

RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE A ENTES TERRITORIALES

2016-2019



Política Pública de Empleo y Trabajo Decente,
Responsabilidad de Todos.

RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

YANIRA MARCELA OVIEDO GIL
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

CARLOS ARTURO SANDOVAL MENDIETA
MARÍA FERNANDA CALDERÓN MEDELLÍN
PAOLA ANDREA RIAÑO OTÁLORA
EIBYS PATRICIA RIVERO LÓPEZ
SANDRA PAOLA LOMBANA MORENO
CARLOS ALBERTO PARRA MESA
Asesores - Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Central

JOSÉ SANTOS HERNÁNDEZ PÉREZ
Asesor Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, objetivos desarrollo sostenible (ods) y pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público	19
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	19
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	22
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	23
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	26
Formación de trabajadores productivos	26
Seguridad y salud en el trabajo	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	33
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	36
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	38
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante	41
Teletrabajo	42
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	43
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	45
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	47
Formalización laboral	47
Trabajo decente en el campo	50
Organizaciones solidarias	54
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	56
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	56
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS.....	61

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	61
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	61
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	61
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	61
ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”	61
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	61

INTRODUCCIÓN

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial. Este concepto resume las aspiraciones laborales de las personas y es un punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (crear empleo e ingresos, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el dialogo social) se ha convertido en un referente a alcanzar por diferentes gobiernos a nivel mundial (Ghai, 2003).

El Ministerio del Trabajo como ente rector del sector trabajo a nivel nacional orienta la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos garantizando el derecho al trabajo decente a través de estrategias para la generación de empleo y la promoción de la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el dialogo social.

En este sentido, definió como lineamiento estratégico los *“Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas”* que recogen las bases conceptuales del trabajo decente y el enfoque de ciclo vital abarcando acciones para los primeros años de vida (Pacto por la Erradicación del trabajo infantil) hasta la etapa de culminación del ciclo productivo (Pacto por la protección a la vejez) y que son el resultado de un proceso de dialogo social realizado con diferentes actores del sector trabajo. Los pactos contribuyen a los *Objetivos de desarrollo Sostenible 2016 – 2030* adoptados por Colombia en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizada en Septiembre de 2015.

El artículo 74 *Política nacional de Trabajo Decente* del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 *Todos por un nuevo país* define la construcción e implementación de una política nacional de trabajo decente, pero además, que los entes territoriales formularan políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo (2016 -2019). En este sentido y para brindar acompañamiento, el Ministerio del Trabajo implementó la estrategia *“Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019”*.

Esta estrategia se desarrolló a través de un proceso de construcción colectiva con actores clave del territorio en el marco de espacios de discusión como la Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral (SDCPSL) y permitió la formulación de recomendaciones para la generación de empleo en el marco del trabajo decente según características y necesidades de cada uno de los departamentos del país, que serán referente para los gobiernos territoriales del periodo 2016 – 2019.

Dado lo anterior, en este documento se presentan las *Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente* para el departamento de Caldas.

En la primera sección se realiza una descripción del concepto de trabajo decente, su relación con los objetivos de desarrollo sostenible y los cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas, para después, describir el proceso de implementación de la estrategia en el departamento. En la segunda sección, se presentan las recomendaciones para el departamento teniendo en cuenta problemáticas y estrategias para su solución (para cada temática de los pactos), describiendo para cada una rol del ente territorial, actividades de apoyo, entidades de apoyo y posibles fuentes de financiación.

CAPITULO 1

Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas

TRABAJO DECENTE

El Trabajo decente surge en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1999) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial (Ghai, 2003).

De acuerdo con la OIT (2015) el Trabajo decente:

[...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999; 2015):

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

Promover dialogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

El Ministerio del Trabajo junto con actores del sector trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales definió lineamientos de política para el cuatrienio 2014 – 2018, tomando como base los objetivos estratégicos del Trabajo

decente y el enfoque de ciclo vital, que se denominan los *Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas* y que ayudarán al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por Colombia en 2015.

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



- Erradicación de trabajo infantil y peores formas
- Protección del adolescente trabajador



- Formalización laboral
- Protección social, formación, asociatividad y emprendimiento para trabajadores del campo
- Organizaciones solidarias



- Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial
- Información de mercado laboral
- Servicio público de empleo y políticas activas



- Formación para el trabajo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Oportunidades población prioritaria
- Teletrabajo
- Subsidio familiar
- Diálogo social y negociación colectiva

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

Pacto por la erradicación del trabajo infantil, propone crear conciencia nacional frente a la problemática que representa el trabajo infantil en los diferentes grados de vulnerabilidad como peores formas y fortalecer los sistemas de vigilancia y alerta temprana que combatan de manera efectiva este fenómeno. Busca que los hogares del país cuenten con herramientas necesarias para que ningún niño, niña y adolescente (NNA) tenga que trabajar, y que en los casos en que niños y niñas se encuentren en el mercado laboral por condiciones específicas bajo la normatividad vigente, estén en condiciones que no atenten contra su integridad personal, física, psicológica o moral. Los adolescentes entre 15 - 17 años dedicarán la mayor parte de su tiempo al sistema educativo, y en algunos casos, trabajarán en actividades que refuercen su proceso de aprendizaje y mejoren su competencia bajo un estricto control.

Pacto por el empleo como un servicio público, donde el trabajo como un derecho fundamental tiene especial protección del estado y en el que se promueve el empleo como un servicio público, buscando la reducción de la tasa de desempleo y eliminando las barreras para el acceso al trabajo. Así, se contarán con mercados laborales sólidos y adaptables que promuevan la inclusión en igualdad de condiciones de toda la población de acuerdo a sus capacidades y reconociendo las particularidades locales frente a la especialización de la oferta laboral. De esta manera se promueve el desarrollo económico y social de las regiones en mejores condiciones de equidad.

Pacto por la calidad del trabajo y empresas productivas, que busca tener un mercado laboral incluyente, que garantice la igualdad de

oportunidades sin importar las condiciones iniciales de los individuos, que eliminen barreras de acceso al empleo, que proteja por igual a toda la población ocupada de los riesgos derivados de la realización de sus labores y permitiendo al individuo niveles de vida dignos, tanto en el presente como en el futuro; y que promueva nuevas alternativas de trabajo (Teletrabajo) para la vinculación de población tradicionalmente excluida, pero además, en condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, formación pertinente, entre otros aspectos que mejoren la productividad de las empresas.

Pacto por la formalización, para mejorar las condiciones laborales de la población ocupada, con plena protección social y ambientes laborales propicios, que a su vez, consoliden una mano de obra con altos niveles de capital humano, que fomente la productividad empresarial y laboral y apoye de manera sostenida el desarrollo y crecimiento del país. Se elevarán los mínimos de dignidad laboral, en términos de contratación, vinculación a seguridad social y derecho de asociación a poblaciones más vulnerables, y se llevará a poblaciones que cuentan con un trabajo formal no-pleno a trabajo formal pleno, en el que se garanticen los derechos laborales.

Pacto por la protección a la vejez, para garantizar que existan condiciones necesarias para que todas las personas progresivamente puedan contar con ingresos en la vejez, pero además, que aquellos que no cuentan con algún tipo de protección reciban una protección económica del Estado y de manera complementaria municipios y departamentos ofrezcan servicios sociales a adultos mayores para su atención integral con esquemas de recreación, ocio productivo y valoración de saberes.

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En el marco de la Asamblea General liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en septiembre de 2015, 193 líderes mundiales se comprometieron con 17 Objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan diferentes esferas de tipo económico, social y ambiental, y que buscan alcanzar tres objetivos: *acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y combatir el cambio climático* (ONU; 2015a).

La *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* surge del reconocimiento del éxito de los Objetivos del Milenio (ODM) fijados para el periodo 2000 - 2015 y como respuesta a la necesidad de crear una agenda Post 2015 que permita implementar nuevas medidas enfocadas a erradicar la pobreza, promover la prosperidad y el bienestar de todos, proteger el medio ambiente y hacer frente al cambio climático.

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

Los *Objetivos 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en el mundo, Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, Objetivo 10 Reducir la desigualdad dentro y entre los países* se relacionan con la promoción del trabajo decente en reducción de la pobreza y aumento de protección social, formación para el empleo y trabajo decente, equidad de género, entre otros aspectos.

Sin embargo, el *Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, tiene una relación directa y aquí se resalta la necesidad de mantener el crecimiento económico *per cápita*, mejorar la productividad económica, promover el pleno empleo y el trabajo decente para los hombres y mujeres, el empleo de los jóvenes, eliminar el trabajo infantil y otros aspectos que promueve el trabajo decente.

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

De acuerdo con Baboosa (2008) la participación es un término utilizado para designar un proceso en el cual las personas contribuyen en la construcción de ideas para la solución de problemas que afectan sus organizaciones, siendo un medio para un fin y no un fin en sí mismo. Es así como la participación pública y la colaboración pueden mejorar la efectividad de los gobiernos locales y expandir su rango de opciones para mejorar la calidad de las decisiones, promover la transparencia, el dialogo y construcción de un entendimiento común sobre una situación que afecta de manera local a una comunidad.

Para identificar recomendaciones acordes a las características y necesidades del territorio, el Ministerio del Trabajo lideró un ejercicio de identificación y análisis de espacios de discusión y actores clave en torno a temáticas contempladas en

los *Pactos por el trabajo decente y empresas productivas (ver Anexo 1)*, que permitiera la construcción colectiva de recomendaciones de *actores del territorio para su territorio* para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente.

Posteriormente se desarrolló como un proceso de construcción colectiva en el marco de espacios de discusión que contó con la participación de actores del territorio en cada departamento, para identificar problemáticas y estrategias de acuerdo a las características y necesidades de cada territorio, que servirán como referente a los gobiernos territoriales, principalmente departamentales, que tendrán vigencia en el periodo 2016 – 2019. Los principales pasos metodológicos que se realizaron para esta construcción colectiva fueron:

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

En las diferentes sesiones de trabajo se llevaron a cabo discusiones que, a través del trabajo colectivo con los actores locales, permitieron identificar las problemáticas más críticas del territorio en torno a la promoción del empleo en el marco del trabajo

decente, pero que además, configuraron una serie de estrategias, recomendaciones a modo, que buscan aportar a su solución. En el departamento de Caldas se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS CETI - DEPARTAMENTAL

Fechas de Sesiones: 23 de septiembre de 2015 – 5 de octubre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Caldas, ICBF, Alcaldía de Manizales, Comisaría de Familia, Procuraduría General, Defensoría de Familia, Alcaldías municipales.

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE CALDAS

Fechas de Sesiones: 30 de septiembre de 2015 – 19 de octubre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación del Caldas, CUT, CGT, CTC, Confamiliar Caldas, Universidad de Caldas, Universidad de Manizales, SENA, ACOPI Caldas, Fenalco, Ormet-Caldas, ANDI Caldas.

MESA DE INGRESOS DE CALDAS

Fechas de Sesiones: 15 de septiembre de 2015 – octubre 6 de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Caldas, DPS, ANSPE, Alcaldía de Manizales, CEDER, SENA, Unidad de Víctimas, ICBF.

Como resultado de ejercicio se brindan lineamientos generales para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente según las necesidades del departamento y brinda orientación y herramientas para que cada gobierno defina los programas y proyectos a seguir según el enfoque de su plan de desarrollo, siempre respetando la autonomía territorial.

En términos de diagnóstico, se presenta las principales problemáticas en torno a los pactos por el trabajo decente y empresas productivas y a las temáticas que los componen, así como algunas de

sus causas y efectos. De otro lado, el componente estratégico presenta un conjunto de acciones para la solución de problemáticas definiendo para cada una: Rol del ente territorial para el desarrollo de la estrategia, Otras actividades necesarias para su implementación, Entidades del nivel nacional, regional o local con competencia en la temática, Posibles fuentes de financiación, Espacios de discusión con competencia e Información de apoyo.

En los próximos capítulos se presentan las recomendaciones para el departamento.

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

El Trabajo infantil es toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica por personas menores de 18 años de edad. Es una situación problemática por ser un obstáculo para el desarrollo de las potencialidades de los NNA y los lleva a vivir prematuramente una vida adulta afectando el pleno goce de sus derechos.

Las peores formas de trabajo infantil son todas aquellas actividades que degraden la dignidad de los niños, niñas y adolescentes o que por su naturaleza o condiciones ocasione daño o pongan en peligro su desarrollo físico, psicológico, moral y espiritual, incluyendo actividades que los separen de su familia los priven de la oportunidad de asistir y permanecer en el sistema escolar (OIT, 2003)

En la adolescencia (14-17 años) se prioriza la formación para el uso del tiempo y se refuerza con prohibición de contratar menores de 18 años, salvo casos especiales autorizados (Conpes, 2014). Según Ley 1098 de 2006 la edad mínima para el ingreso al mundo laboral es 15 años, hasta los 17 años se requiere autorización de un inspector de trabajo o de entidad territorial local (Ministerio del Trabajo, 2011)

Objetivo Nacional Crear conciencia nacional frente a problemática que representa trabajo infantil en diferentes grados de vulnerabilidad (peores formas) y fortalecer sistemas de vigilancia y alerta temprana que combatan de manera efectiva este fenómeno.

Metas Nacionales (PND) 7,9% Tasa de trabajo infantil a 2018; (Mintrabajo) Reducir a 450.000 los - NNA- vinculados a 2018; (PND) 4 Programas implementados para prevención y disminución del trabajo infantil en sectores estratégicos a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de trabajo infantil (2,2 % TTI y 5,4% TTIA en Manizales y área metropolitana a 2014), principalmente en actividades comerciales y ventas ambulantes (Manizales), y actividades agropecuarias (municipios del departamento)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ingresos insuficientes e inestables en el hogar por desempleo de adultos y acceso a trabajo informal por baja formación. * Violencia intrafamiliar que se presenta en los hogares donde residen los niños. * Transmisión generacional de padres a hijos por considerarlo como parte de la cultura. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aceptación social del trabajo infantil como una actividad de carácter formativo. * Deficiencias en la identificación y caracterización de población niños, niñas y adolescentes en riesgo. * La pobreza es una de las causas que da origen al mercado laboral infantil y hace que ésta aumente y perdure por más tiempo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja calidad de vida, pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad social para los NNA que trabajan y sus familias. * Profundiza la desigualdad que existe en el departamento. * Deterioro en la calidad del capital humano para el futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> * Impide o limita el adecuado proceso educativo y formativo que deben recibir los NNA. . * Problemas de adaptación social y traumas que se generan por la prematura vinculación al trabajo. * Daños permanentes en la personalidad y pérdida de autoestima en los NNA que trabajan.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Peligrosos: Población infantil trabajadora en minería en el alto occidente de caldas (Marmato, Supía, Riosucio y La Merced)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Inasistencia y deserción escolar de los NNA * Vulnerabilidad en el hogar, ocasionada por maltrato, violencia o abandono. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel educativo de los padres. * Actividades mineras representan mayores ingresos para los hogares y NNA vinculados a dichas actividades.

EFFECTOS	
* Se fortalecen argumentos que justifican la explotación de NNA.	* Aparición de enfermedades crónicas en los NNA por exposición a materiales peligrosos que generan infecciones.
* Retraso en el proceso de crecimiento y desarrollo de los NNA.	* Afecta la madurez y desarrollo psicosocial, predisponiéndole al peligro de la violencia, abuso o adicción y generándoles alteraciones emocionales.
* Abusos físicos y psíquicos por parte de las personas que contratan o vinculan a los NNA a actividades ilícitas o peligrosas.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Falta de caracterización de los NNA que se encuentren en actividades ilícitas en el departamento de Caldas	
CAUSAS	
* Falta de recursos (Humanos, técnicos y financieros) para el levantamiento de la línea base del departamento.	* Débil articulación institucional para el levantamiento de información estratégica para identificación de NNA que se encuentren trabajando o en riesgo.
EFFECTOS	
* Reduce oportunidad de identificar niños y niñas para acceder a educación, formación y cualificación.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta informalidad laboral de adolescentes que trabajan en sector comercial y agropecuario del departamento.	
CAUSAS	
* Desempleo de adultos	* Desconocimiento de la normatividad laboral por parte de empresarios y jóvenes.
* Baja capacitación y formación de los adolescentes	
EFFECTOS	
* Reduce la calidad del empleo y se incrementa la informalidad laboral.	* Los adolescentes que trabajan a menudo se relacionan con personas mayores que ellos aumentando la exposición al consumo de sustancias ilegales.
* Cuando los adolescentes ganan dinero y gastan sin cuidado, esto impide su aprendizaje de las habilidades necesarias para manejar el dinero responsablemente.	

ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA EN EL COMPONENTE DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES -ESCNNA- DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE LA ENETI 2016-2026

Rol Gobernación

* Promover la inclusión del tema de trabajo infantil en los planes de desarrollo departamental y municipal para garantizar la asignación de recursos para la implementación de la estrategia.

* Definir los lineamientos con el Consejo Departamental de Política Social y el CIETI departamental para actualización de política pública de infancia y adolescencia en componente de prevención y erradicación del trabajo infantil de acuerdo a la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil ENETI 2016-2026.

* Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su departamento dentro de los primeros cuatro meses de su

mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.

* Consultar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

* Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo para la implementación de la estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil en el departamento de Caldas.

Acciones de apoyo

* Revisión de la calidad y cobertura de las atenciones realizadas.

* Revisión y definición de acciones de promoción, prevención, participación y movilización social y definición del plan de seguimiento y evaluación de la política pública en el departamento.

* (Mintrabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que

permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

* (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.

* (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses

de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.

* (Alcaldía) Revisar los lineamientos en materia de política pública de niñez y adolescencia del nivel nacional que permita orientar la formulación de estrategias.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales.- Dirección Territorial Caldas).

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Caldas.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Caldas.

* Departamento Nacional de Planeación.

* Ministerio de Salud y Protección social.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del nivel departamental y municipal.

* (Alcaldía) Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Asamblea departamental.

* Comisarias de Familia.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Caldas.

* Defensoría del pueblo Regional Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Caldas - Mesa de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE (DEPORTES, CULTURA, RECREACIÓN), ENFATIZANDO EN POBLACIÓN INFANTIL Y ADOLESCENTE INVOLUCRADA EN TRABAJO INFANTIL O PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Utilizar la información disponible en sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas para identificar grupos de población prioritarios (grupos de NNA) para fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Promover alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, la recreación

y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Ofrecer programas de práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre a población no cubierta por programas propios del sistema educativo, sistemas de subsidio familiar u otros.

Acciones de apoyo

* Fomentar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (NNA trabajadores o en peores formas de trabajo) para fomento del

deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Realizar alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que permita la prestación de servicios para el fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Caldas

* Departamento Administrativo del Deporte la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - COLDEPORTES-

* Ministerio de Cultura.

* Ministerio de Educación.

* Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Deporte y Cultura (Ley 715 de 2001).

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL Y VINCULANDO AL SECTOR EMPRESARIAL

Rol Gobernación

* Orientar desde la secretaria de Integración y Desarrollo social y el Consejo departamental de Política Social una estrategia de difusión para la erradicación del trabajo infantil en el departamento.

* Consultar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

* Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población prioritarios (sectores

económicos - grupos de NNA) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

Acciones de apoyo

* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Participar en los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política

Social y en las actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.

* Socializar con entidades de su sector (privado) la importancia de la prevención y promoción de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Caldas).

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Caldas.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Caldas.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Policía Nacional (Grupo infancia y adolescencia).

* Comisaría de Familia.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Caldas y provincial.

* Defensoría del pueblo, Regional Caldas.

* Cámaras de comercio de Manizales, Chinchiná y La Dorada.

* Gremios (FENALCO Caldas, Comité Intergremial de Caldas, ACOPI Caldas, ANDI Caldas).

* Organizaciones de trabajadores (CUT Caldas, CTC Caldas, CGT Caldas).

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Privados) Recursos propios de los gremios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del nivel departamental y municipal.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. APOYO PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD A PADRES CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES TRABAJADORES O EN RIESGO

Rol Gobernación

* Utilizar la información disponible en los sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población a intervenir (familias).

* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de NNA trabajadores.

Acciones de apoyo

* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de NNA trabajadores.

* Vincular a la población (padres) en la oferta que brinda el Servicio Público de Empleo para el mejoramiento de su empleabilidad.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección territorial Caldas).

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Caldas (Servicios y Centros de empleo).

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Caldas.

* Caja de compensación familiar (Servicios y Centros de empleo) Confamiliar Caldas.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones -SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Caldas.

* Consejo Departamental Política Social -CODPOS- Caldas

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL) PARA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA, Y LA VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Apoyar las acciones que adelantan entidades responsables de realizar la inspección, vigilancia y control sobre erradicación del trabajo infantil especialmente aquellas que se encuentran trabajando en actividades mineras y conexas, agropecuarias y en el sector comercial de la ciudad.

articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* Fortalecer los Comités Municipales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil a través de la participación activa de manera

* Levantamiento de línea de base de los NNA en trabajo infantil o en riesgo y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

* Realizar el seguimiento a la población infantil y adolescente trabajadora o en riesgo de estarlo que se identifique en el territorio de su jurisdicción y activar las rutas de atención para reestablecer los derechos de esta población.

* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el fortalecimiento de la secretaria técnica del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- que permita el desarrollo de actividades para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas ya sean de prevención, de inspección vigilancia y control y de restablecimiento de derechos..

Acciones de apoyo

* Identificar áreas geográficas y lugares donde se encuentran NNA trabajando.

* Definir acciones de seguimiento y control para la erradicación del trabajo infantil en estos sectores

*Socializar con empresarios y gremios de los sectores las problemáticas y riesgos que se generan por tener NNA en peores formas de trabajo infantil.

* Participar en los CETIS Municipales articuladamente con los entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

* Apoyar el seguimiento a los avances de la Estrategia de erradicación y prevención de peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador en su territorio.

* Apoyar la implementación de las rutas de atención integral a población infantil trabajadora brindando servicios de acuerdo a las competencias de cada una de las entidades.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Caldas).

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Caldas.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Caldas.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Ministerio de Salud y Protección social.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Policía Nacional (Grupo infancia y adolescencia).

* Departamento Nacional de Estadística -DANE- Manizales.

* Comisarias de Familia.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Caldas y provincial.

* Defensoría del pueblo, Regional Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del nivel departamental y municipal.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. REALIZAR ALIANZAS CON EL COMITÉ DE CAFETEROS, FENALCO, COTELCO, CAMACOL Y CÁMARA DE COMERCIO PARA IDENTIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE GARANTÍAS PARA ADOLESCENTES TRABAJADORES

Rol Gobernación

* Propiciar espacios con entidades aliadas para el desarrollo de las actividades de sensibilización sobre garantías para los adolescentes trabajadores.

* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Municipales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y el Consejo Departamental de Política Social

actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador.

* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

Acciones de apoyo

- * Elaboración de instrumentos para la difusión y sensibilización sobre las garantías para los adolescentes trabajadores.
- * Realizar jornadas de socialización con gremios y empresarios del departamento de Caldas.
- * Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a la protección del adolescente trabajador.
- * Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a protección del adolescente trabajador.
- * Participar en los Comités Municipales de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y el Consejo Departamental de Política Social y en las actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.
- * Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Caldas).
- * Alcaldías municipales de Caldas.
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Caldas.
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Caldas y provincial.
- * Defensoría del pueblo regional Caldas.
- * Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y la Dorada.
- * Gremios (Cotelco capítulo Caldas, Fenalco Caldas, Camacol Caldas).
- * Comité Departamental de Cafeteros de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del Caldas.
- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del nivel departamental y municipal.
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).
- * Consejo departamental de política social -CODPOS- Caldas - Mesa de infancia, adolescencia y familia.

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

Incluir elementos de política laboral en las estrategias de desarrollo de sectores productivos que permita el fortalecimiento de los mercados laborales, la generación de puestos de trabajo y de empleos con las características del trabajo decente.

Objetivo nacional Promover la disminución sostenida del desempleo a nivel nacional **Metas Nacionales (PND) 8,0% en Tasa de desempleo a 2018**

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Poco crecimiento de empleos estables y duraderos (Tasa de desempleo de Caldas para el 2014 8,8%) especialmente en comercio, industria manufacturera y sector agropecuario.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitadas políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a potenciar capacidades endógenas del territorio promoción de la inversión local y aprovechamiento de los recursos, iniciativas y conocimientos que conducen a la mejora del bienestar de la población. * Bajos niveles de pertinencia y desarticulación de la oferta educativa y de formación para el trabajo con las necesidades de los sectores productivos locales. * Los problemas con Venezuela han generado caída en las exportaciones que realiza el departamento hacia el país vecino. * Los TLC que se han firmado USA y Alianza del Pacífico han generado crecimiento de las importaciones hacia el departamento lo que crea el cierre de empresas del sector industrial. * Débil infraestructura para la competitividad en el sector rural. 	<ul style="list-style-type: none"> * Contrabando que llega al departamento desde el exterior acabando con la industria y el comercio local. * El aumento de la tasa de cambio afecta la importación de insumos y materias primas para el sector industrial y agropecuario. * Población local no cumple con perfiles especializados requeridos por contratistas de grandes proyectos * Estrategias de crecimiento económico no generan valorización de los factores de producción a nivel regional * Bajos niveles de articulación institucional para la formulación de políticas o estrategias de alianzas público-privadas que generen incentivos para la promoción de la empleabilidad de mano de obra local.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Crecimiento de la informalidad por la concentración de acciones en los sectores comercial, servicios y construcción para la generación de empleo. * Migración de la mano de obra por falta de oportunidades en el aparato productivo del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja generación de empleo para la población residente y con prioridad en el área de intervención de grandes proyectos. * Estrategias de crecimiento económico no generan valorización de los factores de producción a nivel regional. * Crecimiento económico sin impacto en la generación de empleos de calidad.

ESTRATEGIA. FORTALECER LOS CLÚSTER Y CADENAS PRODUCTIVAS DEFINIDAS EN EL SECTOR HORTOFRUTICOLA, METALMECÁNICO Y DE TICs, CON PROYECTOS DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN QUE POTENCIALICEN LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD EN CADA SECTOR

Rol Gobernación

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * Formular y ejecutar programa para el fortalecimiento de clúster y cadenas productivas identificadas en el sector hortofrutícola, metalmeccánico y de TICs en el departamento de Caldas. * Facilitar el diálogo estratégico entre el sector productivo y el gobierno. * Focalizar los esfuerzos regionales en negocios e innovación. * Construir capacidades locales para el desarrollo de los clúster. | <ul style="list-style-type: none"> * Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala que promuevan la productividad y la competitividad en el territorio. * Contribuir al mejoramiento del entorno de negocios que participan en los clúster * Identificar oportunidades de mercado para los clúster del departamento. |
|---|--|

Acciones de apoyo

- * Identificar las necesidades de proyectos de CT e I para el sector hortofrutícola, metalmecánico y de TICs.
- * Establecer las prioridades para intervenir en los clúster y cadenas.
- * Definir acciones que se requieren para atender las cadenas.
- * Elaborar el plan de acción para apoyar el fortalecimiento de los clúster y cadenas.
- * Crear y transferir tecnología y conocimiento hacia los clúster del sector hortofrutícola, metalmecánico y de TICs.
- * Acceder a la transferencia de conocimiento especializado y buenas prácticas.
- * Participar en proyectos estratégicos de colaboración y cooperación.
- * Participar en redes colaborativas que redundan en proyectos y acciones de impacto para su negocio.
- * Desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento del tejido empresarial y al mejoramiento de la posición competitiva en los mercados nacionales e internacionales.
- * Dinamizar la productividad para crear condiciones que les permitan a las empresas acceder más eficientemente a los mercados.
- * Proponer soluciones colectivas para problemas comunes a un conjunto de actores.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de agricultura y Desarrollo Rural.
- * Ministerio de Comercio Industria y Turismo -MINCIT-
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación y la TICs.
- * Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación Colciencias.
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- * Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Caldas.
- * Instituciones académicas (Universidad de Caldas, Universidad de Manizales, Universidad Autónoma de Manizales).
- * Consejo Departamental de Planeación.
- * Gremios (ACOPI - Caldas, Comité Intergremial de Caldas, ANDI Caldas).
- * Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes Territoriales) Recursos propios.
- * Ministerio de Agricultura programa Colombia siembra.
- * Ministerio de Comercio Industria y Turismo a través de las convocatorias de Innpulsa Colombia, Bancoldex.
- * (Nacional) Recursos de Colciencias a través de los Programas Nacionales de CT e I.
- * (Nacional) Sistema General de Regalías recursos para CT e I.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Caldas

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA QUE SE PRESENTEN EN EL TERRITORIO

Rol Gobernación

- * Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en su territorio, articuladamente con los municipios de su jurisdicción.
- * Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.
- * Identificar mano de obra a través del Servicio Público de Empleo, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.
- * Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a cantidad y calidad de empleo derivados de proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio.

Acciones de apoyo

- * Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para la ejecución de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.
- * Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.
- * Realizar seguimiento a las actividades de soporte que se adelantan en el territorio.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Caldas).
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- * Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Instituciones académicas (Universidad de Caldas, Universidad de Manizales, Universidad Nacional de Colombia).
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA y Caja de compensación Familiar Confamiliar Caldas.

- * Alcaldías municipales de Caldas.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Caldas.
- * Caja de Compensación Familiar Confamiliar Caldas.
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet-
- * Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.
- * Gremios (ANDI Caldas, FENALCO Caldas).
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Caldas, CGT Caldas, CTC Caldas).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento, Empleo (Ley 715 de 2001)

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar
- * (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- Caldas.

ESTRATEGIA. CREAR ÁREA INSTITUCIONAL EN LA GOBERNACIÓN (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINA) PARA COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN TORNO A EMPLEO EN MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

- * Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.
- * Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o

implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

- * En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente..

Acciones de apoyo

- * Apoyar realización de mapeo de oferta institucional relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.
- * Apoyar evaluación técnica, económica y jurídica para conformación de área administrativa encargada de coordinar y/o

implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

- * Asesorar y acompañar al ente territorial en modificación a estructura para creación de un área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente..

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Caldas).
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-

- * Departamento Nacional de la Función Pública -DAFP-
- * Asamblea Departamental del Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

- * (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como CEPAL, OIT.

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Quindío.

- * Observatorio regional de mercado de trabajo -Ormet-Caldas.

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Los sistemas territoriales de seguimiento y monitoreo del mercado laboral brindan una visión sobre la evolución de los mercados locales (oferta y demanda laboral), permite generar alertas tempranas, evitar fluctuaciones a través de distintas fuentes de información y promover la coordinación institucional

Objetivo Nacional Promover generación de información de seguimiento, análisis y prospectiva de mercado laboral y trabajo decente a nivel regional y local, articuladamente con entidades competentes y fortaleciendo la Red Ormet.

Metas Nacionales (Mintrabajo) Conformar y/o fortalecer 34 observatorios regionales de mercado de trabajo –ORMET- a 2018; (Mintrabajo) Fortalecer sistema Fuente de Información Laboral de Colombia –FILCO- para monitoreo del mercado laboral

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Poca información sobre diagnósticos y análisis de condiciones del empleo y mercado laboral en Caldas.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Información territorial socioeconómica, del mercado de trabajo y dinámica del sector productivo dispersa y de baja difusión que limita la construcción de inventarios de información local estratégica. * Carencia de sistemas de información departamentales que compilen cifras nacionales en materia laboral e información socioeconómica, como la sistematización e integración de información primaria generada a nivel territorial sobre evolución de sectores económicos, generación de empleo, ocupación y condiciones socioeconómicas. * Ausencia de equipos técnicos en las entidades territoriales que promuevan la gestión de la información estratégica en materia de empleabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitación en recursos presupuestales en las diferentes entidades del departamento destinados al manejo de información y promoción de la investigación. * Desarticulación entre entidades territoriales y centros de formación e investigación, para generación de información estratégica para la toma de decisión en política pública. * Limitada capacidad institucional para promover mecanismos de articulación y desarrollo de investigaciones a favor de la caracterización de sectores productivos y/o grupos poblacionales prioritarios en el mercado de trabajo local.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Priorización de sectores económicos con bajos incentivos para la generación de empleo. * Destinación de recursos en programas o proyectos que no tienen en cuenta los impactos en el mercado laboral local. * Duplicación de esfuerzos y recursos en la generación de productos de información por desarticulación en la implementación de las acciones por parte de los actores en materia de empleo, desarrollo productivo y condiciones socioeconómicas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de alertas en materia de conflictos laborales, desajustes entre oferta y demanda de trabajo, sectores productivos generadores de empleo, alternativas de empleabilidad o generación de ingresos para poblaciones prioritarias. * Dificultad en identificar de manera integral las dinámicas de los mercados laborales nacionales y territoriales (mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad, afrodescendientes, trabajadores del campo). * Desincentivos a la generación de alianzas y promoción de redes de conocimiento a nivel regional.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO – ORMET-CALDAS EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL RED ORMET PARA LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN PERTINENTE SOBRE EL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Promover el fortalecimiento del Observatorio regional a través de la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal.

* Ser un aliado activo del Ormet, participar en la definición de propuesta de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y realizar aportes de recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.

* Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación, otras en torno al mercado laboral de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet-Caldas

* Encargar al Ormet-Caldas el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas

* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web ente territorial) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

* Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

Acciones de apoyo

- * Presentación de necesidades de información sobre mercado laboral en el departamento como puede ser levantamiento de información y análisis en materia de trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia en la formación, prospectiva laboral. Entre otros y presupuesto para su elaboración.
- * Elaboración de estudios sobre el mercado laboral en los diferentes sectores y municipio del departamento.
- * Gremios: articulación en identificación de necesidades de perfiles, suministro de información sectorial estratégica
- * Agencia Pública de Empleo SENA y Confamiliar Caldas: socialización de estadísticas de oferta y demanda laboral por medio del SPE y por sectores

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Caldas).
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Manizales.
- * Instituciones académicas (Universidad de Manizales, Universidad de Caldas).
- * Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)
- * (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- Caldas.

* Academia - Difusión de información para toma de decisión a nivel sectorial)

* Identificar espacios de discusión en los que se socialice la estrategia Red Ormet y actores clave en el territorio que se vinculen al observatorio y participen en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio -Ormet-

* Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet.

* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

* Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Centro de Empleo del SENA Regional Caldas.

* Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Caldas.

* Cooperación internacional (PNUD).

* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

Las políticas activas buscan mejorar funcionamiento de mercado laboral, fortaleciendo oferta de trabajo (formación para inserción laboral) y demanda de trabajo (empleo temporal, subsidios y promoción a mipymes) y prestando servicio gratuito de intermediación laboral, orientación y capacitación, dirigido a buscadores de empleo y empleadores (Ministerio del Trabajo, 2013)

Objetivo Nacional Organizar mercado de trabajo mejorando encuentro de demanda laboral y oferta laboral a través de disminución de asimetrías de información, costos de búsqueda de vacantes y personal y mitigando brechas de acceso

Metas Nacionales (PND) 1.530.000 Población colocada a través del -SPE- a 2018; (PND) 2.000.000 Población orientada laboralmente y remitidas a servicios de gestión y colocación del -SPE- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de centros de empleo por parte de empresarios y trabajadores (6.072 personas inscritas en Agencia pública de empleo – SENA en Caldas a tercer trimestre 2015; 3.353 vacantes ofrecidas y 1.534 personas colocadas)

CAUSAS

- * Bajos incentivos de postulación de vacantes por parte de empresarios por dificultad de encontrar perfiles que se adecuen a las necesidades y tiempos requeridos de contratación por parte de los empresarios.
- * Incipiente difusión y valoración del SPE, empresarios contratan servicios de buscadores de talentos para sus procesos de selección de personal.

- * Baja cultura del trabajo, desincentivos a registro de buscadores por mayor captura de subsidios por parte de la población.
- * Desconocimiento por parte de los empresarios y trabajadores sobre los beneficios de utilizar los centros de empleo.

EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Aumento en los costos de búsqueda tanto del recurso humano para las empresas, como para los buscadores de empleo. * Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del SPE en territorio para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo. * Crisis económicas y sociales por efectos de intermediación laboral y agudización de conflictos laborales en zonas específicas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Se dificulta conocer la información de vacantes y necesidades de los empleadores para orientar la política de empleo y de formación pertinente, ya que no hay información centralizada en una sola red de prestadores. * Barrera para el acceso al empleo de personas que no cuentan con información sobre ofertas laborales

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de servicios de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo por parte de entidades territoriales que ejecutan programas y proyectos para población focalizada.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de Empresas, contratistas, consorcios y/o uniones temporales del SPE para postular sus vacantes * Población local no cumple con perfiles especializados requeridos por contratistas de grandes proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja difusión y presentación de los servicios de gestión y colocación de los centros de empleo a entidades territoriales. * Consorcios y uniones temporales a través de las empresas consorciadas tiene su propia planta de personal y empresas contratistas gestionan sus vacantes con población de otras regiones.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja generación de empleo para la población residente y con prioridad en el área de intervención de grandes proyectos. * Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del SPE en territorio para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo. * Barrera para el acceso al empleo de personas que no cuentan con información sobre ofertas laborales 	<ul style="list-style-type: none"> * Población local cesante no encuentra oportunidades de empleo. * Se dificulta conocer la información de vacantes y necesidades de los empleadores para orientar la política de empleo y de formación pertinente, ya que no hay información centralizada en una sola red de prestadores. * Continúa el desinterés por parte de empresas, contratistas, consorcios y/o uniones temporales de utilizar SPE para postular sus vacantes.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN, FORTALECIMIENTO Y DIFUSIÓN DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, QUE ATIENDAN A LA POBLACIÓN EN LAS SUBREGIONES Y ABARQUEN DIFERENTES MUNICIPIOS

Rol Gobernación

- * Facilitar con entidades aliadas los espacios y recursos necesarios para la creación de centros de empleo en las subregiones del departamento.
- * Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo de su territorio para las actividades propias de la organización.
- * Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de empleo en su territorio.

Acciones de apoyo

- * Identificar los grupos de municipios donde se pueden crear centros de empleo para atender las necesidades de empleados y empresarios ubicados en la subregión.
- * Realizar las tareas propias de los centros empleo en los sitios donde se preste el servicio.
- * Generar la viabilidad para el proyecto en cuanto a la sostenibilidad del recurso humano, financiero, y de infraestructura para la implementación de centros de empleo-

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio Familiar - Dirección Territorial Caldas).

- * Apoyar la implementación de programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros)

- * Mapear que otros servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial puede canalizarse a través del centro de empleo con el fin de robustecer su labor, tales como salud, educación, desarrollo social, entre otros.

- * Promover el uso del servicio público de empleo para procesos de intermediación laboral objetivos en los diferentes sectores y empresas.

- * Implementar programas que busquen mejorar la vinculación laboral de diferentes grupos de población en el marco del Servicio Público de Empleo.

- * Formular e implementar programas para el mejoramiento de la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros).

- * Centros de Empleo del SENA regional Caldas y Confamiliar Caldas.

- * Alcaldías municipales de Caldas.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Caldas.
- * Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.

- * Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.
- * Gremios (Comité Departamental de Cafeteros de Caldas, Asohofrucol Caldas, Fenalco Caldas, Fedepanela Caldas, Comité de Ganaderos de Caldas, ACOPI Caldas, ANDI Caldas).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- en el componente Propósito general para atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

ESTRATEGIA. ARTICULACIÓN CON DIFERENTES ACTORES DEL TERRITORIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD (POLÍTICAS ACTIVAS, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL GESANTE Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO)

Rol Gobernación

- * Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en su territorio.
- * Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan

mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros).

- * Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población.

Acciones de apoyo

- * Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio
- * Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad

- * Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio.

- * Implementar estrategias que promuevan la empleabilidad en el territorio, como por ejemplo los programas Talentos para el empleo, Transporte para el empleo. .

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Caldas).
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

- * Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA y Confamiliar Caldas.
- * Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * Entes territoriales Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- Recursos del componente Propósito general en atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET-Caldas.

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

La formación para el trabajo es un proceso educativo formativo, organizado y sistemático, en el que se adquieren competencias laborales (específicas o transversales) para desarrollar actividades productiva como empleado o emprendedor. La educación y pertinencia en competencias laborales brindan oportunidades para empleabilidad, productividad de empresas y crecimiento económico territorial (OIT, 2012)

Objetivo Nacional Mejorar la productividad y la movilidad de los trabajadores colombianos en el marco del trabajo decente **Metas Nacionales (PND)** 100.000 Personas formadas en empresa a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajuste entre población formada y con competencias específicas y necesidades del sector agroindustrial y agropecuario del departamento.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitada comunicación con el sector productivo sobre análisis de tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral. * Ambientes de aprendizaje deficientes, débil fortalecimiento de las prácticas empresariales y la utilización de la infraestructura productiva en los diferentes procesos educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación entre diseños curriculares de formación para el trabajo en instituciones educativas (especialmente rurales) y las oportunidades de generación de empleo. * Baja pertinencia y calidad de la formación para el trabajo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Problemas de productividad por falta de trabajadores calificados. * Déficit de competencias en sectores y generación de excedente de trabajadores con competencias de baja demanda. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de población ocupada en la informalidad, con trabajos precarios, sin garantías de protección social e ingresos de subsistencia por bajos niveles de formación de la población. * La falta de competencia de los trabajadores afecta la calidad y competitividad de las empresas.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR PRODUCTIVO DE LA REGIÓN

Rol Gobernación

- * Liderar programa para la formación en competencias laborales y profesionalización de los oficios con los gremios y empresarios del departamento.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.
- * Implementar estrategias para la formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- * Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

- * Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción.
- * Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.
- * Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

Acciones de apoyo

- * Identificar sectores productivos con deficiencias en la formación y la calidad de su mano de obra.

- * Definir los programas técnicos que se necesitan en el departamento y que respondan requerimientos específicos de los empresarios.

Desarrollar los programas de formación y certificación que se requieren en el departamento.

* Identificar vacantes y sectores con necesidades de formación pertinentes para el trabajo y promoción de las Unidades de Vocación de Aprendizaje UVAE.

* (Alcaldía) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo

* (Mintrabajo - SENA) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Caldas).

* Instituciones académicas (Universidad de Caldas, Universidad de Manizales, Universidad Autónoma de Manizales).

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET-Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Centro de empleo del SENA regional Caldas y Confamiliar Caldas.

* Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA Caldas.

* Mesa Sectorial del Sistema Nacional de Formación para el trabajo.

* Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- liderados por el Ministerio de Educación y otros actores territoriales.

* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

* Hacer uso del ORMET- Caldas para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

* Contribuir en el desarrollo del control e inspección de los procesos de formación en temas relacionados con la formación tanto teórica como práctica.

* Gremios (ANDI Caldas, ACOPI Caldas, Fenalco Caldas, Comité Intergremial de Caldas y Empresarios).

* Institutos técnicos de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

* Actuar Famiempresa.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Caldas.

* Departamento Nacional de Estadística -DANE-Manizales.

* Organizaciones de trabajadores (CUT Caldas, CGT Caldas y CTC Caldas).

* (Ministerio del Trabajo) Recursos propios, para el acompañamiento técnico.

* Observatorio Regional de mercado de trabajo -ORMET-Caldas.

* Comités de Salud Ocupacional y ARL.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES PARA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES DEL SECTOR TRABAJO

Rol Gobernación

* Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

* Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo

* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.

* Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías Certificadas) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo

* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.

* Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

* Implementar estrategias para la formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

* Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio que

permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

* (Mintrabajo - SENA) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.

* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Caldas).

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Caldas.

* Institutos técnicos de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

* Departamento Nacional de Estadística -DANE-Manizales.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA Caldas.

formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo..

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Caldas.

* Alcaldías municipales Caldas.

* Cámara de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Comité Intergremial de Caldas.

* Comité Departamental de Cafeteros de Caldas.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

* Observatorio Regional de mercado de trabajo -ORMET-Caldas.

ESTRATEGIA. INCENTIVAR EL DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA – UVAE- YA SEA A NIVEL DE EMPRESA Y/O DE GREMIO PRODUCTIVO

Rol Gobernación

* Conocer y apropiarse del funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa como una estrategia de fortalecimiento de la formación con pertinencia, calidad y desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores para una mejora en la productividad laboral.

* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación de los diferentes sectores productivos.

Acciones de apoyo

* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación para el trabajo no cubierto por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).

* Abordar en Comité seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud Ocupacional acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE.

* Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Caldas).

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Caldas.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Suministrar información sobre el tejido empresarial y/o gremios productivos con potencial para la conformación de Uvae.

* Articular acciones intersectoriales para establecimiento de UVAE.

* Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan los UVAE.

* Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios de los diferentes sectores productivos para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.

* Promover el mecanismo de UVAE en las diferentes empresas y gremios de la región y generar un mayor control e inspección en los procesos de formación tanto teóricos y prácticos.

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Cámara de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Comité Intergremial de Caldas y sector empresarial.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas.

* (Privados) Recursos privados de los gremios.

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad e Innovación de Caldas

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos, y a su vez, atiende siniestros laborales a través de prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes

Objetivo Nacional Promover la salud y prevención de riesgos laborales en el marco de una cultura de autocuidado articulada con políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo

Metas Nacionales (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (Mintrabajo) 400.000 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo cumplimiento de normatividad y protocolos de seguridad y salud en el trabajo, principalmente en micro, pequeñas y medianas empresas.	
CAUSAS	
* Falta de sensibilización sobre la importancia y los beneficios de la implementación del sistema de gestión de Seguridad y la salud en el trabajo.	* Poca conciencia y condiciones en empleadores y trabajadores para garantizar una cultura de seguridad y salud en el trabajo. * Limitadas actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
EFFECTOS	
* Pérdida de calidad de vida y garantías de trabajo decente en la población ocupada. * Sanciones y cierres a empresas que incumplan implementación del sistema en sus organizaciones. * Desestimulo al desarrollo de sectores intensivos en mano de obra por riesgos en la seguridad de los trabajadores.	* Alto riesgo de accidentes laborales. * Elevados costos por pago de pensiones anticipadas, pérdidas de personal calificado, ausentismo y a elevadas primas de seguro, por enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

ESTRATEGIA. REALIZAR JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN CON EMPRESARIOS Y TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Rol Gobernación

* Generar espacios para promover encuentros con empresarios y trabajadores del departamento para sensibilizar y capacitar sobre la implementación del SG-SST.

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel territorial para

promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo

* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales

* Participar en programas de capacitación en normas básicas de salud y seguridad aplicables a su ocupación, para trabajadores independientes e informales por sector económico.

Acciones de apoyo

* Realizar acercamientos con empresarios y gremios para socializar el SG-SST. Definir actividades necesarias para la sensibilización sobre el SG-SST.

* Elaborar material de apoyo para la implementación del SG-SST con los empresarios.

* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en

el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, prácticas preventivas, entre otros.

* Promover con representantes de instituciones educativas de diversos niveles de formación, la inclusión de contenidos

pedagógicos orientados a la promoción de la cultura de autocuidado y la prevención de los riesgos en centros educativos de diferente nivel (básica, media, superior), Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- y Secretaría de Salud.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Caldas).

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Gremios (Fenalco Caldas, ANDI Caldas, ACOPI Caldas, Camacol Caldas, Comité Intergremial de Caldas).

* Instituciones académicas (Universidad de Caldas, Universidad de Manizales y Universidad Católica de Manizales).

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Caldas.

* Organizaciones de trabajadores (CUT Caldas, CGT Caldas, CTC Caldas).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de riesgos laborales.

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SOCIALIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL)

Rol Gobernación

* Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud junto con otras autoridades territoriales.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para desarrollar acciones en el marco de los comités que promuevan la seguridad y salud en el trabajo.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías) Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades territoriales.

* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo

* Articulación de actores involucrados para fortalecimiento de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección territorial Caldas).

* Ministerio de Salud - Secretarías de salud.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Cámaras de Comercio de Manizales Chinchiná y La Dorada.

* Gremios (Fenalco Caldas, Camacol Caldas).

* Organizaciones de trabajadores (CUT Caldas, CGT Caldas, CTC Caldas).

* Instituciones académicas (Universidad de Manizales, Universidad de Caldas, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales).

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Salud (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad son todas aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (MinSalud, 2014)

Objetivo Nacional Garantizar inclusión social y productiva de personas con discapacidad (PcD) y divulgar su derecho fundamental al trabajo, enmarcada en modelo social de derechos de Convención de la ONU y promover su vinculación al mercado de trabajo en condiciones adecuadas.

Metas Nacionales (SND) Incrementar empleabilidad y generación de empleo de PcD en igualdad de condiciones; (Conpes 166) Implementar programa formación y cualificación de cuidadores de PcD; (SND) Permitir acceso a servicio de empleo de PcD; (SND) Acompañar fase inicial inserción laboral; (SND) Capacitar a PcD para Teletrabajo

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja demanda y oportunidades laborales en el departamento por la población con discapacidad.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Subregistro de la población con discapacidad en el departamento. * Barreras para el acceso a formación de este grupo de población. * Desconocimiento de los beneficios que brinda el estado a las empresas por vinculación laboral de personas con discapacidad. * Pocas empresas tienen dentro de sus políticas la vinculación de este grupo de población. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de los mecanismos legales para la contratación laboral y el retiro de personas con discapacidad. * Débiles procesos de educación y formación para el trabajo de las personas con discapacidad. * Persisten barreras de tipo cultural y legal para el acceso al mercado laboral de la población con discapacidad.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * La discriminación laboral genera efectos negativos en la calidad de vida de la población afectada, desmotiva su plan de vida, reduce las oportunidades de cubrir sus necesidades y las de sus familias y priva la oportunidades de vivir dignamente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de ingresos y exclusión de este grupo de población

ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y / O SUS CUIDADORES DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE LA ECONOMÍA LOCAL

Rol Gobernación

- * Liderar programa para formación para personas en condición de discapacidad que responda al requerimiento de la economía del departamento.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores, con los actores rectores del nivel nacional y local.

- * Promover con entidades competentes la realización ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.
- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

Acciones de apoyo

- * Identificar las oportunidades que ofrecen los empresarios y requerimientos de formación que tiene la población en condición de discapacidad en el departamento.
- * Apoyar el análisis de información del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- que permita la identificación de perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores.
- * Realizar programas de formación de acuerdo a los requerimientos de la población en condición de discapacidad.
- * Ampliar la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores.

- * Realizar ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.
- * (Alcaldías certificadas en educación) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación
- * Brindar información que permitan la identificación y caracterización de población con discapacidad y que sea captada en el marco de sus actividades (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección territorial Caldas).
- * Alcaldías municipales de Caldas.
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET de Caldas.
- * Caja de Compensación Familiar de Caldas Confamiliar Caldas.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Caldas - Centro de Empleo.

- * Institutos técnicos de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- * Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Caldas.
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-
- * Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar

- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Comités departamental y municipal de discapacidad.

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caldas

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS TERRITORIALES DE DISCAPACIDAD), PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

Rol Gobernación

- * Transversalizar la discapacidad en las diferentes líneas del plan de desarrollo (planes, programas y proyectos) considerando que la discapacidad puede estar presente en cualquier momento del curso de la vida y que las personas con discapacidad hacen parte de grupos étnicos o grupos poblacionales.
- * Conformer y/o convocar los Comités territoriales de discapacidad del territorio bajo su jurisdicción según corresponda

- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para funcionamiento de Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.
- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías municipales) Conformer y/o convocar los Comités territoriales de Discapacidad del territorio bajo su jurisdicción según corresponda (Municipales: CMD; Distritos: CDD y CLD)
- * (Alcaldías municipales) Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el funcionamiento de los Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.

- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.
- * Conformer e involucrar los Grupos de Enlace Sectorial -GES- en las actividades que se adelantan en el marco de los Consejos Territoriales de Discapacidad.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección territorial Caldas).
- * Ministerio de salud y protección social.
- * Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Caldas.
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-
- * Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Caldas.
- * Alcaldías municipales de Caldas (Secretarías de Salud).
- * Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)

- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito general para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

- * Comités departamental y municipal de discapacidad.

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caldas

ESTRATEGIA: SOCIALIZACIÓN CON EMPRESARIOS DEL DEPARTAMENTO DE MECANISMOS DE CONTRATACIÓN "RUTAS DE INGRESO Y SALIDA" DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE DESEEN TRABAJAR.

Rol Gobernación

* Facilitar espacios con gremios y empresarios del departamento para socializar las "rutas de vinculación y desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad que deseen laborar.

* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

Acciones de apoyo

* Elaborar presentación y documento para socialización de normas laborales sobre contratación de personas en condición de discapacidad.

* Apoyar la identificación de empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.

* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros),

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos fundamentales - Dirección Territorial Caldas).

* Centro de empleo SENA Regional Caldas.

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet- Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Caja de compensación familiar Confamiliir Caldas.

* Comité Departamental de Discapacidad.

Posibles Fuentes de financiamiento

* Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Comités departamental y municipal de discapacidad

* Promover la participación de población con discapacidad en la contratación que realizan las propias entidades gubernamentales.

* Fortalecer rutas de empleo para población con discapacidad y promover ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción en el marco del Servicio Público de Empleo.

* Promover con empresarios de la región la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

* (Servicio público Empleo) Implementar rutas de empleo para población con discapacidad y realizar ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Caldas.

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Gremios (ACOPI Caldas, ANDI Caldas, Fenalco Caldas, Comité Intergremial de Caldas).

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

La política de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado (según características Ley 1448 de 2011) se enmarca en componente reparación integral y se enfoca en formación para el trabajo para fortalecer capacidades de inserción al mercado laboral formal y/o al emprendimiento o fortalecimiento de los proyectos productivos ya existentes y que busquen formalizarse.

Objetivo Nacional Apoyar el auto sostenimiento de las víctimas en edad de trabajar restituyendo sus capacidades para el empleo y autoempleo.

Metas Nacionales (PND) 18.500 Víctimas formadas en marco rutas de empleo y autoempleo para reparación integral a 2018; (PND) Meta Intermedia asociada: 920.000 víctimas que han avanzado en reparación integral por vía administrativa durante el

cuatrienio; (PND) Meta trazadora del pilar de paz: 920.210 Víctimas del conflicto armado individuales y colectivas que han avanzado en reparación integral; (PND) 16 Planes departamentales de atención y reparación integral a víctimas aprobados; (PND) 66 Proyectos de entidades territoriales para atención, asistencia y reparación integral a víctimas, cofinanciados por el Gobierno nacional durante el cuatrienio

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado acceso de población víctima y en proceso de reintegración a rutas de empleabilidad y emprendimiento.	
CAUSAS	
* Pocas oportunidades de empleo para la población víctima del conflicto.	* Poca disposición y bajas capacidades de la población vulnerable para acceder al empleo.
* Oferta laboral limitada para la población víctima por bajas competencias laborales.	* Desconocimiento de los beneficios con respecto a los programas sociales del estado.
* Discriminación o estigmatización social a esta población.	* Bajos niveles de formación para el trabajo de la población víctima y en proceso de reintegración.
EFFECTOS	
* Se acentúa las brechas sociales y las desigualdades.	* Insostenibilidad de los programas sociales del estado.
* Discriminación en el trabajo genera desaprovechamiento de capital humano productivo, acentúa las brechas sociales y desigualdades.	* Aumento de casos de trabajo infantil, los ingresos del hogar no cubren las necesidades básicas de los hogares y población joven debe ingresar al mercado laboral informal.

ESTRATEGIA. APOYAR IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS INTEGRALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO DE POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO (FORMACIÓN PARA TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, APOYO A COMERCIALIZACIÓN PRODUCTOS AGROPECUARIOS Y PROCESOS ASOCIATIVOS)

Rol Gobernación

* Apropiar, adoptar y apoyar el programa para la implementación de rutas integrales de empleo y autoempleo rural y urbano de la población víctima del conflicto armado con las Alcaldías de los municipios.

* Presentar al Gobierno nacional propuestas de diseño y/o de fortalecimiento de programas de generación de empleo y autoempleo para la población víctima del conflicto armado.

Acciones de apoyo

* Identificación del estado en que se encuentra la población víctima para ingresar al programa para la implementación de ruta.

* Definir las necesidades de formación de para la inclusión laboral de la población víctima.

* Presentar proyectos productivos incluyentes para la población víctima.

* Realizar campañas de socialización de la ruta con entidades y víctimas en el departamento

* Diligenciar información en instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de responsabilidades de entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Caldas).

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Direcciones Territoriales Caldas).

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Departamento para la Prosperidad Social DPS Regional Caldas.

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Caldas.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

* Banco Agrario.

* Centros de empleo del SENA Regional Caldas y Confamiliar Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación.

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio).

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR LA OFERTA DEL ESTADO A NIVEL CENTRAL Y TERRITORIAL EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ENGANCHE LABORAL, EMPRENDIMIENTO Y OTRAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO Y AUTOEMPLO QUE ESTÉN DIRIGIDAS A LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO

Rol Gobernación

* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información de oferta institucional para población víctima con entidades como Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG en su territorio.

* Documentar la información relativa a las estrategias de generación de empleo y autoempleo para víctimas del conflicto y/o población vulnerable.

Acciones de apoyo

* Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de las entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el

Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas..

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Caldas).

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS- Regional Caldas.

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación.

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio).

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CARACTERIZACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO QUE SE ENCUENTRA UBICADA EN LOS MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Rol Gobernación

* Apoyar la caracterización de la población víctima del conflicto a través de la herramienta de caracterización territorial y/o de los canales de atención de la Unidad para las Víctimas.

* Promover el enganche laboral a través de los Centros de Empleo vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.

Acciones de apoyo

* Identificar los municipios con mayor presencia de población víctima y en proceso de reintegración.

* Disponer de espacios físicos y de personal capacitado en los puntos de atención, Centros Regionales, Centros de Empleo para propósitos de caracterización y orientación.

* Realizar la caracterización socio-laboral de la población víctima.

* Intercambiar la información con las entidades de orden nacional para mejorar la eficiencia en la caracterización y contacto en la focalización poblacional para los programas de generación de ingresos y empleo.

* Definir las rutas de atención que se requieren para la población víctima de acuerdo a la caracterización socio-laboral.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Caldas).

* Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA y Caja de compensación Familiar Confamiliar Caldas.

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Caldas.

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación.

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio).

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A MUJER - EQUIDAD DE GÉNERO

Enfoque de género promueve sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra mujeres. La equidad laboral con enfoque de género promueve reconocimiento social y económico del trabajo de mujeres, garantía efectiva del derecho a igualdad salarial, erradicación de discriminación y violencia en ámbito laboral, y acceso de mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

Objetivo Nacional Prevenir y erradicar inequidad, discriminación y violencia contra mujeres en trabajo y promover su participación en mercado laboral

Metas Nacionales (PND) 10,5% Tasa de desempleo femenina a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Inexistencia de acciones para promover la participación y la equidad de la mujer en el mercado laboral del departamento (En Manizales y área metropolitana la tasa de desempleo de mujer fue 10% en trimestre julio-septiembre 2015 mientras que para hombres fue de 8,6%).	
CAUSAS	
* Bajo cumplimiento de las políticas de equidad de género a nivel empresarial.	* La débil participación por parte de la población femenina en los consejos comunitarios de mujeres.
* Desconocimiento de las normas de protección a la mujer.	
EFFECTOS	
* Bajo nivel de ingresos y exclusión de este grupo de población en el mercado laboral.	* Continuidad de la informalidad laboral en mujeres que laboran en el servicio doméstico, sector rural, ventas ambulantes, comercio, gastronomía y actividades independientes.
* Aumento de mujeres en situación de pobreza con barreras de acceso al mercado laboral.	

ESTRATEGIA. CREAR Y/O FORTALECER ÁREAS INSTITUCIONALES AL INTERIOR DEL ENTE TERRITORIAL (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINAS) QUE PROMUEVAN LA EQUIDAD DE GÉNERO

Rol Gobernación

* Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.

* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género.

Acciones de apoyo

* Apoyar y/o realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.

* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica de la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de

* En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de equidad de género.

* En caso en que el área exista actualmente, coordinar con entidades competentes el desarrollo de actividades que fomenten condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres.

liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género a nivel departamental.

* Apoyar el proceso de modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de equidad de género.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección territorial Caldas).

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer.

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

- * Departamento Nacional de la Función Pública -DAF-
- * Asamblea Departamental.
- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ornet-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS EN EQUIDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL "SELLO EQUIPARES"

Rol Gobernación

* Generar espacios y liderar campaña para promover la certificación de empresas en equidad de género a través del Sello Equipares con entidades del departamento.

* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción de la equidad laboral con enfoque de género, a través de la

implementación Sistemas de Gestión en Igualdad de Género - SGIG-.

* Socializar y promover la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- con empresarios del territorio bajo su jurisdicción, y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares..

Acciones de apoyo

* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción de la equidad laboral con enfoque de género, a través de la implementación Sistemas de Gestión en Igualdad de Género - SGIG-.

* Socializar y promover la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- con empresarios del territorio bajo su jurisdicción, y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares.

* (Mintrabajo) Brindar asistencia técnica a las empresas en implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género - SGIG- y certificación con el Sello de equidad laboral Equipares (herramientas de diagnóstico y autodiagnóstico; acompañamiento en el desarrollo de diagnóstico y puesta en marcha del Plan de Acción, capacitación en temas de igualdad y género a la Alta Gerencia y al personal de la Empresa, otros).

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección territorial Caldas).

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Gremios (Fenalco Caldas, ANDI Caldas, ACOPI Caldas).

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer.

* Cooperación internacional (ONU Mujeres).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios de las empresas

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Comisión Regional de Competitividad de Caldas -CRC

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

La sociedad colombiana reconoce a las personas como adultas en la segunda etapa de la juventud (18 - 21 años) y aunque la educación es un derecho principal se adiciona el derecho al trabajo. En la tercera etapa (22 – 28 años) se logra un nivel de educación superior o formación para el trabajo y la población es apta para ingresar al mercado laboral si así lo deciden (Conpes, 2014).

Objetivo Nacional Garantizar tránsito de jóvenes a mundo laboral y productivo bajo condiciones de calidad, estabilidad y protección especial en caso de ser requerido.

Metas Nacionales (PND) 13,9% Tasa de Desempleo jóvenes (14 - 28 años) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta informalidad en los jóvenes que se encuentran trabajando en actividades del sector comercial y rural.	
CAUSAS	
* Los requisitos de experiencia y formación previa son barreras de acceso al trabajo juvenil, lo que dificulta la inserción laboral para el primer empleo.	* Desajuste entre aspiraciones de los jóvenes en la búsqueda de empleo y la realidad del mercado laboral en el departamento. * Baja capacitación y formación para el trabajo de los jóvenes en competencias específicas y blandas.
EFECTOS	
* La deserción escolar implica no solo la pérdida de aprendizaje, sino también una transformación en el grupo de referencia social. * Transmisión intergeneracional de la pobreza., el círculo vicioso se perpetúa, los jóvenes de los hogares más pobres corren peligro de ser excluidos socialmente, llegando incluso a conductas aberrantes (delincuencia, droga) * Pérdida e ineficiencia en el manejo de los recursos de inversión que se destinan a educación y formación para el trabajo.	* Disminución de los aportes para el sostenimiento del sistema de protección social. * Aparece una “cicatriz” profesional y afectiva, motivada por la pérdida de expectativa salarial, la reducción de la autoestima y el impulso hacia la marginación, la drogadicción y la delincuencia. * Los jóvenes que están mejor preparados emigran del departamento en busca de mejores opciones de empleo.

ESTRATEGIA. FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO, LAS COMPETENCIAS BLANDAS Y LA CERTIFICACIÓN PARA EL TRABAJO EN LOS JÓVENES DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Proponer programas de formación para el emprendimiento, fortalecimiento de las competencias blandas y la certificación para el trabajo en los jóvenes.
- * Identificar las necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la inversión pública y privada proyectada para el departamento, de

Acciones de apoyo

- * Identificar de necesidades de formación para el emprendimiento.
- * Definir las necesidades de formación para el fortalecimiento de las competencias blandas y la certificación laboral de los jóvenes del departamento.
- * Definir programa de formación en emprendimiento que requieren los jóvenes y los cursos necesarios para el fortalecimiento de las competencias blandas y la certificación laboral.
- * Realizar los cursos de formación para los jóvenes del departamento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección territorial Caldas).
- * Caja de Compensación familiar Confamiliar Caldas.

manera que pueda orientarse la formación de los jóvenes hacia esas necesidades.

- * Promover la realización de estudios donde se permita identificar elementos claros de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.

- * Generar los documentos pertinentes en convenio con los ORMET para conocer las principales apuestas productivas del territorio.

- * Articular los resultados con entidades como el SENA, instituciones de formación para el trabajo y CCF con el fin de orientar los procesos de formación hacia los sectores donde se concentran las mayores apuestas productivas.

- * Generar los mecanismos de comunicación y coordinación con las entidades de apoyo con el fin de mejorar los procesos de inclusión laboral de los jóvenes.

- * Instituciones académicas (Universidad de Caldas, Universidad Autónoma de Manizales, Universidad Católica de Manizales).

- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA regional Caldas.

* Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Alcaldías municipales de Caldas (Secretarías de Desarrollo Económico, Secretarías de educación).

* Institutos de formación para el trabajo y el desarrollo humano.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos Propios.

* (Privados) Recursos sector Privado.

* (Nacional) Recursos de Regalías en componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación.

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Caldas -CRC-

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet- Caldas.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR Y PARTICIPAR DE LAS ESTRATEGIAS PÚBLICAS O PRIVADAS QUE PROMUEVAN LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN

Rol Gobernación

* Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado.

* Dar apoyo a las respuestas o inquietudes que surjan sobre los alcances e implementación de estos programas en los territorios o formular e implementar oferta complementaria para garantizar el éxito de las intervenciones (ej. Becas, Apoyo sostenimiento, transporte, espacios de formación, cofinanciación de capital semilla, etc.)

* Apoyar la promoción y socialización de los programas o estrategias identificadas en los diferentes escenarios como las mesas técnicas de empleo, las subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales y demás instancias pertinentes, con el fin de buscar sinergias y articulación entre los actores institucionales del territorio.

* Impulsar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

* Promover el dialogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten la empleabilidad de los jóvenes en territorio.

* Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.

Acciones de apoyo

* (40.000 Primeros empleos) Priorizar y generar insumos a las Cajas de compensación familiar -CCF- de los sectores departamentales con mayores posibilidades de enganche laboral para los Jóvenes.

* Generar convenios, memorandos de entendimientos o demás que se consideren pertinentes en aras de lograr adecuados mecanismo de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas.

* Diseñar los instrumentos necesarios para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de las estrategias en el territorio.

* Apoyar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

* Generar los lineamientos respectivos para una adecuada articulación de las estrategias a nivel departamental y municipal.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Caldas).

* Departamento para la prosperidad Social -DPS- Regional Caldas.

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE.

* Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA y Caja de compensación Familiar Confamiliar Caldas.

* Caja de Compensación Familiar Confamiliar Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Caldas.

* Gremios (ANDI Caldas, ACOPI Caldas).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

* (Privados) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo de Juventud (Departamental - Municipal).

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

* Observatorio regional de mercado de trabajo -Ormet-Caldas.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA APERTURA DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA EN EL ÁREA RURAL DIRIGIDOS A LOS JÓVENES QUE RESIDEN EN ZONAS RURALES Y URBANAS DE LOS MUNICIPIOS DE CALDAS TENIENDO EN CUENTA SU VOCACIÓN PRODUCTIVA

Rol Gobernación

* Proponer y apoyar la apertura de programas de formación técnica y tecnológica en el área rural del departamento dirigidos a jóvenes residentes en la zona urbana y rural de los municipios.

* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.

* Garantizar la atención de la demanda de formación de trabajadores del campo.

* Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores rurales.

* Identificar las necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del territorio.

Acciones de apoyo

* Identificar las necesidades de formación técnica y tecnológica para el desarrollo productivo de los municipios de Caldas teniendo en cuenta su vocación económica.

* Definir requerimientos técnicos y logísticos para desarrollar los programas de formación técnica y tecnológica en el sector rural del departamento de Caldas.

* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo.

* (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación de Jóvenes rurales emprendedores.

* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores rurales, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

* Desarrollar los programas de formación en los municipios del Departamento.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección territorial Caldas).

* Instituciones académicas (Universidad Católica, Universidad de Manizales, Universidad de Caldas).

* Institutos técnicos de formación para el empleo y el desarrollo humano.

* Actuar Famiempresas.

* Incubar Manizales.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Caldas.

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.

* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Caldas.

* Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet- Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernaciones, Distritos y Municipios certificados) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001)

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-

* Comisión Regional de Competitividad de Caldas.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

La migración laboral tiene en cuenta diferentes grupos que son: retornados, colombianos en el exterior que regresan al país en condiciones de retorno productivo, laboral, solidario, humanitario o por causa especial; colombianos que viven en el exterior y sus familias en Colombia, y extranjeros que trabajan en Colombia.

Objetivo Nacional Facilitar el ingreso al mercado laboral de la población en situación de retorno, brindar orientación a colombianos que migran al exterior (para evitar trata y tráfico de personas y explotación laboral) y garantizar goce de derechos laborales de trabajadores extranjeros en Colombia

Metas Nacionales (Mintrabajo) 50% de población en Registro Único de Retornados en -SPE- a 2015; (Mintrabajo) 4 Protocolos regionales de orientación laboral en departamentos de mayor experiencia migratoria a 2018; (Mintrabajo) 17.000 Trabajadores en -RUTEC- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento de la situación de la población migrante que retorna al departamento.
CAUSAS
* Falta de recursos para diagnosticar la situación de los retornados al departamento
EFFECTOS
* Desaprovechamiento del capital humano y financiero que puede contribuir al crecimiento y desarrollo de las regiones

ESTRATEGIA. DIAGNOSTICAR EL FENÓMENO DE MIGRACIÓN LABORAL (RETORNADOS, COLOMBIANOS EN EL EXTRANJERO, EXTRANJEROS EN COLOMBIA) EN EL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Rol Gobernación

* Apoyar la actualización de información del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

* Apoyar la implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia y la socialización con empresarios de su

región, que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

* Liderar la realización de estudios de diagnóstico ya sea a través de consultorías, alianzas con otras instituciones como la Red de Observatorios de mercado de trabajo -Red Ormet-.

Acciones de apoyo

* Promover la actualización de información del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

* Socializar con empresarios de la región el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

* Identificar los aliados estratégicos para la realización de los estudios y el intercambio de información para la realización de diagnósticos.

* Realizar convenios interinstitucionales para la gestión de recursos.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Caldas).

* Ministerio de Relaciones Exteriores.

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, unidades de emprendimiento y fondo emprender.

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- mesa para la Gestión Migratoria Laboral.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caldas.

TELETRABAJO

Teletrabajo es una forma de organización laboral donde el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros se da utilizando tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. La Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo: Teletrabajo autónomo, Teletrabajo suplementario y Teletrabajo móvil. (Mintic; 2014)

Objetivo Nacional Promover y regular el Teletrabajo como instrumento para generación de empleo y autoempleo con utilización de tecnologías de información y telecomunicaciones (TIC)

Metas Nacionales (Mintrabajo) 120.000 teletrabajadores en Colombia a 2018; (Mintrabajo) 500 organizaciones vinculadas en Pactos por el Teletrabajo a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento en entidades y empresarios del departamento para la aplicación del Teletrabajo como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).	
CAUSAS	
* Limitadas estrategias de difusión y promoción del teletrabajo como instrumento para la generación de oportunidades de empleabilidad. * Poca disponibilidad de información sobre el teletrabajo como instrumento de generación de empleo.	* Modelos de trabajo tradicionales que aumentan los costos de operación y gestión en sectores cada vez más competitivos.
EFFECTOS	
* Evitar mejorar productividad, reducción de costos operativos y de planta física, menos ausentismos y retiros voluntarios de los empleados. * No promocionar de la inclusión social a partir de la articulación de estrategias de generación de empleo para población con barreras para el ingreso al mercado laboral.	* Renunciar a mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, mayor control y eficiencia en el tiempo de desplazamiento y asignación de tareas, flexibilidad de horarios y conciliación entre la vida familiar y laboral.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, ENFATIZANDO EN GRUPOS DE POBLACIÓN PRIORITARIOS DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Rol Gobernación

- * Apoyar la implementación de la estrategia de promoción del teletrabajo en el departamento de Caldas.
- * Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.

Acciones de apoyo

- * Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo".
- * Definir actividades para la promoción del teletrabajo en el departamento.
- * Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección territorial Caldas).

- * Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción.

- * Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la organización y promover su implementación en otras entidades gubernamentales.

- * Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo".

- * Brindar acompañamiento técnico en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en las organizaciones

- * Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de las organizaciones.

- * Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicato y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción

- * Alcaldías municipales de Caldas.

* Instituciones académicas (Universidad Católica de Manizales, Universidad de Manizales, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales).

* Observatorio del Mercado Laboral ORMET-Caldas.

* Gremios (Fenalco Caldas, ANDI Caldas, ACOPI Caldas, Comité Intergremial de Caldas).

* Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

* Comisiones regionales de competitividad de Caldas -CRC-

* Centro de Empleo SENA Regional Caldas y caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.

* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

* Parquesoft Caldas.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Caldas.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* (Privados) Recursos propios de las empresas que implementen esta modalidad.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

El Sistema de Subsidio Familiar es el conjunto de instituciones orientadas a la protección integral tanto del trabajador como de su familia, donde algunos de sus beneficios son: cuota monetaria, salud, vivienda, crédito social, subsidios en especie, recreación, capacitación para trabajo, educación formal, programas promoción y prevención, turismo social, atención a adulto mayor y niñez y mecanismo de protección al cesante. A través de Cajas de Compensación se reconocen servicios sociales complementarios a afiliados

Objetivo Nacional Promover afiliación al sistema de subsidio familiar y aprovechamiento de servicios sociales a través de Cajas de compensación familiar.

Metas Nacionales (PND) 9.638.181 Afiliados a cajas compensación en 2018; (PND) 320.000 Beneficiarios del mecanismo de protección al cesante a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de población ocupada afiliada al sistema de subsidio familiar en Caldas (Para el año 2013, el número de trabajadores afiliados al sistema de subsidio familiar fue de 104.414, equivalente al 26,9% del total de la población ocupada).	
CAUSAS	
* Alto costo que representa para las empresas el pago del parafiscal para subsidio familiar.	* Desconocimiento de las bondades del sistema de subsidio familiar por parte de empleadores y trabajadores.
* El empleo informal de las personas que se encuentran ocupadas en el departamento.	* Altos costos por el uso de algunos servicios que ofrecen las cajas.
EFFECTOS	
* Desprotección de trabajador y de su núcleo familiar que los priva de lograr una mejora en su calidad de vida.	* Desaprovechamiento de oportunidades para mejorar la calidad de vida de las familias de los trabajadores mediante la gestión y entrega, en subsidios y servicios.
* Beneficios desaprovechados por parte de empleadores y trabajadores por no tener el conocimiento o la información sobre las cajas de compensación familiar.	

ESTRATEGIA. APOYAR LA SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (SALUD, VIVIENDA, EMPRENDIMIENTO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE) Y PROMOVER LA AFILIACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Promocionar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en su

territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical)

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Implementar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Brindar información en torno a las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)

* Brindar información de los servicios de las Cajas de compensación familiar y los beneficios del sistema de subsidio familiar, incluyendo, los del mecanismo de protección al cesante.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar Dirección Territorial Caldas).

* Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas y centro de empleo.

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Comité Intergremial de Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

ESTRATEGIA. APOYAR LA SOCIALIZACIÓN DE NORMATIVIDAD EXISTENTE PARA LA VINCULACIÓN DE NUEVOS TIPOS DE POBLACIONES (PENSIONADOS, MIGRANTES, MADRES COMUNITARIAS, SERVICIO DOMÉSTICO, POBLACIÓN RURAL, ENTRE OTROS) EN EL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR

Rol Gobernación

* Apoyar la identificación de grupos de población (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros) para la afiliación al sistema de subsidio familiar teniendo en cuenta la normatividad específica.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de

divulgación de información en torno al marco jurídico especial y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante a población prioritaria (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros).

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población prioritarios (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros) para socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante y promover la afiliación al sistema de subsidio familiar teniendo en cuenta la normatividad específica.

* Brindar información en torno a las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda,

emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)

* Implementar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

* Brindar información de los servicios de las Cajas de compensación familiar y los beneficios del sistema de subsidio familiar, incluyendo, los del mecanismo de protección al cesante.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Caldas).

* Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas y centro de empleo.

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Comité Intergremial de Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO - SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES -SDCPSL-

Colombia en cumplimiento de los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Gobierno Nacional, debe garantizar el proceso de negociación colectiva en el sector público. Además, fortalecer las Subcomisiones de Concertación de Políticas Salariales y Laborales que están conformadas por organizaciones de trabajadores y empleadores y representantes gubernamentales del nivel territorial siendo el principal escenario para el diálogo social en material laboral y salarial y equivalente en territorio de Comisión Permanente de nivel nacional (Art. 56 Constitución Política Colombia)

Objetivo Nacional Promover el dialogo social tripartita (gobierno, empresarios y trabajadores) y/o bipartita (gobierno y trabajadores) para la promoción del trabajo decente y la prevención y atención de conflictos de socio – laboral.

Metas Nacionales (Mintrabajo) Garantizar derechos fundamentales trabajo, en particular derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; (Mintrabajo) 33 agendas de dialogo activas cada año (Departamentales y Bogotá);

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de espacios para la promoción del dialogo social y la concertación que permita la prevención y solución de conflictos laborales.	
CAUSAS	
* Bajo empoderamiento de actores que de acuerdo a la normatividad conforman la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. * Limitación de recursos (financieros, técnicos, capital humano, otros) para el funcionamiento adecuado del espacio de discusión y concertación.	* Bajo conocimiento del espacio dialogo social y concertación para la prevención y solución de conflictos laborales por parte de empresarios y trabajadores.
EFFECTOS	
* Incremento de los conflictos laborales que tienen incidencia en aspectos de tipo económico y social	* Disminución número de trabajadores sindicalizados y atomización de movimiento sindical, con poca capacidad de movilización y de coordinación con otros sindicatos.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL) PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL

Rol Gobernación

* Liderar la conformación y/o fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en su territorio conjuntamente con el Ministerio del Trabajo.

* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave

y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

* Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión.

* Fortalecer los espacios de dialogo social para la prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.

Acciones de apoyo

* Promover el fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en su territorio conjuntamente con la Gobernación y el Ministerio del Trabajo.

* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave

y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

* Fortalecer los espacios de dialogo social para la prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.

* (Mintrabajo) Realizar la Secretaría Técnica y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Caldas).

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Organizaciones de Trabajadores (CGT Caldas, CUT Caldas CTC Caldas).

* Confederación Democrática de Pensionados.

* Gremios (ANDI Caldas, ACOPI Caldas, Fenalco Caldas, Comité Intergremial de Caldas).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

La formalización laboral se encuadra en tres aspectos: vinculación laboral con vocación de permanencia y correcta identificación de vínculo; determinación de realidad laboral en supuestos de intermediación y acuerdos de formalización; y cobertura universal de diversos tipos de trabajo dependiente/independiente del Sistema de Seguridad Social Integral.

Objetivo Nacional Promover formalización laboral, principalmente afiliación sistema seguridad social integral, de acuerdo a realidades socioeconómicas sectoriales, poblacionales y regionales

Metas Nacionales (PND) 36,0% Tasa formalidad nacional a 2018; (PND) 50,2% Tasa formalidad en 13

áreas metropolitanas a 2018; (PND) 2.300.000 Adultos mayores con pensión a 2018; (PND) 10.704.915 Afiliados activos a pensiones en 2018; (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (PND) 1.271.000 Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos -BEPS- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de ocupados en el departamento de Caldas en condiciones de informalidad (Para el año 2014 la tasa de informalidad en Caldas fue del 58,8%) especialmente en actividades de comercio, gastronomía y agropecuarias.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades de sectores productivos. * Jornadas laborales superiores a las establecidas por la ley y con una remuneración menor. * Carencia de los diferentes tipos de contratos formales entre la empresa y el empleado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de la normatividad por parte de empleadores y trabajadores para formalización del empleo. * Falta de sensibilización a los empleados y empleadores sobre los costos y beneficios de ser formal.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadores con baja cualificación tienen menores posibilidades de acceder a empleos de calidad y con la garantía de afiliación a la seguridad social. * Por barreras de acceso a un primer empleo, los jóvenes inician su experiencia laboral en empleos informales, de baja remuneración y productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social. * Mayor exposición a condiciones de trabajo inseguras y sin protección a la seguridad social y otras normas laborales. * Deterioro de las condiciones laborales a largo plazo para sectores críticos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja afiliación de trabajadores al sistema de seguridad social en el departamento. (Para el año 2014, solo el 34,4% de los ocupados en Caldas contribuyen a salud, pensión y riesgos laborales).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de información sobre los beneficios del aseguramiento, las rutas para la afiliación y las nuevas medidas que flexibilizan los aportes. 	<ul style="list-style-type: none"> * No incorporación de los costos laborales en la estructura financiera de las empresas. * Ingresos insuficientes para garantizar el pago de seguridad social.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desprotección social e incertidumbre para la vejez de las personas. * Altos costos para el estado e insostenibilidad del régimen contributivo en salud y pensión para las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incertidumbre para el trabajador planificar su vida a largo plazo e invertir.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON LA POBLACIÓN EN GENERAL LA IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, RIESGOS LABORALES, SUBSIDIO FAMILIAR) QUE PROMUEVA LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la

formalización que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.

* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral.

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.

* Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información en este sentido, a los operadores y demás entidades involucradas que

permitan el diseño de estrategias para la eliminación de barreras de acceso.

* Promover la articulación institucional en los territorios para la implementación de estrategias que permitan la afiliación al sistema de seguridad social integral y su seguimiento y evaluación.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Caldas).

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Fondos de pensiones Colpensiones.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON GRUPOS INTERESADOS DE POBLACIÓN LOS MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS, Y EN POBLACIONES ESPECÍFICAS COMO TAXISTAS, MADRES COMUNITARIAS, SERVICIO DOMÉSTICO, ENTRE OTROS

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros), Madres comunitarias, entre otros.

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, minera, etc.), y por lo tanto, la afiliación a seguridad social de la población en los diferentes sectores económicos relacionados con las características de los esquemas flexibles.

* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social, principalmente, en población que cumple con requisitos para los esquemas flexibles.

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor, población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).

* Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social de los grupos identificados

* Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.

* Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Caldas).

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-Regional Caldas.

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Fondos de pensiones – Colpensiones.

* Gremios (ANDI Caldas, ACOPI Caldas, Fenalco Caldas).

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva.

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Cajas de compensación familiar Confamiliar Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.

ESTRATEGIA. PROMOVER CON EL MINISTERIO DEL TRABAJO LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON GREMIOS, ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA

Rol Gobernación

* Implementar programa de apoyo técnico para la formalización de los empleados; con gremios y empresarios del departamento.

* Promover el seguimiento a las actividades establecidas en los planes de acción definidos en el marco de la red.

* Aportar información que permita la selección de grupos de interés para la formalización laboral, su caracterización y diseño de estrategias de intervención.

* Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos.

* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial que permitan la implementación de estrategias de intervención con grupos definidos.

* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial, principalmente representantes del Ministerio del Trabajo, que permitan la formulación, implementación y seguimiento de los acuerdos.

Acciones de apoyo

* Elaboración de acuerdos y rutas de formalización laboral y definición de acciones para la implementación del programa.

* (Ministerio del Trabajo) Brindar apoyo técnico y asesoría en la formulación del Acuerdo de formalización laboral.

* Desarrollar una institucionalidad de articulación interinstitucional a nivel nacional y territorial para la formalización laboral.

* (Ministerio del Trabajo) Realizar seguimiento al cumplimiento del acuerdo de formalización.

* Identificar empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos para la formalización.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de inspección, vigilancia y control - Dirección territorial Caldas).

* Organizaciones de trabajadores (CUT Caldas, CGT Caldas, CTC Caldas).

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Gremios (ANDI Caldas, ACOPI Caldas, Fenalco Caldas).

* Comité Intergremial de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Caldas.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN CALDAS

Rol Gobernación

* Aportar información que permita la selección de grupos de interés para la formalización laboral, su caracterización y diseño de estrategias de intervención.

* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial que permitan la implementación de estrategias de intervención con grupos definidos.

* Participar en procesos de divulgación y promoción para la formalización laboral

* Promover el seguimiento a las actividades establecidas en los planes de acción definidos en el marco de la red.

Acciones de apoyo

* Desarrollar una institucionalidad de articulación interinstitucional a nivel nacional y territorial a favor de acciones de formalización laboral.

* Identificar los grupos de interés a ser afiliados a la seguridad social y barreras de acceso para su afiliación.

* Definir estrategias que permitan mejorar los servicios que integran el sistema de seguridad social.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Caldas).

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Caldas.

* Unidad Administrativa del Servicio público de empleo -UAESPE- y operadores del Servicio Público de empleo.

* Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.

* Alcaldía de Manizales.

* Organizaciones de Trabajadores (CUT Caldas, CGT Caldas, CTC Caldas).

* Gremios (ANDI Caldas, ACOPI Caldas, Fenalco Caldas, Comité Intergremial de Caldas).

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP- a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

El trabajo decente en el campo incluye formalización empleo rural, formación para el campo, juventud y mujer: enfoque diferencial, asociatividad y emprendimiento cooperativo y ciclos vitales vulnerables: niñez y vejez. Los trabajadores rurales o trabajadores del campo son personas que desarrollan su oficio en zonas rurales y en actividades agrarias, artesanales o de cría de animales, o en ocupaciones similares o conexas; ya sean asalariados o trabajadores cuenta propia.

Objetivo Nacional Promover la inclusión a la vida productiva, el trabajo decente en el campo, el fortalecimiento de políticas para mejorar condiciones de trabajadores rurales y sus organizaciones

Metas Nacionales (PND) 1.271.000 Personas vinculadas a los Beneficios Económicos Periódicos - BEPS- a 2018; (PND) 100.000 Personas formadas en empresa a 2018; (Mintrabajo) 100.000 Trabajadores certificados a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja cobertura de protección social para los trabajadores del campo.	
CAUSAS	
* Dadas sus características, estas actividades productivas son realizadas por trabajadores cuenta propia.	* Visión de lo rural como agrícola, no permite el fomento de sectores productivos estratégicos generadores de empleo de calidad.
* Baja productividad y rentabilidad, y alto riesgo en las actividades agropecuarias.	* Son excluidos de las normas para la formalización por las exigencias que no permiten la participación de la mayor parte de los trabajadores del campo.

EFECTOS	
* Disminución en calidad de vida de población rural.	* Aumento de inequidad (brechas urbano-rurales) e inexistencia de procesos de relevo generacional.
* Desprotección social de este grupo de población. (Salud, pensión, riesgos laborales).	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja sostenibilidad y continuidad de los emprendimientos asociativos del sector agropecuario, especialmente con los pequeños productores.	
CAUSAS	
* Bajo nivel de formación de los productores.	* Alto número de emprendimiento se realizan por subsistencia y no por oportunidad.
* Poco acompañamiento a emprendimientos rurales.	
EFECTOS	
* Bajo nivel de productividad y rentabilidad del sector.	* Limitantes en la generación de empleo rural, por dificultades en acceso a crédito, formación, intermediación, costos productivos y debilidad en procesos de emprendimiento y asociatividad.
* Dificultad para aprovechamiento de economías de escala.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de educación y formación de los trabajadores del campo.	
CAUSAS	
* Poca pertinencia en la educación y formación para la vida y el trabajo en el campo.	
EFECTOS	
* Migración de población rural, especialmente jóvenes hacia otras actividades informales en las ciudades.	

ESTRATEGIA. PROMOVER LA AFILIACIÓN A SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS BEPS Y LA VINCULACIÓN A MECANISMOS DE COTIZACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

* Desarrollar campañas con empresarios y trabajadores del campo fomentar la cultura de la formalización laboral y socializar los instrumentos existentes.

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

* Poner en conocimiento de Colpensiones la necesidad de la ampliación de puntos de recaudo en el departamento y/o velar por el establecimiento de nuevas alianzas con entidades para la realización de los aportes voluntarios, diferentes a Baloto.

* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías de Agricultura departamentales, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a BEPS.

Acciones de apoyo

* Generar alianzas entre los entes territoriales, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS; así como para el establecimiento de alianzas para la ampliación de su cobertura.

* Incluir el programa en las ferias de servicios lideradas por el ente territorial, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación.

* Garantizar la claridad en la entrega de información a la población objeto de vinculación, lo cual incluye la divulgación de los incentivos periódicos y puntuales, entregados por el Estado.

* Realización de jornadas de oferta de servicios institucionales a nivel departamental.

* Disposición de una delegación de la gobernación para los temas relacionados a formalización laboral.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Caldas).

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Gremios (Asohfrucol Caldas, Comité de Ganaderos de Caldas, Fedepanela Caldas, Comité Departamental de Cafeteros de Caldas).

* Asociación Nacional de Usuarios Campesino ANUC-Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda y redes de recaudo.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población.

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Observatorio Regional del Mercado del Trabajo Ormet-Caldas.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

ESTRATEGIA. GARANTIZAR LA PRESTACIÓN Y PROMOVER LA VINCULACIÓN DE POBLACIÓN RURAL A MECANISMOS FLEXIBLES DE COTIZACIÓN POR SEMANAS AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

* Generar espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).

* Realizar jornadas de sensibilización al tejido empresarial, sobre su responsabilidad en la realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial.

Acciones de apoyo

* Realización de jornadas de oferta de servicios institucionales a nivel departamental.

* Disposición de una delegación de la gobernación para los temas relacionados a formalización laboral.

* Alianza Gobernación y cámaras de comercio para sensibilización de empresarios.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Caldas).

* Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.

* Cámaras de comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.

* Alcaldía de Manizales.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Observatorio Regional del mercado de trabajo Ormet de Caldas.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN Y EL FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES CON PROGRAMAS TÉCNICOS DE FORMACIÓN EN ECONOMÍA SOLIDARIA PARA EL SECTOR RURAL Y ACOMPAÑAMIENTO PARA SU DESARROLLO

Rol Gobernación

* Liderar y ejecutar programas para la creación y el fortalecimiento de organizaciones de productores con programas técnicos de formación en economía solidaria.

* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.

* Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuarios.

Acciones de apoyo

* Definir los sectores y las asociaciones que requieren de la intervención y elaborar el programa técnico para la formación de las asociaciones y la definición del acompañamiento requerido.

* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social.

* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural.

* Generar espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en el departamento.

* Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías de escala, procesos agroindustriales y conformación de alianzas para clústeres productivos.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Caldas).

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET de Caldas.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Caldas.

* Gremios (Asohofrucol Caldas, Fedepanela Caldas, Comité Departamental de Cafeteros de Caldas, ANUC Caldas, Comité de Ganaderos de Caldas).

* Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchiná y La Dorada.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Mesas de generación de ingresos.

* Rede regional de emprendimiento Caldas.

ESTRATEGIA. FORTALECER COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS DE LOS BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS DE EMPRENDIMIENTO EN EL SECTOR AGROPECUARIO

Rol Gobernación

* Implementar programa para el fortalecimiento de competencias y conocimientos de los emprendedores del sector agropecuario.

* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.

Acciones de apoyo

* Identificar las problemáticas que no permiten la sostenibilidad de los emprendimientos y las deficiencias para la gestión que tienen emprendedores en el sector agropecuario.

* Realizar jornadas para la realización de talleres de emprendimiento, administración y mercadeo con proyecto de la población rural.

* Ejecutar proyectos de inversión para fortalecer los emprendimientos en actividades agroindustriales del departamento.

Entidades de apoyo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Caldas.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Caldas.

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.

* Actuar Famiempresa.

* Instituciones académicas (Universidad de Caldas, Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, Universidad de Manizales).

* Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchina y La Dorada.

* Alcaldías municipales de Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-

* (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)

* (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-Caldas

* Red regional de emprendimiento.

* Comisión Regional de Competitividad de Caldas

ESTRATEGIA. FORTALECER Y APOYAR LA FORMACIÓN TÉCNICA Y EN COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGROPECUARIO DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del territorio.
- * Promover y apoyar la creación de programas de formación técnica y en competencias específicas que se requieran de acuerdo a las necesidades del sector agropecuario del departamento.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.
- * Garantizar la atención de la demanda de formación de trabajadores del campo.
- * Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- * Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores rurales.

Acciones de apoyo

- * Definir los programas técnicos que se necesitan en el sector agropecuario del departamento y que respondan requerimientos específicos de cada actividad.
- * Revisar las falencias que en certificación laboral presentan la mano de obra del sector.
- * Desarrollar los programas de formación y certificación que se requieren en el sector agropecuario del departamento.
- * Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo.
- * (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación el de Jóvenes rurales emprendedores.
- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.
- * Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET-Caldas para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores rurales, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo -Dirección territorial Caldas).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y adscritas
- * Gremios (Asohfrucol Caldas, Comité de Ganaderos de Caldas, Fedepanela Caldas, Comité Departamental de Cafeteros de Caldas).
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET-Caldas.
- * Alcaldías municipales de Caldas.
- * Centros de empleo SENA Regional Caldas y caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.
- * Institutos técnicos de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Caldas.
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios.
- * Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Caldas.
- * Caja de compensación familiar Confamiliar Caldas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Gobernación y Alcaldía) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001).
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural -CONSEA-Caldas.
- * Comisión Regional de Competitividad de Caldas.

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

Las organizaciones del sector solidario surgen por iniciativa de una comunidad que decide asociarse uniendo recursos humanos y económicos como herramientas para resolver problemas y/o necesidades o desarrollar proyectos productivos comunes para el bienestar de ese colectivo. Estas organizaciones se dividen en dos: Organizaciones solidarias de desarrollo y Organizaciones de economía solidaria (UAEOS; sf).

Objetivo Nacional Promover generación de trabajo productivo asociativo y otras modalidades diferentes a trabajo dependiente (auto-empleo, emprendimiento) con atención a grupos poblacionales prioritarios o en situación de crisis.

Metas Nacionales (PND) 3.200 nuevas organizaciones economía solidaria registradas a 2018; (PND) 230.443 Personas capacitadas curso básico economía solidaria a 2018; (PND) 216.000 Empleos reportados por organizaciones solidarias con registro vigente en cámara de comercio a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja sostenibilidad de las asociaciones del sector, especialmente de los pequeños productores.	
CAUSAS	
* Poca cultura de asociatividad y los bajos niveles de participación.	* Poco apoyo al fortalecimiento de redes y asociatividad de población rural.
EFFECTOS	
* Limitantes para generación oportunidades y desarrollo del sector.	

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN TERRITORIO EN LOS DIFERENTES SECTORES DE LA ECONOMÍA EN BENEFICIO DE LA CIUDADANÍA

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.
- * Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias

- * Promover la coordinación y articulación de acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- * Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.
- * Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población prioritarios (sectores productivos) para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- * (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

- * Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- * Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Caldas).
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Caldas.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Caldas.
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades adscritas.

- * Cámaras de Comercio de Manizales por Caldas, Chinchina y La Dorada.
- * Gremios (Asohofrucol Caldas, Comité de Ganaderos de Caldas, Fedepanela Caldas, Comité Departamental de Cafeteros de Caldas).
- * Alcaldías municipales de Caldas.
- * Juntas de Acción Comunal.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Caldas.

- * Consejo Departamental de Política Social –CODPOS- Caldas

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

La atención integral al adulto mayor es el conjunto de servicios ofrecidos al adulto mayor (60 años de edad o más, o mayor de 55 y menor de 60 cuando sus condiciones así lo determinen) en el Centro Vida, orientados a garantizarle la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, interacción social, deporte, cultura, recreación y actividades productivas, entre otros (Congreso de la República, 2009).

Objetivo Nacional Garantizar la protección al adulto mayor en estado de indigencia o extrema pobreza, en riesgo económico de imposibilidad de generar ingresos y en riesgo derivado de la exclusión social

Metas Nacionales (PND) 62,0 % Adultos mayores con algún tipo de protección a los ingresos a 2018; (PND) 2.215.000 beneficiarios del Programa Colombia Mayor (Acumulado) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de población adulta sin acceso a protección social ni jubilación.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Falta de previsión y cultura del aseguramiento para garantizar protección para la vejez. * Bajo apoyo y oferta por parte de las entidades territoriales para la promoción de programas que fomenten el bienestar y la mejor calidad de vida del adulto mayor. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población desprotegida en la vejez porque no ha ahorrado o trabajado lo suficiente. * Insuficientes transferencias familiares hacia la población adulta que garantice una vejez digna. * Pocas oportunidades para acceder a esquemas alternativos de seguridad social.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica con la población adulta. 	<ul style="list-style-type: none"> * Altos costos del sistema para cubrir el aseguramiento de población mayor que no cuenta con garantías para una jubilación digna.

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA "COLOMBIA MAYOR" CON APORTES DE RECURSOS PARA AUMENTO DEL VALOR DEL SUBSIDIO DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Rol Gobernación

- * Acompañar y apoyar a las alcaldías de los municipios para el fortalecimiento del programa Colombia Mayor.
- * Asignar los recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la adecuada coordinación del programa, en las áreas delegadas por los Alcaldes municipales y distritales.

- * Realizar seguimiento al área delegada por los alcaldes para la coordinación del programa, en torno al cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de la ejecución del Programa Colombia Mayor.

Acciones de apoyo

- * Revisión y ampliación de los registros de la población adulta inscrita en el programa en los diferentes municipios del departamento.
- * Definición de apoyos adicionales al programa.
- * Realizar acompañamiento en la implementación del programa y brindar la capacitación necesaria a los entes territoriales para el desarrollo del mismo.

- * (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción
- * (Alcaldías) Verificar requisitos para acceder al programa, aplicar criterios de priorización, remitir semestralmente al administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios .

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección territorial Caldas).
- * Alcaldías municipales de Caldas.

- * Consorcio Colombia Mayor.
- * Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente Territorial) Recursos propios.

* (Mintrabajo) Programa Colombia Mayor a través del componente Subsidio económico directo.

* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caldas

* Comité de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. FORTALECER PROGRAMAS DE ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO (HOGARES, ALIMENTACIÓN, RECREACIÓN) CON LA AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y LOS SERVICIOS OFRECIDOS

Rol Gobernación

* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el desarrollo de actividades complementarias al adulto mayor (recreación, deportivas, otras) brindando atención integral a las personas en situación de vulnerabilidad.

* Promover alianzas con entidades competentes ya sean del nivel nacional o en el territorio para el desarrollo de servicios adicionales al adulto mayor.

* Promover programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades propias de la región (artesanías, comidas típicas, etc.).

Acciones de apoyo

* Gestionar recursos con diferentes entidades de apoyo que permitan el desarrollo de servicios adicionales al adulto mayor como actividades recreación, deportivas, entre otras.

* Promover programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades propias de la región (artesanías, comidas típicas, etc.).

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-Regional Caldas.

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Asamblea departamental y Concejos municipales.

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor presentes en el departamento.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

* (Ente territorial) Estampilla para el bienestar del adulto mayor.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Comité de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. SOCIALIZACIÓN Y APLICACIÓN DE NORMAS POR EL DELITO DE INASISTENCIA ALIMENTARIA CON LOS ADULTOS MAYORES

Rol Gobernación

* Realizar campañas de información y concientización sobre la importancia de cumplir con las normas de protección al adulto mayor por parte de las familias.

* Generar espacios para presentación de las normas de protección del adulto mayor.

* Realizar jornadas de sensibilización al tejido familiar, sobre su responsabilidad en el cuidado del adulto mayor.

Acciones de apoyo

* Definición de actividades para la socialización de la información.

* Presentación de información sobre protección del adulto mayor.

* Elaboración de documentos y material de apoyo para la concientización de las familias sobre la protección del adulto mayor.

Entidades de apoyo

* Alcaldías municipales de Caldas.

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Caldas.

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor presentes en el departamento.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caldas

* Comité de Adulto Mayor.

BIBLIOGRAFÍA

Babooa, S. K. (2008). *Public participation in the making and implementation of policy in mauritius with reference to port louis' local government*.

Consejo Nacional de Política Económica y Social (2012). *Documento Conpes social 147. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años*.

(2014). *Documento Conpes 173. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volumen 142, No. 2.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2012). *Guía de modernización de entidades públicas. Modernización institucional en los organismos y entidades de la administración pública*.

Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión preliminar para discusión del consejo nacional de planeación*.

(2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] (2013) *Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. Versión 1.0*.

Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador (2008). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador. 2008 – 2015*. Secretaría técnica.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC] (2014). *Libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. Versión 3.0*.

(2014). *Protocolo. Pacto por el teletrabajo*.

Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO] (2011). Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil en Colombia según la ENTI 2011.

(2012). *Servicio doméstico. Guía Laboral*. Bogotá D.C.

(2012) *Cartilla Negociación Colectiva. Empleados Públicos. Decreto 1092 de 2012*. Presentación.

(2013) *Guía jurídica para implementación del Teletrabajo*.

(2013). *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*.

(2013). *Abecé Servicio Público de Empleo*. Bogotá D.C.

(2013). *Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género*.

(2014). *Documento metodológico para desarrollo de los Pactos por el Trabajo decente*. Bogotá D.C.

(2014). *Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2017*.

(2014). *Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar. Resultados de un estudio cualitativo*. Primera edición.

(2014). *Abecé del Mecanismo de protección al cesante -MPC-*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé de Protección al Cesante -FOSFEC-*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé Subsidio monetario o cuota monetaria*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé Subsidio de vivienda*. Bogotá D.C.

- (2014). *Abecé Formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización empleo y seguridad social*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Formalización relaciones laborales*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Acuerdo de formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Programa de asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Guía Metodológica (2014-2015)*. Bogotá D.C.
- (2014). *ABC Cartilla de los Comités Departamentales y Municipales para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil –CIETI-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Dirección de movilidad y formación para el trabajo*. Bogotá D.C.
- (2014). *Guía del trabajador migrante internacional. Si es extranjero y va a trabajar en Colombia* Bogotá D.C.
- (2014). *ABC del Sector solidario*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Grupo de Asistencia Técnica Territorial [GATT]*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Transporte para el empleo*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Talentos para el empleo*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Salud y la Protección social [Minsalud] (2014) *Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y Alcaldes*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- (2013). *Cooperación de la OIT en Colombia para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil*. Bogotá D.C.
- (2015). *El Trabajo Decente*. Autor. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización de la Naciones Unidas (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*.
- (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Autor. Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ANEXOS

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMÁTICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”

ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”

ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.