

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

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	17
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	17
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	19
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	21
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	24
Formación de trabajadores productivos	24
Seguridad y salud en el trabajo	25
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	34
Generación de oportunidades laborales y productivas a población étnica	36
Teletrabajo	38
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	39
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	40
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	42
Formalización laboral	42
Trabajo decente en el campo	44
Organizaciones solidarias	49
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	51
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	51
BIBLIOGRAFÍA	53

ANEXOS.....	55
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	55
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	55
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	55
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	55
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”	55
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	55

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 nuevos 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 Caquetá.

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
- Dialogo 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 Babooa (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 Caquetá realizaron las siguientes sesiones de trabajo:

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE CAQUETÁ

Fechas de Sesiones: 15 de septiembre de 2015, 16 de octubre de 2015 y 26 de noviembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Ormet Caquetá, SENA Regional Caquetá, Banco Popular, Universidad de la Amazonía, Cámara de Comercio de Florencia y Central Unitaria de Trabajadores - CUT.



COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE CAQUETÁ

Fechas de Sesiones: 15 de septiembre de 2015, 15 de octubre de 2015 y 26 de noviembre de 2015

Participantes: Gobernación de Caquetá, Instituto Departamental de Cultura y Turismo, Alcaldía de Florencia, Corpoamazonía, Cámara de Comercio de Florencia, Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, Asociación de Municipios del Departamento del Caquetá - AMDELCA-, COFEMA, Comité Departamental de Ganaderos, Instituto Sinchi, SENA Regional Caqueta, UNAD, Universidad de la Amazonia, CODECYT+I Caquetá, Asociaciones productores (Asoheca; Acamafrut; Asomicaq), Corporación Unificada Nacional de Educación Superior –CUN- Asociación de Institutores del Caquetá –Asica-, Corporación Turística de Caquetá, Asopanela, Fundación Picachos y Ecoaventura

Como resultado del 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 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 ERRADICACION 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 en casos especiales autorizados (Conpes, 2014). Según Ley 1098 de 2006, la edad mínima para el ingreso al mundo laboral es 15 años y 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 la problemática que representa el 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: Niños, niñas y adolescentes urbanos trabajando principalmente en comercio, lavaderos de motos, basurero municipal, malecón, puerto y plaza de mercado	
CAUSAS	
* Falta de instrumentos de investigación y herramientas de divulgación limitadas que no permiten conocer la situación real.	* Insuficientes ingresos en los hogares, por lo cual, los menores deben ayudar a costear los gastos de la casa o su estudio.
EFFECTOS	
* Abandono temporal o definitivo de los estudios formales. Sólo 20% de la población se matricula para terminar sus estudios en educación media. * Políticas de intervención desarticuladas, sin rutas integrales para que las familias no vuelvan a reincidir en estos comportamientos.	* La sociedad avala el trabajo infantil, ya que consideran ciertos oficios comunes a los que puede desarrollar un menor, lo que limita el accionar de las instituciones y autoridades, y las denuncias por parte de la comunidad.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de niños, niñas y adolescentes de comunidades indígenas que trabajan, especialmente en producción agropecuaria y en minería, y algunos casos de vinculación de menores en actividades ilegales, aunque en menor medida	
CAUSAS	
* La inspección laboral no puede llegar a determinados segmentos del mercado, donde el trabajo infantil se invisibiliza, como por ejemplo, en zonas rurales o en corregimientos.	* La pérdida de los territorios de las comunidades indígenas, así como su desplazamiento y descomposición social y cultural, obliga a familias indígenas a concentrarse en zonas urbanas.
EFFECTOS	
* Dificultades para atender a los menores de los territorios más alejados y lograr establecer una ruta de atención integral.	* Hay pérdida de la identidad cultural y las condiciones de vulnerabilidad de las familias indígenas se incrementan.

ESTRATEGIA. ACTUALIZAR LA POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL, (LEY 1098 DE 2006), PRINCIPALMENTE EN EL COMPONENTE SOBRE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y DEL ESCNNA, DE ACUERDO A LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA NACIONAL 2016-2026

Rol Gobernación

* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo), en materia de política pública de la niñez y adolescencia, en particular, los componentes de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas y del ESCNNA, lo cual permitirá orientar la formulación de estrategias.

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

* Presentar ante la Asamblea Departamental las estrategias, con el fin de buscar su aprobación.

* Articular a los Consejos de Política Social y CIETI's del departamento, al proceso de construcción e implementación de las políticas públicas.

* Realizar el diagnóstico sobre la situación de la niñez y adolescencia en el departamento, y así lograr establecer las problemáticas prioritarias y las estrategias a implementar en el Plan de Desarrollo, teniendo en consideración los lineamientos del nivel nacional, Ministerio del Trabajo, respecto a los componentes de erradicación del trabajo infantil y del ESCNNA.

Acciones de apoyo

* (Ministerio del Trabajo). Definir los lineamientos nacionales en materia de política pública de la niñez y adolescencia, especialmente sobre los componentes de erradicación del trabajo infantil y del ESCNNA, logrando así orientar la formulación de estrategias a nivel territorial.

* (ICBF). Brindar asesoría técnica para la definición de los lineamientos mínimos que se incluirán en 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, para así establecer las problemáticas prioritarias que serán atendidas en el Plan de Desarrollo y orientar la formulación de estrategias.

* Acompañar los procesos de identificación, registro y caracterización de niños, niñas y adolescentes que estén inmersos en actividades de trabajo infantil y sus peores formas.

* Priorizar el desarrollo de estrategias pedagógicas de convivencia pacífica, y asociar de forma prioritaria a los niños y adolescentes desvinculados de los grupos armados y aquellos que han sido víctimas del desplazamiento.

Entidades de apoyo

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

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Unidad de Atención y Reparación integral a las Víctimas -UARIV, Regional Caquetá.

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-.

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Asamblea Departamental de Caquetá y Concejos municipales.

* Comisarias de Familia.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Caquetá.

* Defensoría del Pueblo, Regional Caquetá.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial). Ingresos propios.

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

* (Consejo Departamental de Política Social). Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental de 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 del Trabajo Infantil -CIETI- del Caquetá y Comité municipal de Erradicación del Trabajo infantil de Florencia.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caquetá.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CETI, CODPOS, SECRETARÍAS U OTRAS), PARA LA IDENTIFICACIÓN, ATENCIÓN INTEGRAL, VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO AL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI-, a través de la participación activa de las entidades. Además, lograr articularlas con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y nacional con presencia territorial.

Acciones de apoyo

* Participar en el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI-, articuladamente con los entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* (Ministerio del Trabajo). Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI-, para la gestión adecuada del sistema de información.

Entidades de apoyo

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

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV-, Regional Caquetá.

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

* Ministerio de Salud y Protección Social.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial). Ingresos propios.

* (Alcaldías). Sistema General de Participaciones -SGP-, en especial, el componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- del Caquetá y Comité municipal de Erradicación del Trabajo Infantil de Florencia.

* Promover las "Rutas de atención integral y de denuncia", sobre casos de trabajo infantil y sus peores formas.

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

* Hacer 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.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Policía Nacional, Departamento Policía Caquetá (Grupo infancia y adolescencia).

* Departamento Nacional de Estadística -DANE-.

* Comisarias de Familia.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Caquetá.

* Defensoría del Pueblo, Regional Caquetá.

* Alcaldías municipales del Caquetá.

* (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- Caquetá.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE (EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES DE RECREACIÓN), PRIORIZANDO A LA POBLACIÓN INFANTIL Y ADOLESCENTE INVOLUCRADA EN TRABAJO INFANTIL O PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Retomar las distintas ordenanzas departamentales y acuerdos municipales, relacionados con el deporte y la cultura, así como realizar convenios con instituciones culturales sin ánimo de lucro que fomenten el arte y la cultura.

* Revisar los actos administrativos que promuevan el manejo del tiempo libre. Además, realizar convenios que fomenten las actividades recreativas.

* Promover la "Estampilla pro cultura y pro deporte".

* 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

* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (NNA trabajadores o en peores formas de trabajo), y fomentar el 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, las cuales permitan la prestación de servicios que fomenten el 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 Caquetá.

* Casa de la Cultura, Caquetá.

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

* Caja de Compensación Familiar del Caquetá –COMFACA.

* Ministerio de Cultura.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Caquetá.

* Secretaría de Cultura, Deporte y Recreación de Florencia, Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial). Ingresos propios.

* (Subsidio familiar). Recursos administrados con la Caja de Compensación Familiar –FONINEZ-.

* (Alcaldías). Sistema General de Participaciones –SGP-, en especial, el componente Propósito General para el Deporte y la Cultura (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo infantil -CIETI- del Caquetá, y el Comité municipal de Erradicación del Trabajo infantil de Florencia.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caquetá.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS INTEGRALES QUE PERMITAN LA IDENTIFICACIÓN, CARACTERIZACIÓN Y ATENCIÓN DE LOS NIÑOS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO

Rol Gobernación

* Realizar ejercicios de búsqueda de población infantil trabajadora y articular con entidades competentes, enfatizando en la población inmersa en peores formas, para su correspondiente identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-.

* Promover la Cátedra por la Paz, en todos los ámbitos educativos (Colegios, Instituciones técnicas y tecnológicas y Universidades).

* Promover los procesos de caracterización de niñas, niños y adolescentes víctimas del conflicto armado, teniendo en cuenta lo siguiente: pertenencia a grupos étnicos; identidad de género; orientación sexual diversa; condición de discapacidad; impacto de los diferentes hechos victimizantes; y su lugar de origen.

* Apoyar los procesos de formación para la paz, en los que se facilite la reincorporación de los menores a la vida familiar, social, cultural y económica.

* Coordinar la implementación de las políticas de promoción, protección y estrategias pedagógicas de convivencia pacífica, vinculando prioritariamente a los niños, niñas y adolescentes víctimas del conflicto armado.

Acciones de apoyo

* Realizar la identificación y caracterización de niñas, niños y adolescentes víctimas del conflicto armado, teniendo en cuenta lo siguiente: pertenencia a grupos étnicos; identidad de género; orientación sexual diversa; condición de discapacidad; impacto de los diferentes hechos victimizantes; y su lugar de origen.

* Apoyar la formulación de contenidos temáticos que promuevan la paz y la cultura ciudadana para la población víctima del conflicto armado.

Entidades de apoyo

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

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

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

* Universidad de la Amazonía.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Caja de Compensación Familiar del Caquetá -COMFACA-.

* Unidad de Atención y Reparación Integral para las Víctimas -UARIV-.

* Alcaldías municipales del Caquetá.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Caquetá.

* Organizaciones religiosas (Diócesis y Vicariatos).

* Entidades de cooperación internacional (GIZ, PNUD).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial). Ingresos propios.

* (Alcaldías). Sistema General de Participaciones –SGP, en especial, el componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo infantil - CIETI- del Caquetá, y el Comité municipal de Erradicación del Trabajo infantil de Florencia.

* Mesas de infancia, adolescencia y familia.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caquetá.

* Mesas de atención, asistencia y reparación de víctimas del conflicto armada - Ley 1448 de 2011 -.

ESTRATEGIA. PROMOVER, CON LAS ENTIDADES RESPONSABLES, EL CUMPLIMIENTO DE LAS CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y LEGALES QUE PROTEGEN AL ADOLESCENTE TRABAJADOR, CON ACOMPAÑAMIENTO DEL SECTOR EMPRESARIAL, FORTALECIENDO LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Rol Gobernación

* Realizar seguimiento al proceso de inspección, vigilancia y control de población infantil y adolescente trabajadora, o en riesgo de estarlo, identificada en el departamento.

* Propiciar acuerdos, convenios, alianzas y pactos, con el sector empresarial y las organizaciones civiles que tengan competencia en la temática.

Acciones de apoyo

* Apoyar las campañas de inspección, vigilancia y control de población infantil y adolescente trabajadora, o en riesgo de estarlo.

* Invitar a las organizaciones civiles y al sector privado a que realicen acuerdos mutuos.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Inspección, Vigilancia y control - Dirección Territorial Caquetá).

* Ministerio de Educación.

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

* Comisarias de Familia.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Caquetá.

* Unidad de Atención y Reparación integral a las Víctimas -UARIV- , Regional Caquetá.

* Defensoría del Pueblo, Regional Caquetá.

* Alcaldías municipales del Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial). Ingresos propios.

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

* (Alcaldías). Sistema General de Participaciones –SGP-, en particular, el 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 del Trabajo Infantil - CIETI- del Caquetá, y el Comité municipal de Erradicación del Trabajo infantil de Florencia.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-, Regional Caquetá.

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: Bajo desarrollo de actividades productivas en agricultura (caña panelera, cacao, frutales amazónicos, cadena forestal, caucho, café amazónico), pecuario (cárnicos y lácteos), acuícola y turismo que limitan la generación de puestos de trabajo. (Tasa de desempleo de Florencia 12,68% a 2014 ; DANE)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de articulación institucional, en relación con la formulación de políticas o estrategias de alianzas público-privadas. Esa articulación es necesaria para la promoción de la empleabilidad. * Limitados recursos técnicos, humanos y financieros para acompañar a los municipios, en la planificación del desarrollo agropecuario. * Desarticulación en las instituciones para llegar de manera integral a los municipios y atender las necesidades de cada sector productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Escasez de recursos para el financiamiento de empresas en las etapas tempranas, especialmente, los del capital semilla. * Cambios en el uso del suelo en terrenos forestales, ocasionados por la expansión de la frontera agrícola (ganadería), los cultivos ilícitos, la minería, la deforestación y la migración interna. * Existen familias que habitan en áreas de reserva forestal que no tienen oportunidades de ingreso, por lo que están marginadas y con necesidades básicas insatisfechas.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Sobreoferta de servicios en ocupaciones u oficios que no son los requeridos por el sector productivo. * Fomento del desplazamiento de población hacia centros urbanos, en búsqueda de oportunidades laborales, por lo que se evidencia un aumento de los cinturones de miseria en los centros urbanos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de desarrollo productivo, acentuado por las condiciones de los suelos y los sistemas de producción inadecuados. * Existen campesinos sin acceso a tierra, ni a créditos y asistencia técnica.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incipiente desarrollo de la estructura empresarial del departamento (en número y tamaño de empresas), lo cual limita la generación de empleo (60,34% de empresas naturales y jurídicas activas se ubican en Florencia).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Los recursos humanos son insuficientes para atender las necesidades de la población departamental, especialmente en temas de normatividad tributaria y generación de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Hay bajo aprovechamiento de los incentivos tributarios existentes, por parte de las empresas, para la generación de empleo y la creación de empresas en el departamento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo impacto en la generación de empleo y en el desarrollo económico del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Persistencia de brechas interregionales y rezago departamental, en términos competitivos, por lo que se desincentiva la inversión en desarrollo productivo y empresarial.

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO A PROYECTOS DE INVERSIÓN O INTERVENCIONES A GRAN ESCALA EN DEPARTAMENTO, QUE PROMUEVAN CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL (CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS, PROYECTOS VIALES, AEROPUERTO DE FLORENCIA, AGUA POTABLE, PLANTA TRATAMIENTO, ENTRE OTROS)

Rol Gobernación

* Promover, con entidades públicas y privadas, actividades de apoyo a proyectos de inversión y/o intervenciones a gran escala, tales como: identificación mano de obra a través del Servicio

Público de Empleo; gestión para necesidades de formación y capacitación; formalización laboral; y vinculación laboral de grupos prioritarios y otros.

* Promover procesos licitatorios que tengan un componente de calificación por mano de obra local contratada.

Acciones de apoyo

* (Agencias Públicas de Empleo - Comfaca, Sena). Evaluar las necesidades de recursos humanos para el desarrollo de proyectos de inversión y/o intervenciones a gran escala, destacando el capital humano del departamento.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y entidades adscritas

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-.

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA), como la Caja de Compensación Familiar del Caquetá -Comfaca), las agencias privadas y las bolsas de empleo de la Universidades.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial). Recursos propios.

* (Alcaldías). Sistema General de Participaciones -SGP-, referenciando el componente Propósito General para Funcionamiento y Empleo (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

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

* Comisión Regional de Competitividad - CRC- Caquetá.

* Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento sobre la cantidad y la calidad del empleo, derivados de proyectos e intervenciones a gran escala en el territorio.

* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades de apoyo, a proyectos de inversión y/o intervenciones a gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra; gestión para necesidades de formación y capacitación; formalización laboral vinculación laboral de grupos prioritarios y otros.

* Alcaldías municipales del Caquetá.

* Universidad de la Amazonia.

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

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet Caquetá.

* Cámara de Comercio de Florencia.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).

* Organizaciones de trabajadores (Asociación de Trabajadores del Sector Petrolero del Caquetá –ATSPC-, Central Unitaria de Trabajadores del Caquetá –CUT-).

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

* (Nacional). Recursos del Ministerio de Comercio Exterior, a través de iNNpulsa Colombia, fuente de desarrollo de cadenas productivas y del fortalecimiento sectorial.

* Red de Observatorios regionales del mercado de trabajo -Red Ormet Caquetá.

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL, RURAL Y URBANO, EN LOS CASOS EN QUE SE REGISTRA CRISIS AMBIENTAL, ECONÓMICA O SOCIAL

Rol Gobernación

* Apoyar y promover la identificación de grupos de población que sean objeto de intervención y que hayan sido afectados por crisis ambientales, económicas o sociales en el departamento.

* Promover la implementación de programas de empleo temporal, rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones

vulnerables, y que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales.

* Promover la coordinación y la implementación de programas de empleo temporal, rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables afectadas por crisis ambientales, económicas o sociales.

Acciones de apoyo

* (Alcaldía). Identificar los grupos de población que sean objeto de intervención y que hayan sido afectados por crisis ambientales, económicas o sociales.

* Diseñar programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables, y que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales. Se intervendrá de acuerdo con el tamaño de la afectación.

* (Alcaldía) Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano que provengan del nivel nacional.

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional para la implementación de estos programas, tanto con entidades con presencia a nivel territorial, como con los diferentes municipios de la jurisdicción que estén involucrados.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Caquetá).
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.

- * Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA, Comfaca).
- * Caja de Compensación Familiar del Caquetá -Comfaca-.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Caquetá.
- * Alcaldías municipales de Caquetá.
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial). Recursos propios.
- * (Nacional). Presupuesto General de la Nación, a través del Departamento para la Prosperidad social -DPS-.

- * (Alcaldías). Sistema General de Participaciones -SGP-, componente Propósito General en Atención y Prevención de Desastres (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Territoriales de Gestión del Riesgo de Desastres (departamental y municipales).
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-, Caquetá.

ESTRATEGIA. PROMOVER ESTRATEGIAS PARA LA DIVULGACIÓN DE ESTÍMULOS SOBRE LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

- * Fomentar procesos de actualización y/o temas relacionados con incentivos tributarios, vinculación, contratación y condiciones de trabajo digno y decente.

- * Promocionar la realización de encuentros para socializar la información sobre estímulos tributarios para la creación de empresas.

Acciones de apoyo

- * (Universidad de la Amazonia y Cámara de Comercio de Florencia para el Caquetá). Capacitación en incentivos tributarios y creación de empresas.

- * (Min. Trabajo - COLPENSIONES). Capacitaciones en sistemas de seguridad social alternativos (Cotización por semanas, Beps).

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Comercio, industria y turismo
- * Cámara de Comercio de Florencia (Centro de Atención Empresarial CAE).

- * Universidad de la Amazonia.
- * Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones-, Regional Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales). Recursos propios.

- * (Privados). Recursos propios de las empresas.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad - CRC- Caquetá.

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 la 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: Déficit de información estadística estratégica, procesos de investigación y/o análisis del mercado laboral, que sirvan como insumos para la toma de decisión y la formulación de políticas de desarrollo productivo y el fomento al empleo en el departamento	
CAUSAS	
* Desarticulación entre el sector empresarial, las instituciones y los espacios de investigación que permitan la generación de información laboral.	* Debilidad en los sistemas de medición de la generación de empleo de los entes territoriales, y escasa inversión de recursos para investigación.
* Estudios realizados sin destacar un problema específico.	* Limitados recursos presupuestales destinados al manejo de información y la promoción de la investigación.
EFFECTOS	
* Duplicidad de esfuerzos y recursos en la generación de productos de información, por desarticulación de actores en materia de empleo, desarrollo productivo y condiciones socioeconómicas.	* Desincentivos a la generación de alianzas y la promoción de redes de conocimiento a nivel regional.
* Insuficiente información para la toma de decisiones en el tema laboral.	

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO – ORMET-, PARA LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN PERTINENTE EN MERCADO DE TRABAJO, DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO, PERFILES OCUPACIONALES, ENTRE OTROS

Rol Gobernación

- * Promover el fortalecimiento del ORMET, a través de la vinculación y la participación de instituciones a nivel departamental y municipal.
- * Cooperar en la definición de propuestas 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.

- * Proponer a ORMET, la realización de estudios e investigaciones (análisis, monitoreo y prospectiva laboral), que faciliten la toma de decisiones, en materia del mercado de trabajo a nivel urbano y rural.
- * Utilizar la información generada por ORMET, como herramienta para la formulación y gestión de la política pública.

Acciones de apoyo

- * Construcción de información y realización de estudios e investigaciones útiles para orientar y mejorar la pertinencia de las decisiones sobre el mercado de trabajo.
- * Participar en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio - ORMET-, e identificar espacios de discusión, donde se socialice la estrategia Red ORMET y se logre vincular actores claves para el Observatorio.

- * Divulgar y promocionar, a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional), sistemas de información de mercado laboral, tales como Fuente de Información Laboral de Colombia -FILCO-, el Banco de Información Regional -BIRE-, y la Red de Observatorios Regionales -Red.
- * Detectar las tendencias actuales y futuras de la demanda de mano de obra y los potenciales productivos que amplíen las oportunidades económicas.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Caquetá).
- * Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red ORMET-, conformado por DANE, DPS, PNUD, entre otros.

- * Alcaldías municipales del Caquetá.
- * Universidad de la Amazonía.
- * Organizaciones de cooperación internacional (CIRC, GIZ, PNUD).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales). Recursos propios (financieros y/o en especie), que apoyen funcionamiento y realización de estudios.
- * (Aliados Red ORMET). Recursos propios de los aliados de la Red ORMET, ya sean financieros, técnicos o en especie.

- * (Nacional). Ministerio del Trabajo, proyecto de inversión, Fortalecimiento y Creación de los Observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios.

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. FORTALECER EL LEVANTAMIENTO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS TERRITORIALES Y DE INFORMACIÓN PRIMARIA, RELACIONADOS CON EL MERCADO LABORAL Y EL TRABAJO DECENTE A NIVEL URBANO Y RURAL

Rol Gobernación

* Gestionar ante las entidades del nivel nacional y/o territorial, la asesoría y acompañamiento para el mejoramiento de la recopilación y análisis de la información (registros administrativos).

* Promover el diseño de indicadores de mercado laboral, los cuales tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.

Acciones de apoyo

* Revisar el inventario de registros administrativos de entidades territoriales, con el fin de identificar la información relevante para el seguimiento y monitoreo de mercado laboral.

* Diseñar indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial, así como realizar seguimiento que permita la generación de indicadores actualizados.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral) - Dirección Territorial Caquetá.

* Alcaldías municipales del Caquetá.

* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red ORMET-, conformado por DANE, DPS, PNUD, entre otros.

* Universidad de la Amazonía.

* Organizaciones de cooperación internacional (CIRC, GIZ, PNUD).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes Territoriales). 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

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

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 por parte de cesantes y empresarios de los servicios de gestión y colocación que prestan las agencias públicas de empleo (Sena y Comfaca)	
CAUSAS	
* Baja utilización por parte de cesantes y empresarios de los servicios de gestión y colocación que prestan las Agencias Públicas de Empleo (Sena y Comfaca).	* Baja utilización del Servicio Público de Empleo – SPE-, por empresas contratistas, consorcios y/o uniones temporales, para vincular población de área de intervención de grandes proyectos (mano obra no calificada), especialmente en infraestructura.
EFFECTOS	
* Incrementos en los costos de selección de personal. * Generación de conflictos laborales por violación a derechos fundamentales del trabajo, aportes al sistema de Seguridad Social en Salud, pensiones y riesgos laborales.	* Débil proceso de contratación por meritocracia. * Migración laboral y/o subempleo por cualificación.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización del Servicio público de Empleo - SPE, por empresas contratistas, consorcios y/o uniones temporales, para vincular población de área de intervención de grandes proyectos (mano obra no calificada), especialmente en infraestructura	
CAUSAS	
* Desarticulación de sector público y privado para colocación de la mano de obra y la participación de mano de obra local, en principales actividades productivas y proyectos de la región.	* Casos de acuerdos entre empresas de sector hidrocarburos con actores del territorio para vinculación de mano de obra, que no contemplan la reglamentación existente (Decreto 2089 de 2014), de contratación mano de obra local y utilización del SPE.
EFECTOS	
* Vacantes que no son ocupadas por la población local. * Promoción de la tercerización laboral e informalidad en las prácticas de intermediación laboral en el sector empresarial.	* Aumento de los conflictos, en torno a aspectos socio-laborales, entre las empresas del sector de hidrocarburos y las comunidades.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, PROPIOS O EN ALIANZA, QUE ATIENDAN DE MANERA UNIVERSAL A LA POBLACIÓN

Rol Gobernación

- * Apoyar procesos de conformación de agencias públicas de empleo o servicios de empleo (la gobernación puede implementar un centro de empleo dirigido por sí misma o en asociación con otro actor), que evidencie las necesidades del territorio en materia de gestión y colocación.
- * Promover el uso del Servicio Público de Empleo, como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de

trabajo, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

- * 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

- * (UAESPE). Generar viabilidad para implementación de centros de empleo, en cuanto a la sostenibilidad del recurso humano, financiero, y de infraestructura.
- * (Alcaldías). Articulación con Agencias públicas de empleo para promoción de servicios de empleo y atención de necesidades de población presencial o virtualmente, para mejorar condiciones de empleabilidad o superar barreras de acceso al mercado laboral.

- * Promover el Servicio Público de Empleo como un sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Caquetá).
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.
- * Caja de Compensación Familiar del Caquetá -Comfaca-.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Caquetá.

- * Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA y Caja de compensación Familiar - Comfaca), Agencias privadas y bolsas de empleo de Universidades.

- * Alcaldías municipales del Caquetá.

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

- * Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)

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, Caquetá.

ESTRATEGIA. PROMOVER ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON LOS SECTORES PRODUCTIVOS DE LA REGIÓN (CONTRATISTAS, CONSORCIOS Y/O UNIONES TEMPORALES), PARA PROMOVER LA UTILIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y RUTAS DE EMPLEABILIDAD

Rol Gobernación

* Gestionar y articular con las diferentes entidades del sector trabajo, acciones que permitan mejorar la empleabilidad y que promuevan la vinculación laboral de población local y empleo decente en el departamento.

* Apoyarla implementación de programas del nivel nacional, principalmente del Ministerio del Trabajo, para mejorar

Acciones de apoyo

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

* (SPE). Brindar servicios de capacitación, formación para el trabajo y otros servicios, a poblaciones priorizadas y focalizadas por la entidad territorial u otras instituciones que así lo requieran.

* Identificar servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial que puedan canalizarse, a través del centro de empleo,

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

* Identificar a través de las Secretarías (Secretaría de agricultura y Planeación), oficinas, dependencias u otras, necesidades de sectores productivos en cuanto servicios de colocación, intermediación y formación para el trabajo.

con el fin de robustecer su labor, en temáticas tales como salud, educación, desarrollo social, entre otros.

* (SPE) Aportar recursos técnicos, humanos, financieros y materiales para el montaje y operación.

* Desarrollar alianzas con las empresas o unidades productivas en programas de formación y vinculación laboral, entrenamiento en el trabajo, prácticas laborales y esquemas de mentoría.

Entidades de apoyo

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

* Caja de Compensación Familiar del Caquetá -Comfaca-.

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

* Alcaldías municipales de Caquetá.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD).

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.

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: Desajustes entre la población formada con competencias específicas y las necesidades de los sectores productivos	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitada comunicación con el sector productivo, sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral. * Ejecución de proyectos de inversión a gran escala que no priorizan la formación de la población para la ejecución exitosa del proyecto. 	<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.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Sobreoferta de trabajadores con competencias de baja demanda por los sectores productivos locales. * Falta de competencias de los trabajadores que afectan la calidad y competitividad de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Contratación de personal de otras zonas del país para proyectos locales.

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

Rol Gobernación

- * Participar en Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, entendiéndolas 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.
- * Participar en 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.

- * Promover procesos de Identificación de 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.

Acciones de apoyo

- * 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.

- * Participar en los Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE-, para la recopilación de información, en torno a las necesidades del sector productivo del territorio, y sobre la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

- * Identificar vacantes y sectores para orientar programas de formación para el trabajo, conjuntamente con entidades del Sector Trabajo.

- * Formular políticas y planes de formación, de acuerdo a las demandas de competencias (actuales y futuras).

- * Promover la articulación de los sectores productivos y programas de formación, que posibiliten en el mediano plazo, la vinculación laboral de habitantes locales.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Caquetá).
- * Ministerio de Educación Nacional.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Caquetá
- * Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC-.
- * Alcaldías municipales del Caquetá
- * Instituciones de formación para el trabajo (Academia Nacional de Sistemas).
- * Ormet Caquetá.

* Cámara de Comercio de Florencia.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).

* Organizaciones de trabajadores (Asociación de Trabajadores del Sector Petrolero del Caquetá –ATSPC-, Central Unitaria de Trabajadores del Caquetá –CUT-).

* Organizaciones sociales (Coordinadora Departamental de Organizaciones Sociales, Indígenas, Campesinas y Comunitarias del Caquetá).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernaciones 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).

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Regional del SENA, Regional Caquetá.
- * Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

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

* Red de Observatorios Regionales del Mercado de trabajo -ORMET-, Caquetá.

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 actividades económicas como la construcción pública y el transporte fluvial	
CAUSAS	
* Escasa inversión para la implementación y sensibilización sobre seguridad y salud en el trabajo.	* Los programas de capacitación no brindan los conocimientos suficientes para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo.
* Riesgos latentes en el sitio de trabajo no son reportados por los trabajadores, ni se toman medidas preventivas por los empleadores.	* Población ocupada desprotegida, a causa de afiliaciones fraudulentas que no garantizan el trabajo protegido ni las prestaciones económicas y asistenciales.
* Persisten bajas condiciones para garantizar una cultura del cuidado en el trabajo.	* Alto nivel de informalidad (empresarial y laboral), y modalidades de contratación (OPS), obra o labor que no generan vínculo laboral.
EFFECTOS	
* Empleados desprotegidos. Pérdida de calidad de vida y garantías de trabajo decente en la población ocupada.	* Desestimulo al desarrollo de sectores intensivos en mano de obra por riesgos en la seguridad de los trabajadores.
* Sanciones y cierres a empresas que incumplen con la implementación del sistema en sus organizaciones.	

ESTRATEGIA. PROMOVER SOCIALIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EN SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

Rol Gobernación

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

- * Apoyar en la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores - estudiantes), para sensibilizarlos en temáticas de seguridad y salud en el trabajo, y en la prevención de accidentes en el trabajo y de las enfermedades laborales.
- * Realizar actividades de inspección, vigilancia y control, en torno a la seguridad y salud en el trabajo.
- * Realización de brigadas conjuntas lideradas por las ARL, en educación, atención al empresario, etc.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial - Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Caquetá).
- * Ministerio de Salud y Protección Social.
- * Caja de Compensación Familiar del Caquetá -Comfaca-.
- * Administradoras de Riesgos Laborales -ARL- (Positiva).
- * Cámara de Comercio de Florencia.
- * Instituciones educativas. (Universidad de la Amazonía).
- * Alcaldías municipales (Secretarías de Salud y Educación).
- * Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).
- * Organizaciones de trabajadores (Asociación de Trabajadores del Sector Petrolero del Caquetá –ATSPC-, Central Unitaria de Trabajadores del Caquetá –CUT-).
- * Organizaciones sociales (Coordinadora Departamental de Organizaciones Sociales, Indígenas, Campesinas y Comunitarias del Caquetá).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional). Fondos de riesgos laborales.
- * (Entes territoriales). Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo Caquetá.
- * Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SECRETARÍAS U OTRAS,) PARA GARANTIZAR SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Rol Gobernación

- * Liderar y participar, junto con el Ministerio del Trabajo, en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la Secretaría de Salud y en alianza con otras autoridades territoriales.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales, con presencia a nivel territorial, para desarrollar acciones en el marco de los comités que promuevan la seguridad y salud en el trabajo.
- * Liderar junto con entidades involucradas actividades de inspección, vigilancia y control para la seguridad y salud en el trabajo, y/o apoyar las que se adelanten por otras instituciones en su territorio.

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías). Liderar y participar, junto con el Ministerio del Trabajo, los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, por medio de las Secretarías de Salud municipales y otras autoridades territoriales.
- * Articular a los actores involucrados para el fortalecimiento de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- * Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente, y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo.
- * Coordinar con los comités de vigilancia comunitaria, para que presionen a los entes de control, sobre el cumplimiento de la reglamentación al respecto.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Caquetá).
- * Ministerio de Salud y Protección Social.
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-, (Positiva).
- * Cámara de Comercio de Florencia.
- * Alcaldías municipales del Caquetá (Secretarías de salud).

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).

* Organizaciones de trabajadores (Asociación de Trabajadores del Sector Petrolero del Caquetá –ATSPC-, Central Unitaria de Trabajadores del Caquetá –CUT-).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de riesgos laborales.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo- Regional Caquetá.

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo en Caquetá.

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 **Metas Nacionales.** (SND) Incrementar empleabilidad y productiva de personas con discapacidad (PcD) y generación de empleo de PcD en igualdad de condiciones; divulgar su derecho fundamental al trabajo, (Conpes 166) Implementar programa formación y enmarcada en modelo social de derechos de cualificación de cuidadores de PcD; (SND) Permitir acceso a Convención de la ONU y promover su vinculación al servicio de empleo de PcD; (SND) Acompañar fase inicial mercado de trabajo en condiciones adecuadas. inserción laboral; (SND) Capacitar a PcD para Teletrabajo.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Personas con discapacidad sin formación pertinente y para el trabajo, ni oportunidades de inserción laboral (10.826 PcD en Caquetá a 2010, donde 30,85% estaban entre 15 - 44 años; 2.267 son menores de 19 años y sólo 1.148 asisten al sistema escolar; DANE)	
CAUSAS	
* Altas cifras de niños, niñas y adolescentes con discapacidad sin formación pertinente ni adecuada para el desarrollo de habilidades que les permitan ingresar al mercado laboral.	* Limitados procesos de identificación de perfiles laborales de la personas con discapacidad. * Sector empresarial desconoce el marco normativo y beneficios tributarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
EFECTOS	
* Población económicamente activa con discapacidad, sin oportunidades de acceso al mercado laboral. * Adultos en condición de discapacidad dependientes del hogar y de las ayudas del Estado.	* Población se desempeña principalmente en actividades de tipo informal, limitando sus posibilidades de desarrollo y con garantías de seguridad laboral.

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

Rol Gobernación

* Fortalecer el Comité departamental de discapacidad destinando recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para su funcionamiento y el desarrollo de actividades adelantadas en el marco de este espacio.

* Promover el fortalecimiento institucional (Comités territoriales de discapacidad, CODPOS, Secretarías u otras) para la identificación y atención de personas con discapacidad.

* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial (Secretaría).

* Promover y coordinar la captura y monitoreo de información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y su actualización periódica.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías) Establecer en cada municipio, Unidades Generadoras de Datos –UGD- que sean suficientes para la recopilación de información, captura, monitoreo y actualización de personas con discapacidad, en el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD-.

* (Alcaldías) Promover y realizar con otras instituciones del territorio jornadas de búsqueda activa de personas con discapacidad.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Caquetá).

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Caquetá.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Caquetá.

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-, Regional Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo Caquetá.

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* 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.

* Brindar información que permita la identificación y caracterización de personas con discapacidad y que sea captada en el marco de sus actividades (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros).

* 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.

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Caquetá.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

* Organizaciones que apoyan a población con discapacidad (Handical internacional, Caquetá. Fundación Luis Guanella).

* Organizaciones sociales (Coordinadora Departamental de Organizaciones Sociales, Indígenas, Campesinas y Comunitarias del Caquetá).

* (Entes territoriales) 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- Caquetá.

ESTRATEGIA. PROMOVER RUTA INTEGRAL PARA VINCULACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO DE PERSONAS DE DISCAPACIDAD

Rol Gobernación

* 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.

* Articular con entidades de formación, especialmente con SENA, cursos de formación y capacitación para el trabajo y programas de emprendimiento enfocados en personas con discapacidad.

* 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

* Apoyar los procesos de registro y caracterización de personas con discapacidad.

* Promover formación para el trabajo de personas con discapacidad de acuerdo a requerimientos de economías locales.

* Promover la empleabilidad de personas con discapacidad socializando con empresarios la normatividad en torno a vinculación laboral de esta población (derechos, rutas de despido, incentivos del Estado).

* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de personas 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.

* Participar de los espacios de discusión apoyando y acompañando las estrategias y compartiendo el portafolio de servicios de cada entidad que permitan a personas con discapacidad vincularse a la vida laboral.

* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para apoyar el funcionamiento de los Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.

* Fomentar unidades productivas y procesos de emprendimiento para personas con discapacidad y/o de sus familiares cuidadores.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Caquetá).

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Ministerio de las TIC.

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Caquetá.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Caquetá.

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-, Regional Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de Compensación Familiar.

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Seccional de Seguridad y Salud.

* Identificar a personas con discapacidad adquirida que haya tenido algún tipo de vinculación laboral, con el fin de cruzar la información con el fondo de pensiones y poder determinar si tienen derecho a pensión por invalidez.

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Caquetá

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Caquetá (APE).

* Caja de Compensación Familiar del Caquetá -Comfaca-.

* Alcaldías municipales de Caquetá (Secretarías de Salud).

* Organizaciones que apoyan a población con discapacidad (Handical internacional, Caquetá. Fundación Luis Guanella).

* Organizaciones sociales (Coordinadora Departamental de Organizaciones Sociales, Indígenas, Campesinas y Comunitarias del Caquetá).

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

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: Alto nivel de población víctima del conflicto armado en el departamento (314.510 casos en el departamento a 2015; UARIV), con bajos niveles de ingresos e inestabilidad para el desarrollo de actividades productivas.	
CAUSAS	
* Alta Incidencia del conflicto armado en el Departamento del Caquetá.	* Limitado acceso a programas de reinserción laboral y productiva dificultando la transición hacia la fase de reparación.
* Baja capacidad para garantizar condiciones mínimas y necesarias para la estabilización socioeconómica.	

EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población víctima sin oportunidades de acceder al mercado laboral urbano que requiere competencias específicas. * Presión de la oferta laboral e incremento del desempleo y/o subempleo en Florencia como principal ciudad receptora de población en situación de desplazamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Imposibilidad de ejercer habilidades y destrezas ligadas a labores del campo lo que genera desempleo y con ello pobreza e indigencia. * Población víctima, es doblemente victimizada sin condiciones mínimas y necesarias para estabilización socioeconómica, reinserción laboral y productiva dificultando fase de reparación.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CARACTERIZACIÓN SOCIO LABORAL Y PERFIL PRODUCTIVO DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO

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.
- * Aplicar la metodología diseñada por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo para el levantamiento del perfil productivo de los municipios donde están asentadas las víctimas.

- * Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información con entidades como Cámara de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.
- * Promover el enganche laboral a través de los Centros de Empleo vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.

Acciones de apoyo

- * Disponer de espacios físicos y de personal capacitado en los puntos de atención, Centros Regionales, Centros de Empleo para propósitos de caracterización y orientación.
- * 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. .
- * Intercambiar información con Cámara de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Caquetá).
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - Dirección Territorial Caquetá).
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo Agencia públicas de empleo (Sena y Comfaca), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, Regional Caquetá.
- * Alcaldías municipales de Caquetá.
- * Organismos de cooperación internacional (GIZ, CICR, entre otras).
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet Caquetá.
- * Universidad de la Amazonia.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Nacional) Sistema General de Regalías

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Territorial de Justicia Transicional -CTJT-
- * Mesas de participación

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

ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO PARA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO (FORMACIÓN PARA TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, ENGANCHE LABORAL, CAPACITACIÓN EN PRODUCCIÓN AGRÍCOLA, OTRAS)

Rol Gobernación

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

- * Creación y/o fortalecimiento de áreas institucionales al interior del ente territorial (secretaría, dirección, oficina) que promueva, articule, acompañe los procesos de vinculación laboral de víctimas.

Acciones de apoyo

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

* Promover la utilización de la estrategia de empleabilidad específica del Servicio Público de Empleo con población víctima.

Entidades de apoyo

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

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

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Dirección Territorial).

* Agencia Colombiana para la Reintegración -ACR--.

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

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS-, Regional Caquetá.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Agencias de Cooperación Internacional.

* Alcaldías municipales del Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Ente Territorial) Sistema General de Regalías.

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Territorial 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

El 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: Baja participación de las mujeres en el mercado laboral departamental (30,7% frente a 69,3% de participación de los hombres a 2012; DANE), persistencia de brechas salariales y tipificación de ocupaciones hacia el género femenino.	
CAUSAS	
* La vinculación del rol femenino en la fuerza laboral, ha constituido una carga mayor en las mujeres por su responsabilidad en actividades del hogar y crianza.	* Mujeres asumen con el trabajo reproductivo mayores jornadas de trabajo sin remuneración económica, ni cotización para futuras pensiones.
* Mujeres con niveles educativos inferiores al de los hombres.	* Barreras de acceso para que las mujeres ingresen al mercado laboral en iguales condiciones que los hombres.
* Las mujeres trabajan en promedio 10.8 horas más a la semana que los hombres (Mintrabajo; 2015)	
EFFECTOS	
* Bajos incentivos de la población femenina al no tener oportunidades para desarrollar su plan de vida.	* Aumento de mujeres en situación de pobreza con barreras de acceso al mercado laboral (mujeres con familiares a cargo y oferta institucional limitada).

ESTRATEGIA. INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS DIFERENTES ACCIONES E INTERVENCIONES QUE SE ADELANTEN Y TAMBIÉN PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL

Rol Gobernación

* Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, el marco normativo y otra información relacionadas en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género.

* Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.

* Socialización de la normatividad e información relacionada con el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial y de Género así como el Sello Equipares.

* Ajustar los planes de gobierno (departamental - municipal) a los planteamientos propios del enfoque diferencial de género; así como también del componente de socialización del mismo.

* Establecer acuerdos con entidades clave para el acompañamiento en la formulación e implementación de políticas públicas territoriales relacionadas con género.

* Fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control a prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.

Acciones de apoyo

* Apoyar y acompañar espacios de socialización y sensibilización con actores locales de los lineamientos y la normatividad en torno a la equidad laboral con enfoque de género; y los componentes del Programa Nacional de Equidad Laboral.

* Promover espacios de diálogo social para la solución de conflictos y la formulación y/o implementación de políticas públicas con enfoque de género.

* Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control a las prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.

* (Mintrabajo - Consejería presidencial) Brindar asistencia técnica a empresas para implementación Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- y certificación con Sello de equidad laboral Equipares (acompañamiento diagnóstico, autodiagnóstico y plan de Acción, capacitación en igualdad y género, etc.).

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer.

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-.

* Departamento Nacional de la Función Pública.

* Asamblea Departamental de Caquetá.

* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres, otros)

* Organizaciones No Gubernamentales –ONG- (Red de Mujeres de Caquetá, FEM Internacional).

* Asociaciones de mujeres (Asociación de Mujeres Productoras de Cárnicos del Caquetá).

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS-, Regional Caquetá.

* Red Caquetá Paz.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Nacional) Recursos propios del Departamento para la Prosperidad Social –DPS-.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caquetá.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR INICIATIVAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, EN ARTES Y OFICIOS CON ALTO POTENCIAL DE VINCULACIÓN LABORAL Y/O OPORTUNIDAD DE EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE DIRIGIDOS A GRUPOS DE MUJERES

Rol Gobernación

* Promover la creación de unidades productivas lideradas por mujeres especialmente madres cabeza de familia de acuerdo a la vocación productiva del territorio.

* Identificar las necesidades de las unidades productivas o de emprendimiento.

* Generar alianzas interinstitucionales e intergremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.

* Revisar y promover programas de formación en artes y oficios con alto requerimiento empresarial.

Acciones de apoyo

* Promover el acceso de la Población femenina especialmente de madres cabeza de familia a la oferta institucional existente en torno a emprendimiento.

* Generar oferta alternativa (jardines infantiles, jornadas complementarias, comedores comunitarios, etc.), que permita a las mujeres participar del mercado de trabajo sin las limitaciones o restricciones que se le presentan por el cuidado del hogar.

* Realizar alianzas interinstitucionales e intergremiales para la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

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

* Organizaciones de cooperación internacional (GIZ, CICR, PNUD, ONU Mujeres).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (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- Caquetá.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN (ESTADÍSTICAS, DOCUMENTOS DE ANÁLISIS, OTROS), EN TORNO A LA EQUIDAD LABORAL, CON ENFOQUE DE GÉNERO

Rol Gobernación

* Realizar acuerdos institucionales con entidades del nivel nacional y/o territorial que permitan la generación de información (estadísticas, investigaciones, otros) en torno a equidad laboral con enfoque de género.

* Promover la realización de diagnósticos para identificar 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.

Acciones de apoyo

* Realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.

* Establecer metodologías de registro y reporte de información relacionada con las diferentes problemáticas y coyunturas en materia de equidad laboral con enfoque de género.

* Promover la realización de investigaciones y/o consultorías que permitan conocer las particularidades del mercado laboral desagregado por sexo, en materia territorial.

Entidades de apoyo

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

* Observatorio del mercado de trabajo -ORMET Caquetá.

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer.

* Instituciones de educación superior (Universidad de Amazonía).

* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres).

* Centros de investigación.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios.

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

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Caquetá.

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: Población joven en actividades informales, con baja remuneración y sin protección, ni cobertura de seguridad social, principalmente en Florencia (tasa informalidad juvenil 56,2% - 36,5% nivel nacional a 2012; DANE)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Inicio prematuro de la vida laboral no permite al joven prepararse y capacitarse de manera especializada, lo que reduce su oportunidad de vincularse al mercado formal de trabajo. * Deserción escolar por factores que se generan tanto al interior del sistema como en contextos de tipo social, familiar, individual y del entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> * La falta de recursos limita el acceso de los jóvenes a la formación profesional y capacitación técnica y tecnológica pertinente con el mercado laboral. * Limitada capacidad técnica, financiera y de planificación de entes territoriales para caracterizar y atender a población joven de manera integral, que permitan desarrollar estrategias para vinculación laboral formal (Ley 1429 del 2010), emprendimiento, actividades culturales y deportivas, programas de formación).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Jóvenes excluidos del mercado laboral vinculados en actividades ilegales, delincuenciales, drogadicción, prostitución, alcoholismo, embarazos no deseados. * Procesos de transmisión intergeneracional de condiciones de pobreza. 	<ul style="list-style-type: none"> * Sobreoferta de jóvenes con poca experiencia y capacitación, empleándose en sectores informales con baja remuneración, de manera temporal y precaria.

ESTRATEGIA. PROMOVER Y ESTABLECER ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL, Y ESTRUCTURACIÓN DE RUTAS DE EMPRENDIMIENTO, EMPLEABILIDAD Y ACCESO A CAPITAL PARA POBLACIÓN JOVEN DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para la productividad o la competitividad que tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada donde se pueda vincular población joven. (Obras de infraestructura, cadenas productivas, etc.).

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

Acciones de apoyo

* Apoyar el establecimiento de alianzas público privadas que promuevan la generación del empleo digno en el Departamento.

* Participar en los espacios como Red Regional de emprendimiento que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas.

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Dirección Regional Caquetá.

* Liderar procesos para el establecimiento de rutas de emprendimiento a través de la Red Regional de Emprendimiento.

* Implementación de programas de formación pertinente para el trabajo, acordes a las necesidades del mercado laboral.

* Gestionar alianzas público privadas que promuevan la generación del empleo juvenil.

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

* Cámaras de Comercio de Florencia.

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

* Gremios Empresariales.

* Universidad de la Amazonía.

* Instituciones de Formación para el Trabajo.

* Asociaciones de Jóvenes.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos Propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad -CRC-, Caquetá.

* Red Ormet – Ormet Caquetá

* Banca de Desarrollo y microcrédito.

* Organismos de cooperación internacional (CIRC o GIZ).

* (Nacional) Recursos programas Jóvenes en acción del Departamento para la prosperidad social -DPS-.

* (Internacional) Agencias de Cooperación Internacional.

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

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR Y PARTICIPAR DE ESTRATEGIAS PÚBLICAS O PRIVADAS, Y ESTABLECER ALIANZAS O MECANISMOS DE ARTICULACIÓN QUE PROMUEVAN LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN

Rol Gobernación

* Apoyar la promoción y socialización de los programas o estrategias identificadas en los diferentes escenarios e instancias departamentales, con el fin de buscar sinergias y articulación entre los actores institucionales del territorio.

* 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.

* Participar activamente de las diferentes instancias donde se genere discusión, para lograr unificar criterios y establecer rutas de trabajo para un adecuado encuentro entre la oferta y demanda laboral del territorio.

* Formular, actualizar y/o implementar Planes, programas u otras estrategias para la promoción del empleo y el empleo juvenil en el marco del trabajo decente donde se definan metas, responsabilidades y roles de los actores involucrados.

Acciones de apoyo

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

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

* Realizar recomendaciones sobre la oferta de programas de formación según dinámica y resultados de estudios de prospectiva laboral realizados en conjunto con instancias idóneas como la Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red ORMET-.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

* Caja de Compensación Familiar -Comfaca-.

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

* Departamento para la prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Cámara de Comercio de Florencia.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá -ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres -ASOMUJER-).

* Alcaldías Municipales del Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Privados) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -Codpos- Caquetá.

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

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, OIT, GIZ y otros.

* Consejos de Juventud (Departamental - Municipal).

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

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN ÉTNICA

Un grupo étnico es aquel que se diferencia en el conjunto de la sociedad nacional o hegemónica por sus prácticas socioculturales, las cuales pueden ser visibles a través de sus costumbres y tradiciones. Los grupos étnicos en Colombia están conformados por los pueblos indígenas, los afrocolombianos o afrodescendientes, los raizales y los ROM.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de ingresos de la población indígena (Uitoto, Embera, Nasa, Guambiana y otras) y poco desarrollo de actividades productivas, acordes a su cosmovisión	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Existencia de extensos cultivos de coca y alta presencia e incidencia de grupos armados al margen de la ley. * Desplazamiento y migración hacia centros urbanos por causa del conflicto armado interno. * Concepción diferenciada sobre el trabajo formal y remunerado de comunidades indígenas de acuerdo con su cosmovisión y formas de vida 	<ul style="list-style-type: none"> * Rápido proceso de colonización en el departamento. * Rezago educativo y bajo desarrollo de calificaciones para los pueblos indígenas, debido a las limitaciones que tiene el sistema educativo para llegar a las comunidades. * Vinculación de la población a programas de gobierno desestimulan la autonomía alimentaria y procesos de desarrollo productivo y emprendimientos.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo reconocimiento de cosmovisión de pueblos indígenas. * Exclusión del mercado laboral. * Vinculación laboral de baja remuneración y sin protección social. * Reservas territoriales amenazadas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Problemas de abastecimiento de bienes indispensables y de mercadeo para sus productos * Imposibilidad de ejercer habilidades y destrezas ligadas a labores del campo lo que genera desempleo y con ello pobreza e indigencia.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE CONDICIONES ECONÓMICAS Y DE EMPLEO DE COMUNIDADES INDÍGENAS DE ACUERDO A SU COSMOVISIÓN Y GOBERNABILIDAD

Rol Gobernación

* Fortalecer y promover programas o proyectos para la educación de los pueblos indígenas que fomenten la pluralidad étnico-cultural y que faciliten e impulsen procesos de emprendimiento y el desarrollo económico.

* Promover estrategias de emprendimiento para los pueblos indígenas con el fin de que puedan alcanzar su propio desarrollo.

* Impulsar programas de capacitar a los líderes comunitarios en mecanismos para identificación, formulación y administración de proyectos, como forma práctica de conseguir la autogestión.

Acciones de apoyo

* Generar programas de capacitación y proyectos orientados a apuestas productivas enmarcadas en agenda interna departamental (Medicinales, aromas, follajes, maderas finas y blancas, Frutos, postres, etnoturismo, etc.) relacionadas con comunidades indígenas del departamento

* Apoyar procesos de capacitación a comunidades en identificación, formulación y administración de proyectos.

Entidades de apoyo

* Organización Nacional Indígena de Colombia -ONIC-

* Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas -Sinchi-

* Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-

* Alcaldías municipales del Caquetá (Secretarías de Gobierno y de Planeación).

* Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -Corpoamazonía-

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

* Organizaciones comunidades indígenas (Organización Inga del Sur Colombiano; Confederación Regional Indígena de Orteguzza Medio-Caquetá; Organización Uitoto del Caquetá, Amazonas y Putumayo; y Comité Indígena Páez y Emberá del Caquetá)

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá -ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres -ASOMUJER-).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Cooperación Internacional) Organizaciones de Cooperación Internacional.

* (Nacional) Recursos propios del Ministerio del Interior, para asistencia técnica.

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo departamental de Política Social -CODPOS- Caquetá.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (POLÍTICAS PÚBLICAS, SECRETARÍA, OTROS) PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y DE EMPLEO DE COMUNIDADES INDÍGENAS

Rol Gobernación

* Promover el fortalecimiento y la participación de las organizaciones indígenas regionales.

* Garantizar incorporación de Planes de Vida en el plan de desarrollo departamental con el fin de que se integren las propuestas de las comunidades indígenas en los presupuestos anuales de ejecución del Departamento, municipios y corregimientos.

* Promover implementación de Ordenanza 031 de 2015 "Política pública integral Indígena del Caquetá" para la dignificación de tradiciones y costumbres de pueblos indígenas del departamento

permitiendo el desarrollo social, económico, político, cultural y religioso de esta población.

* Promover procesos de retorno de los pueblos indígenas a sus territorios con instrumentos y garantías para desarrollar proyectos alternativos de producción.

* Promover proceso de caracterización de los pueblos indígenas y sus principales orientaciones económicas que permita enfocar programas y proyectos acordes su cosmovisión y planes de vida.

* Fortalecer área institucional para la atención de comunidades indígenas.

Acciones de apoyo

* Crear programas con enfoque diferencial, que promuevan su cultura y que fomenten el desarrollo de sus comunidades.

* Articulación interinstitucional que permita desarrollar estudios de caracterización para promover e implementar proyectos acordes a sus costumbres.

* Apoyar los esfuerzos comunitarios para el mantenimiento de los valores y prácticas culturales tradicionales.

* Apoyar procesos de retorno de los pueblos indígenas con instrumentos y garantías para el retorno a sus territorios y para desarrollar proyectos alternativos de producción.

Entidades de apoyo

* Organización Nacional Indígena de Colombia -ONIC-.

* Ministerio del Interior.

* Presidencia de la República - Alta consejería para población indígena.

* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-.

* Ministerio del Medioambiente.

* Alcaldías municipales del Caquetá (Secretarías de Gobierno y de Planeación).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Cooperación Internacional) Organizaciones de Cooperación Internacional.

* (Nacional) Recursos propios del Ministerio del Interior, para asistencia técnica.

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caquetá.

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

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: Bajo uso empresarial y desconocimiento del Teletrabajo como alternativa para vinculación laboral de personas con discapacidad, mujeres lactantes o con personas a cargo	
CAUSAS	
* Poca difusión de los beneficios del Teletrabajo y de su marco normativo en el sector empresarial.	* Cultura del trabajo presencial, el empleador está acostumbrado a ejercer supervisión y control a las actividades desarrolladas por su trabajador.
* Deficiente valoración del impacto social que tendría en población en condición de discapacidad, personas cuidadoras y madres lactantes principalmente.	
EFFECTOS	
* Persistencia de barreras de acceso al mercado de trabajo, principalmente de la Población en condición de discapacidad, cuidadores y madres lactantes.	* Inadecuado uso de las TIC como herramienta para el incremento de la productividad laboral.
* No reconocimiento del teletrabajo como herramienta para el incremento de la productividad laboral, y mejoramiento de la calidad de vida del empleado.	* Escasa fuentes de empleo para personas con discapacidad y/o condiciones difíciles de movilidad.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL TELETRABAJO CON EMPRESARIOS, EL SECTOR PÚBLICO Y LA COMUNIDAD, PRIORIZANDO LOS GRUPOS PRIORITARIOS, TALES COMO POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, MUJERES, OTROS

Rol Gobernación

- * Socializar, promover y generar espacios para la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios del departamento.
- * Gestionar la realización de "Pactos por el Teletrabajo", con empresarios y gremios, y promover la vinculación de poblaciones prioritarias.

- * Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) asistencia técnica para la socialización y capacitación en Teletrabajo a los empresarios y comunidad.
- * Identificar los grupos poblacionales prioritarios y sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo.

Acciones de apoyo

- * Acompañar procesos de formación y capacitación en Teletrabajo.
- * Diseñar estrategias para la implementación y divulgación del Teletrabajo en los municipios.

- * Diseñar articuladamente con el Ministerio del Trabajo y Min TIC el material publicitario y de comunicación que facilite el proceso de socialización y capacitación del teletrabajo.
- * Realizar estudios de identificación y caracterización socio - laboral de la población prioritaria sujeto de intervención.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Caquetá).
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

- * Administradora de riesgos laborales -ARL-.
- * Alcaldías municipales del Caquetá.
- * Universidad de la Amazonía.
- * Empresas del sector informático (Sistemas del Caquetá).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * Ente territorial) Recursos propios.

- * (Nacional). Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.
- * Comisiones regionales de competitividad -CRC- Caquetá.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Caquetá.
- * Consejo Nacional de Discapacidad.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA, EN EL MARCO DE LA RED NACIONAL DE TELETRABAJO

Rol Gobernación

- * Realizar acuerdo de voluntades para la implementación del teletrabajo, así como inclusión de la estrategia dentro del ente territorial.
- * Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) asistencia técnica para la formulación de políticas públicas en torno a Teletrabajo.

Acciones de apoyo

- * Acompañar a los Municipios en el proceso de formulación de políticas públicas de teletrabajo, apoyar técnicamente la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.
- * Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la organización y promover su implementación en otras entidades gubernamentales.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Caquetá).
- * Administradora de riesgos laborales -ARL-.
- * Alcaldías municipales del Caquetá.
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- * Universidad de la Amazonía.
- * Empresas del sector informático (Sistemas del Caquetá).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Nacional) Recursos propios del MinTrabajo para asesoría y acompañamiento.

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento del Teletrabajo.
- * Comisiones regionales de competitividad -CRC- Caquetá.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-, Caquetá.
- * Consejo Nacional de Discapacidad.

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: Población más vulnerable (indígena, rural e informal), no puede acceder a los beneficios del sistema de Subsidio familiar y mecanismos de protección al cesante.

CAUSAS

- | | |
|---|---|
| * Altos niveles de informalidad y bajos niveles de ingreso de la población dificultan la afiliación al sistema de seguridad social. | * Falta de capacitación y difusión de los beneficios del Subsidio familiar y mecanismo de Protección al Cesante, generando un nivel bajo de interés para afiliarse. |
| * Población dispersa que no tiene acceso a servicios sociales. | |

EFFECTOS

* Familias no acceden a los beneficios de Subsidio Familiar (cultura, recreación y deporte para el aprovechamiento de su tiempo libre, Vivienda, salud, subsidios).

* Población desempleada sin acceso a subsidio de desempleo.

ESTRATEGIA. APOYAR SOCIALIZACIÓN Y PROMOVER AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (SALUD, VIVIENDA, EMPRENDIMIENTO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE) 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.

* 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.

* Coordinar con la Caja de Compensación Familiar del Caquetá - Comfaca- y demás instituciones con presencia a nivel territorial, la socialización de la normatividad y divulgación de los beneficios que ofrece el sistema de subsidio familiar a población prioritaria.

* Promocionar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el departamento (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical).

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores - contratistas - independientes) 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 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.

* 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)

Entidades de apoyo

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

* Caja de Compensación Familiar del Caquetá -Comfaca-.

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

* Cámara de Comercio de Florencia.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá -ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres -ASOMUJER-).

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- Caquetá.

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 participación institucional para el fomento del dialogo social, la promoción del trabajo decente, y la prevención y atención de conflictos de socio - laborales en el departamento	
CAUSAS	
* Desconocimiento de la Ley 278 de 1996; Art 3 sobre el funcionamiento de las Subcomisiones de concertación de políticas salariales y laborales.	* Estigmatización de los funcionarios sindicalizados, al interior de las entidades públicas.
* Desconocimiento de los Convenios 151 y 154 suscritos con la OIT, sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva.	* Desconocimiento de las disposiciones legales y jurídicas que ampara la negociación colectiva.
EFFECTOS	
* Intereses colectivos de los empleados sin procesos eficientes de negociación.	* Desconocimiento de programas de socialización de las disposiciones jurídicas que amparan los procesos de negociación colectiva de los empleados públicos.
* Limitación de denuncias por falta de conocimiento de la población.	

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL), QUE PERMITA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL

Rol Gobernación

- * Fortalecer espacios de dialogo social para prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.
- * Participar en la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-, y promover la vinculación de actores clave, así como la creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

- * Generar espacios de participación que permita adelantar procesos de negociación colectiva con los empleados al interior de la entidad.
- * Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión.

Acciones de apoyo

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

- * Participar en la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.
- * Reconocer los derechos de las organizaciones sindicales según lo dispone la ley, y brindar las garantías para su funcionamiento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Caquetá).
- * Organizaciones sociales (Coordinadora Departamental de Organizaciones Sociales, Indígenas, Campesinas y Comunitarias del Caquetá).

- * Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).
- * Alcaldías municipales del Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente Territorial) Recursos propios

- * (Nacional) Recursos propios del Ministerio del Trabajo

Instancias territoriales con competencia

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

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: Altos índices de informalidad laboral en el departamento de Caquetá (80,05% en Tasa informalidad a 2014 - 62,64% a nivel nacional; DANE)	
CAUSAS	
* Población no percibe ingresos de manera periódica y regular para destinar pago de afiliación.	* Altos índices de pobreza, conflicto armado e inequidad social, obliga a la población a desarrollar actividades de subsistencia.
* Población con bajos niveles educativos y de cualificación laboral, no pueden acceder fácilmente a procesos de contratación laboral.	* Débil tejido empresarial en el departamento y fuerte incidencia de actividades irregulares (contrabando, cultivos ilícitos, narcotráfico) como oportunidad para la generación de ingresos.
EFFECTOS	
* Trabajadores con baja cualificación, tienen menores posibilidades de acceder a empleos de calidad y con la garantía de afiliación a la seguridad social.	* Grupos de población en actividades informales (empleo doméstico, sector rural, comercio, taxistas, vendedores ambulantes, otros) sin acceso a seguridad social por desconocimiento de los esquemas flexibles.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Contratación informal de mano de obra calificada y no calificada en el departamento.	
CAUSAS	
* Altos índices de empresas familiares y mipymes, sin suficientes recursos para garantizar la seguridad social de sus empleados.	* Desconocimiento de mecanismos de afiliación flexibles a seguridad social como BEPS y cotización por semanas, dirigidos específicamente a población vulnerable con bajos recursos que no pueden acceder al sistema de seguridad social.
* Desconocimiento de normas laborales y cumplimiento de protección social por parte de empleadores y trabajadores.	
EFFECTOS	
* Incapacidad del sector formal de emplear a la población y afiliarlos a seguridad social.	* Inestabilidad económica de las familias por condiciones laborales inadecuadas (inestabilidad laboral, baja remuneración, sin afiliación a seguridad social, entre otros).

ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL, PRINCIPALMENTE, AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, SEGÚN REALIDADES SOCIOECONÓMICAS DE SECTORES, POBLACIONES Y REGIONES

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 (sector agrícola, comercio y pecuario).

* Socializar la importancia y beneficios de la afiliación a seguridad social y Mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, como BEPS, cotización por semanas.

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en los municipios del departamento que permita una mayor cobertura, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

* Apoyar de manera técnica y financiera procesos que fomenten la formalización laboral, así como gestionar la oferta institucional en torno a la seguridad social (puntos de atención, puntos de recaudo, entre otros) en las zonas claves del departamento.

Acciones de apoyo

* Identificar grupos prioritarios susceptibles de formalización laboral (Sector rural, pecuario, lácteo, forestal, turístico, vendedores ambulantes entre otros).

* Diseñar e implementar estrategias que permitan brindar oferta institucional en torno a seguridad social (puntos de atención, puntos de recaudo, entre otros) en las zonas claves del departamento.

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en los municipios del departamento que permita una mayor cobertura, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-.

* Cámara de Comercio de Florencia.

* Fondos de pensiones.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, (Positiva).

* Caja de Compensación Familiar de Caquetá -Comfaca-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (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.

* Promover la formulación y firma de acuerdos con empresarios y gremios para la vinculación de la población trabajadora a los esquemas de Seguridad Social.

* Realización de Acuerdos de Formalización Laboral con entidades privadas para la generación de empleo formal con vocación de permanencia.

* Gestionar apoyo Nacional e Internacional para el proceso de identificación y formulación de las rutas de reconversión laboral.

* Articular acciones de socialización, divulgación y desarrollo de actividades que promuevan la formalización en el departamento.

* Celebración de convenios para realizar estudios de diagnóstico e identificación de los perfiles laborales de la población vinculada a la actividad informal y/o ilegal a reconvertir.

* Hacer divulgación de los estudios de diagnóstico e identificación de rutas de reconversión.

* 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 su eliminación.

* Organizaciones sociales (Coordinadora Departamental de Organizaciones Sociales, Indígenas, Campesinas y Comunitarias del Caquetá).

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá -ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres -ASOMUJER-).

* Alcaldías municipales de Caquetá.

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

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

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

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS DE MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO BEPS Y COTIZACIÓN POR SEMANAS, Y LAS CONDICIONES DE GRUPOS ESPECÍFICOS COMO TAXISTAS, MADRES COMUNITARIAS, OTROS

Rol Gobernación

* Identificar grupos de población prioritarios para mecanismos flexibles de afiliación a seguridad social (población rural: campesinos, indígenas, otros) y rutas especiales para afiliación a seguridad social (servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros) que sean objeto de acompañamiento.

* Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos, para la realización del evento de socialización y la vinculación de la población vulnerable a través de patrocinio.

* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, principalmente, en población prioritaria y vulnerable.

* Gestionar establecimiento de puntos BEPS en municipios del departamento que permita mayor cobertura, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para disposición de espacios físicos.

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)) y de rutas especiales como servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros.

* Propiciar la implementación de programas que permitan patrocinar la vinculación a BEPS y fomentar la cultura del ahorro a grupos poblacionales prioritarios.

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

* Definir estrategias que permitan brindar oferta institucional en torno a seguridad social (puntos de atención, puntos de recaudo, entre otros) en las zonas claves del departamento.

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en los municipios del departamento que permita una mayor cobertura, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-.

* Cámara de Comercio de Florencia.

* Fondos de pensiones.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, (Positiva).

* Caja de compensación familiar de Caquetá -Comfaca-.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá -ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres -ASOMUJER-).

* Alcaldías municipales del Caquetá.

* Asociaciones de productores.

* Organizaciones Sociales, Indígenas, Campesinas y Comunitarias del Caquetá).

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* (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- Caquetá.

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: Amplias brechas en infraestructura social básica que aumentan los niveles de inequidad en la zona rural frente a la zona urbana	
CAUSAS	
* Insuficiente inversión en infraestructura Social Básica (Salud, Agua Potable, Energía Eléctrica, alcantarillado, pavimentación y caminos).	* Oferta formativa poco pertinente con difícil acceso para la población rural.
EFFECTOS	
* Aumento de inequidad, migración especialmente de jóvenes hacia centros urbanos. * Altos índices de pobreza y pobreza extrema en el campo.	* Aumento de población ocupada en empleos precarios o informales.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de vinculación de trabajadores al sistema de seguridad social (23% Régimen contributivo; 18,2% Cotización pensión, 16,5% afiliado riesgos laborales; 11,9% afiliados a caja de compensación; DANE)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población mayoritariamente informal, sin cultura del ahorro y con desconocimiento de los sistemas actuales de protección social. * Empresarios de los sectores productivos con desconocimiento en sistemas de protección a la vejez y del beneficio de afiliación a la ARL. * Concentración de la oferta institucional principalmente en Florencia lo que dificulta el desarrollo de acciones en el resto de municipios y las áreas rurales del territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de ingresos de las familias que impide el acceso a la seguridad social. * Alta presencia de conflicto armado que incide en el empobrecimiento del sector.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altas cifras de población rural en situación de pobreza y pobreza extrema. * Población desprotegida ante riesgos laborales y sin posibilidades de ingresos en la vejez. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desplazamiento forzoso a las ciudades, sin garantías de oportunidades laborales, y/o productivas.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de capacitación y formación de asociaciones para potenciar apuestas productivas departamentales (Turismo, Caña panelera, Cacao, frutales Amazónicos, forestal, Caucho, cárnicos y lácteos, cadena acuícola, café Amazónico)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de entorno institucional que estimule y soporte la existencia de mecanismos de cooperación y asociatividad en el sector rural. * Carencia o poca continuidad de programas de fortalecimiento a las cadenas productivas identificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Procesos asociativos inconclusos, rutas de comercialización incipiente. * Carencia de estrategias que promuevan el consumo local, e incentiven la producción agrícola y pecuaria.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Agremiaciones con baja interlocución con el Estado. * Baja capacidad y poder de negociación que no permite acceder a nuevos mercados y canales de comercialización. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento de oportunidades productivas y competitivas, con alta incidencia en la generación de empleo.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación de población rural dispersa a los sistemas de protección a la vejez y con limitado acceso a servicios sociales	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de los programas de seguridad social implementados por el gobierno nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población sin vínculos contractuales formales por temor a perder los subsidios y apoyos del Estado.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Predominancia del pago por jornal y la economía informal sin ningún tipo de seguridad laboral. 	

ESTRATEGIA. PROMOVER LA GENERACIÓN DE CAPACIDADES LABORALES E IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE INGRESOS A POBLACIÓN NO VINCULADA FORMALMENTE AL SECTOR PRODUCTIVO (RECONVERSIÓN LABORAL)

Rol Gobernación

- * Estudios que propendan por la recuperación del campo a través de estrategias de formación que puedan posibilitar un trabajo digno en áreas afines al sector rural y agrícola del departamento.
- * Formular un plan de desarrollo agropecuario a través de la Secretaría de Agricultura que permita una planeación de mediano y largo plazo para el sector rural.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.

- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del territorio.
- * Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación del sector agropecuario.
- * Realizar alianzas intersectoriales para la viabilización y desarrollo de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa –UVAE- y de UVAE's gremiales para el sector agropecuario.

Acciones de apoyo

- * Acompañar y apoyar los procesos requeridos para la implementación de estrategias que promuevan el desarrollo rural.
- * 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.
- * (Ministerio del Trabajo) Realizar acciones intersectoriales e individuales con empresarios del sector agropecuario para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.
- * Realizar alianzas y/o 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.
- * 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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo – Dirección Territorial Caquetá).
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Caquetá.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.
- * Sociedad de Agricultores de Colombia -SAC.-.
- * Alcaldías municipales de Caquetá (Secretaría Agricultura).
- * Instituto Colombiano Agropecuario –ICA-.
- * Organizaciones sociales (ANUC).
- * Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria – Corpoica-.
- * Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia -Corpoamazonía.
- * Parques naturales de Caquetá
- * Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).
- * Observatorio de mercado de trabajo –ORMET-, Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente Territorial) Recursos propios
- * (Privados) Recursos privados de las empresas y gremios
- * (Gobernaciones y Municipios certificados) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación. (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-.
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC-, Caquetá.

ESTRATEGIA. PROMOVER ALIANZAS PARA ESTIMULAR VINCULACIÓN DEL TRABAJADOR RURAL A SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL, QUE CONTRIBUYAN A LA TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO, A TRAVÉS DE LA CONSTRUCCIÓN DE EQUIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

- * Diseñar estrategias que permitan la socialización y vinculación de los trabajadores del campo a los sistemas de seguridad social.
- * Promover los lineamientos de política que se desarrollen en torno a servicios del subsidio familiar operados por las Cajas de compensación familiar en el sector rural.
- * Gestionar alianzas con gremios para complementar el aporte a Beps de trabajadores del campo que se vinculen a este esquema.
- * Promover la realización de estudios de diagnóstico frente a las características propias de las familias y empleo rural del departamento.
- * Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural ofertados por las Cajas de compensación familiar.

Acciones de apoyo

- * Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.
- * Promover procesos de capacitación, socialización y vinculación a los esquemas de protección social.
- * Suministrar a la caja de compensación Familiar la información de diagnóstico de las características socio - laborales de la población rural, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados al sector rural.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Caquetá)
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

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

* Centros de abastos.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).

* Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones-, Regional Caquetá.

* (Privados) Recursos propios.

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

ESTRATEGIA. FOMENTAR PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN AGROINDUSTRIAL Y ALIANZAS COMERCIALES BASADOS EN PROCESOS ASOCIATIVOS FUERTES Y EFICIENTES

Rol Gobernación

* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados.

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

Acciones de apoyo

* Disminuir los canales de comercialización que garanticen la compra directa al productor.

* Identificación de aliados comerciales del orden local y Nacional y promover la celebración de convenios para formalizar las alianzas comerciales.

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) para toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potencialización de la actividad productiva del trabajador rural.

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias –UAEOS-.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Cámara de Comercio de Florencia.

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

* Centros de abastos.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-.

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-.

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

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.).

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

* Generar espacios para promoción de productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas 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.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural INCODER Regional Caquetá.

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias de Colombia –UAEOS-.

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* Comisión Regional de Competitividad.

ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR CUMPLIMIENTO DE COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS

Rol Gobernación

- * Fomentar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.
- * Gestionar alianzas comerciales con importantes cadenas de supermercados a nivel Nacional.
- * Desarrollar procesos de fortalecimiento administrativo y técnico de las organizaciones de campesinos existentes.
- * Articular acciones con la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias para desarrollar actividades de fomento

de la asociatividad y fortalecimiento empresarial a las organizaciones activas en el Departamento.

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

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.)

Acciones de apoyo

- * Realización de estudios de viabilidad técnica, financiera y comercial.
- * Promover el fortalecimiento de los procesos asociativos adelantados en el territorio.
- * Prestar apoyo y asistencia técnica a las secretarías de agricultura de los municipios.

* Identificar y caracterizar las organizaciones de campesinos activas existentes en el Departamento de Caquetá

* Diseñar un plan de fortalecimiento integral de los procesos productivos, técnicos, administrativos y comerciales de las organizaciones de campesinos activas en el Departamento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Ministerio de Industria Comercio y Turismo.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Caquetá.
- * Alcaldías municipales de Caquetá.
- * Cámaras de comercio de Florencia.
- * Universidad de la Amazonía.
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Caquetá.

* Organizaciones campesinas.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá –ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres –ASOMUJER-).

* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural –Incoder-, Regional Caquetá.

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias de Colombia –JAEOS-.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores.

* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-.

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Red regional de Emprendimiento.

ESTRATEGIA. PROMOVER EN POBLACIÓN RURAL AFILIACIÓN A MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS-, COTIZACIÓN POR SEMANAS, OTROS)

Rol Gobernación

- * Generar espacios para presentación de oferta institucional del Ministerio del Trabajo en seguridad social y formalización laboral, mecanismos flexibles de afiliación y servicios complementarios.
- * Garantizar la prestación del servicio y promover la vinculación a mecanismos de cotización al sistema de seguridad social, a grupos poblacionales diferenciales.

* Promover la afiliación al sistema de subsidio familiar (Cajas de compensación familiar), que contribuyan a la transformación del campo a través de la construcción de equidad social.

Acciones de apoyo

* Generar alianzas entre los entes territoriales, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS.

* Alianza Gobernación y Cámara de Comercio para sensibilización de empresarios.

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

* Formular y gestionar proyectos ante los OCAD, para fortalecer el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación de empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Caquetá).

* Caja de Compensación Familiar del Caquetá -Comfaca-.

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Caquetá.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

* Cámaras de comercio de Florencia.

* Organizaciones campesinas.

* Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones-, Regional Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Desarrollo Regional - FDR-

* (Nacional) Minagricultura - Fondo de Desarrollo Rural

* (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Compensación Regional - FCR-

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Caquetá.

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Caquetá.

* Red regional de emprendimiento Caquetá.

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: Escaso acompañamiento a organizaciones solidarias del departamento para procesos de calidad (producción limpia y sostenible, sello verde y certificación origen) para su competitividad	
CAUSAS	
* Bajo nivel de conocimiento de las características de las organizaciones de economía solidaria.	* Constitución de asociaciones si estudios técnicos, de mercado, y financieros que determinen su viabilidad.
* Obligaciones tributarias se constituye como barrera para constitución de organizaciones solidarias (asociaciones, cooperativas)	* Requisitos de formalización (registro mercantil y RUT) son vistos como un fin y no como un medio para desarrollar actividades productivas y comerciales de carácter solidario.
* Asociaciones poco fortalecidas en capacidades técnicas para estandarizar procesos y homogenizar productos.	
EFFECTOS	
*Asociaciones de productores no garantizan volúmenes de producción requeridos por el mercado.	* Alto índice de mortalidad de las organizaciones e incumplimiento en sus obligaciones tributarias.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS RELEVANTES PARA EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Promover identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias (Turismo, Caña panelera, Cacao, frutales Amazónicos, cadena forestal, Caucho, cárnicos y lácteos, cadena acuícola, café Amazónico).

* Fomentar procesos de fortalecimiento técnico, administrativo y comercial a las asociaciones de productores agrícolas y pecuarios.

* Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos, para la celebración de convenios interinstitucionales que permitan el desarrollo de programas de capacitación en economía solidaria.

* 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.

Acciones de apoyo

* (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

* Apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de economía solidaria del departamento, articulando la oferta institucional de diferentes instituciones.

* Propiciar espacios de intercambio de experiencias exitosas con otras regiones del país.

* Identificar grupos de población prioritarios (sectores productivos) para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Caquetá)

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-.

* Ministerio de Comercio Industria y Comercio.

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Caquetá.

* Cámara de Comercio de Florencia

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Caquetá

* Alcaldías municipales de Caquetá.

* Agrupaciones empresariales (Asociación de Reforestadores y Cultivadores de Caucho del Caquetá -ASOHECA-, FEDEGAN Caquetá, Asociación de Mujeres -ASOMUJER-).

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Juntas de Acción Comunal.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-.

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural -CONSEA- Caquetá.

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Caquetá.

* Red regional de Emprendimiento.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caquetá.

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: Adultos mayores desprotegidos principalmente en el sector rural, población víctima e informal.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de programas de seguridad social implementados por el gobierno nacional, especialmente las poblaciones rurales e indígenas. * Baja cultura del ahorro. 	<ul style="list-style-type: none"> * Escasos programas territoriales que propendan por la protección al adulto mayor. * Deficiente cobertura de los programas nacionales de atención al adulto mayor en el territorio.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Crecimiento en la tasa de pobreza, pobreza extrema e indigencia de la población adulta mayor. * Población por fuera del sistema y sin acceso a pensión. 	<ul style="list-style-type: none"> * Alta dependencia económica familiar y mendicidad * Vulneración de derechos del adulto mayor.

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA "COLOMBIA MAYOR" Y SU FORTALECIMIENTO A TRAVÉS DEL VALOR DEL SUBSIDIO A LOS BENEFICIARIOS

Rol Gobernación

* 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 alcaldes para coordinación del programa, en torno a cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de ejecución del Programa Colombia Mayor.

Acciones de apoyo

* Realizar acompañamiento en la implementación del programa y brindar la capacitación necesaria a los entes territoriales para el desarrollo del mismo.

* (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.

* (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial Caquetá).

* Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES - Vicepresidencia BEPS.

* Consorcio Colombia Mayor.

* Alcaldías municipales de Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (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).

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Caquetá.

* Comité de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. BRINDAR SERVICIOS SOCIALES AL ADULTO MAYOR EN ESTADO DE INDIGENCIA O EXTREMA POBREZA, CON IMPOSIBILIDAD DE GENERAR INGRESOS

Rol Gobernación

* Realizar campañas a poblaciones informales, rurales, víctimas que permitan impulsar una cultura de ahorro que permita condiciones de vida para vejez digna.

* Promover y liderar campañas de vinculación a sistemas de seguridad social existentes y servicios sociales complementarios.

Acciones de apoyo

* Realizar acompañamiento en la implementación del programa y brindar la capacitación necesaria a los entes territoriales para el desarrollo del mismo.

* Establecimiento de alianzas para la ampliación de su cobertura.

* Acompañar y apoyar programas de intervención de la población adulto mayor.

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Caquetá.

* Asamblea departamental y Concejos municipales Caquetá.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (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- Caquetá.

* 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.

* (Alcaldías y corregimientos departamentales) 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.

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor.

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* 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 PROBLEMATICAS 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.