

# 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**

ANDRÉS RICARDO SANDOVAL GALINDO  
**Asesor Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial**

SAMUEL SALAZAR NIETO  
**Coordinador Grupo de Comunicaciones**

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ  
**Editora**

**Diciembre, 2015**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	6
Trabajo decente .....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) .....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva .....	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil .....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente .....	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público.....	17
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	17
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente .....	20
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	22
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	25
Formación de trabajadores productivos.....	25
Seguridad y salud en el trabajo .....	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	35
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	37
Teletrabajo .....	40
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	42
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	43
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	45
Formalización laboral .....	45
Trabajo decente en el campo .....	47
Organizaciones solidarias.....	51
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez .....	53
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido .....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	55
ANEXOS.....	57

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	57
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES .....	57
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO .....	57
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	57
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” .....	57
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019. ....	57

## 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 Casanare.

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

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

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

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

**Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia**



*Fuente:* Elaboración propia (2015)

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

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



**SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE CASANARE Y COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL.**

**Fechas de Sesiones:** 09 de Septiembre de 2015 – 01 de Octubre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación de Casanare, CCF Comfacasanare, Alcaldía de Yopal, Defensoría del Pueblo, ICBF, Sintradecare, Cámara de Comercio de Casanare, Ministerio del Trabajo-DT.

**COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE CASANARE**

**Fechas de Sesiones:** 09 de Septiembre de 2015 – 01 de Octubre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación de Casanare, SENA regional Casanare, CCF Comfacasanare, Servinsalud, Unisangil, Unitropico, USO- Weatherford, Sintradecare, Ministerio del Trabajo-DT.

**MESA TÉCNICA LABORAL DE CASANARE**

**Fechas de Sesiones:** 08 de Septiembre de 2015 – 30 de Septiembre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación de Casanare, ACP Casanare-CINPAC, Unisangil, SENA regional Casanare, DPS regional Casanare, ANSPE regional Casanare, miembros ORMET Casanare.

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

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

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

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

# CAPÍTULO 3

## PACTO POR LA 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 casos especiales autorizados (Conpes, 2014). Según Ley 1098 de 2006 la edad mínima para el ingreso al mundo laboral es 15 años, hasta los 17 años se requiere autorización de un inspector de trabajo o de entidad territorial local (Ministerio del Trabajo, 2011)

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de trabajo infantil en áreas urbanas y rurales en el departamento de Casanare (2107 casos registrados en SIRITI, septiembre de 2015).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ingresos insuficientes e inestables en el hogar por desempleo de adultos responsables del cuidado y custodia de los menores.</li> <li>* Inasistencia y deserción escolar.</li> <li>* Creencias y acciones colectivas (cultura agropecuaria llanera de Casanare) que inciden en la pronta vinculación de los niños, niñas y adolescentes al trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Falta de investigación y divulgación de información normativa, desde las entidades territoriales (Gobernación y Alcaldías) y entidades estatales encargadas (Ministerio del Trabajo) de asumir la responsabilidad sobre el tema.</li> <li>* Baja formación y capacitación de los padres de familia responsables del cuidado de los menores (NNA), que derivan en la reincidencia del trabajo infantil.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Disminución de las oportunidades de niños niñas y adolescentes de acceder a programas educativos, recreativos y de uso creativo del tiempo libre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento del círculo de la pobreza iniciando desde el hogar.</li> <li>* Falta de información incide en la toma de decisiones erradas en política pública para la erradicación de trabajo infantil.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de peores formas de trabajo infantil desarrollado en el departamento (372 casos registrados en SIRITI para Casanare a 2015).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasos recursos de padres y responsables del cuidado de niños, niñas y adolescentes.</li> <li>* Niñas y adolescentes prestan servicios sexuales o se relacionan sentimentalmente con trabajadores no locales del sector hidrocarburos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bonanza petrolera (superávit de recursos) y factores culturales que aceptan socialmente el trabajo infantil, inclusive peores formas de trabajo infantil como explotación sexual.</li> </ul>

<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Embarazo adolescente, la mayoría de las madres quedan la responsabilidad exclusiva de sus hijos.</li> <li>* Deserción escolar, por interés en buscar ingresos para adquirir productos tecnológicos y artículos de moda en general.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Perpetuación del ciclo de pobreza y de vulneración de derechos de la población infantil y adolescente.</li> </ul>

**ESTRATEGIA. GENERAR PROYECTOS DE EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE INGRESOS A LA POBLACIÓN RESPONSABLE (CUIDADORES Y/O PADRES A CARGO) DE NIÑOS Y NIÑAS Y ADOLESCENTES**

**Rol Gobernación**

- \* Participa activamente del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- y fortalece su desarrollo en cada uno de los 19 municipios.
- \* Utilizar la información disponible en los sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas, que permitan identificar grupos de población a intervenir (familias).

**Acciones de apoyo**

- \* Tomar decisiones de acuerdo a los sistemas de información unificados y desarrollados con la institucionalidad.
- \* Vincular a la población (padres) en la oferta que brinda el Servicio Público de Empleo para el mejoramiento de su empleabilidad.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Derechos Fundamentales- Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial del Casanare).
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, Regional Casanare
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Regional Casanare
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS, Regional Casanare
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Casanare

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

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del Casanare y municipal.
- \* Consejo departamental de política social de Casanare - CODPOS- Mesas de infancia, adolescencia y familia

- \* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

- \* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

- \* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-
- \* Caja de Compensación Familiar del Casanare -Comfacasanare.
- \* Cámara de Comercio de Casanare
- \* Alcaldías municipales del Casanare
- \* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Amanecer)
- \* Gremios (Asociación Colombiana de Petróleos Casanare)
- \* Sector empresarial (Ecopetrol)
- \* Cooperación internacional (PNUD - ONU Mujeres).

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, recursos de Fondo Empezar.

- \* (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.

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

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

**Rol Gobernación**

\* Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su departamento dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.

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

**Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

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

\* (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Casanare)

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, Regional Casanare

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS, Regional Casanare

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Casanare

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Casanare

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del Casanare y municipales

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

\* Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

\* Conformar y/o fortalecer los Consejos Departamentales de Política Social en su territorio.

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

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

\* (Alcaldía) Presentar la política pública ante el Concejo municipal para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

\* (Alcaldía) Conformar y/o fortalecer los Consejos municipales de Política Social en su territorio.

\* Defensoría del Pueblo- regional

\* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Regional Casanare

\* Caja de Compensación Familiar- CCF-Comfacasanare

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Policía Nacional, Departamento del Casanare (Grupo infancia y adolescencia)

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Comisarias de Familia

\* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Amanecer).

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

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

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

\* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA IDENTIFICACIÓN, ATENCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS**

### **Rol Gobernación**

\* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el fortalecimiento de áreas funcionales del ente territorial (Departamento Administrativo de Planeación-DAP- Políticas Sectoriales-Acción Social, u otras) y el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- que permita el desarrollo de actividades para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

\* Articuladamente con entidades competentes realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando

### **Acciones de apoyo**

\* Fortalecer acciones con autoridades policivas y judiciales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Ministerio del Trabajo.

\* (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Casanare)

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, Regional Casanare

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS, Regional Casanare

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Casanare

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Departamento Nacional de Estadística -DANE-

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Casanare

\* Defensoría del Pueblo- regional

en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-.

\* Desarrollar estrategias conjuntas para identificar rutas de trabajo infantil peores formas de trabajo infantil con las autoridades y su posterior seguimiento y control.

de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- para la gestión adecuada del sistema de información.

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Regional Casanare

\* Caja de Compensación Familiar- CCF-Comfacasanare

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Policía Nacional, Departamento del Casanare (Grupo infancia y adolescencia)

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Comisarias de Familia

\* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Amanecer)

\* Gremios (Asociación Colombiana de Petróleos Casanare; Asohofrucol, Fedegan, Fedepalma; Fedearroz)

\* Sector empresarial (Ecopetrol)

\* Cooperación internacional (PNUD - ONU Mujeres).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Recursos propios) entes territoriales.

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

\* Recursos propios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del Casanare y municipales

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

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, ENFATIZANDO EN LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL EN POBLACIÓN DE ZONAS RURALES**

### **Rol Gobernación**

- \* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA (Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes), que permita orientar la formulación de estrategias.
- \* Lidera procesos de sensibilización con la empresa privada del departamento (incluyendo la responsabilidad social de las empresas de hidrocarburos).

- \* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- \* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil
- \* Promover el fortalecimiento de la Red Colombiana contra el Trabajo Infantil.

### **Acciones de apoyo**

- \* Mejora acceso a la educación, cubrimiento e infraestructura para los niños, niñas y adolescentes del departamento, fortalecimiento del sector educación: sistema de información de la problemática.
- \* Desarrolla acciones conjuntas para disminuir tasas de embarazo adolescente (acciones prevención-información y sensibilización desde escuelas, colegios, Juntas de Acción Comunal, otros).
- \* Realiza seguimiento individual para la garantía de derechos de los niños, niñas y adolescentes que actualmente son objeto de acciones, desde la entidad territorial.

- \* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de niños, niñas y adolescentes-) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- \* Socializar con entidades de su sector (privado) la importancia de la prevención y promoción de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Casanare)
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, Regional Casanare
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Regional Casanare
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS, Regional Casanare
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Casanare.

- \* Caja de Compensación Familiar del Casanare -Comfacasanare
- \* Cámara de Comercio de Casanare
- \* Alcaldías municipales del Casanare.
- \* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Amanecer)
- \* Gremios (Asociación Colombiana de Petróleos Casanare)
- \* Sector empresarial (Ecopetrol)
- \* Cooperación internacional (PNUD - ONU Mujeres).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Recursos propios) entes territoriales.
- \* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Salud, Educación y Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).
- \* (Consejo Departamental de Política Social de Casanare) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo

Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del Casanare y municipales

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

# CAPITULO 4

## PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

### POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Sectores económicos intensivos en mano de obra, con bajos incentivos para la creación o recolocación de empleo, en contravía, la remuneración en actividades de hidrocarburos afectan el interés de la población desestimando realizar otro tipo de actividades.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasa articulación institucional-(público y privado) para el desarrollo de las apuestas productivas del departamento en el mediano y largo plazo (ganadería, turismo, oil and gas, hortofrutícola-piña).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de pertinencia educativa y formación para el trabajo de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos locales.</li> <li>* Escasas políticas de fomento al crecimiento de actividades económicas demandantes de mano de obra como la agricultura y la agroindustria.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Generación de encadenamientos productivos no relacionados a la vocación y apuestas productivas del territorio.</li> <li>* Crecimiento económico sin generación de valor agregado y sostenible en mano de obra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitado escalamiento de actividades productivas, bajo desarrollo de la agroindustria y sector agropecuario de manera articulada entre las regiones norte, centro y sur del departamento.</li> <li>* Oferta de formación para el trabajo no motiva el interés de la población casanareña a su vinculación.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. LIDERAR LA ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL (ACADEMIA-EMPRESA-ESTADO), PARA EL DESARROLLO DE APUESTAS PRODUCTIVAS DE USO INTENSIVO DE MANO DE OBRA LOCAL, PRINCIPALMENTE DESDE CONSEA Y CRC

#### Rol Gobernación

- \* Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala. Entre las actividades se resaltan: identificación mano de obra a través del Servicio Público de Empleo, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.
- \* Reactivar las acciones del Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal Comercial y Desarrollo Rural-

#### Acciones de apoyo

- \* Liderar y Participar en la promoción del empleo y la protección de los desempleados como acción activa desde el ente territorial.
- \* Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

CONSEA para el departamento de Casanare visibilizándolo como espacio operativo y estratégico de desarrollo, inclusión y fortalecimiento del sector agropecuario.

- \* Promover estudios de prospectiva laboral, por parte del Ormet Casanare, como herramienta técnica para analizar e investigar brechas de mano de obra acorde al crecimiento de los sectores y apuesta productivas del departamento de Casanare.

- \* Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en su territorio, articuladamente con los municipios de su jurisdicción.

- \* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Casanare)
- \* Departamento para la Prosperidad Social-DPS, Regional Casanare.
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE, Regional Casanare.
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.
- \* Cámara de Comercio de Casanare
- \* Caja de Compensación Familiar del Casanare -Comfacasanare.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Casanare.
- \* Instituciones Académicas (Unisangil, Unitrópico, otras)
- \* Organizaciones sociales del sector productivo
- \* Alcaldías municipales del Casanare.
- \* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Amanecer)
- \* Gremios (Asociación Colombiana de Petróleos Casanare; Asohfrucol; Fedegan, Fedepalma; Fedearroz)
- \* Sector empresarial (Ecopetrol).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Recursos propios) entes territoriales
- \* (Aliados Red Ormet) Casanare: Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie
- \* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento (Ley 715 de 2001)
- \* (Aliados Consea Casanare): Recursos propios de los aliados del Consea ya sean financieros, técnicos o en especie.
- \* (Aliados CRC Casanare): Recursos propios de los aliados de la CRC ya sean financieros, técnicos o en especie
- \* (Nacional) Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades adscritas.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare -SDCPSL-
- \* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- Casanare.
- \* Mesa Técnica Laboral de Casanare.
- \* Comisión Regional de Competitividad de Casanare.
- \* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal Comercial y Desarrollo Rural- CONSEA

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LOS PROGRAMAS LIDERADOS POR CRC DONDE SE PRIORIZAN A LARGO PLAZO ACCIONES EN DESARROLLO DEL SECTOR AGROPECUARIO, ESPECÍFICAMENTE DE PIÑA -HORTOFRUTÍCOLA, GANADERÍA, ARROZ Y PALMA DE ACEITE COMO FUENTES DE DESARROLLO SECTORIAL, ASÍ COMO ACTIVIDADES RELACIONADAS A OIL AND GAS Y TURISMO**

### **Rol Gobernación**

- \* Liderar la implementación de programas y proyectos, para fortalecer las apuestas productivas del departamento (Ganadería, Piña-hortofrutícola, Turismo, Oil and Gas, Arroz, Palma de Aceite).
- \* Fortalecer las apuestas clúster de la Comisión Regional de Competitividad con recursos financieros, físicos, logísticos, humanos y técnicos para que se traduzcan en inclusión de la población en las cadenas.

### **Acciones de apoyo**

- \* Fortalecer y mejorar acciones de formación para el trabajo desde SENA y de las Universidades del departamento como la Fundación Universitaria de San Gil -UniSangil y la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano - Unitrópico.
- \* Establecer acciones intersectoriales, para la adopción de procesos de Ganadería Sostenible como medio para ampliar la carga por hectárea, mano de obra y el cuidado ambiental.
- \* Participar, proponer y fortalecer los análisis y desarrollos propuestos en los estudios clúster en ejecución y futuros desde la CRC.
- \* Fomentar el relacionamiento con actores locales en torno al desarrollo sostenible e inclusivo de los sectores económicos del departamento: Cámara de Comercio de Casanare, Caja de Compensación Familiar CCF Comfacasanare, Fedegan, Unitrópico, Unisangil, Ormet departamento de Casanare, otros.
- \* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.
- \* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.
- \* Fortalecer procesos de análisis e investigación de mercados y mano de obra (perfiles ocupacionales y productivos) como herramientas para la toma de decisiones de política pública en su departamento.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Casanare)
- \* Ministerio de Comercio Industria y Turismo
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Casanare.
- \* Departamento para la Prosperidad Social-DPS, Regional Casanare
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE, Regional Casanare
- \* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Agencia Pública de Empleo del SENA y Comfacasanare).
- \* Cámara de Comercio de Casanare
- \* Caja de Compensación Familiar del Casanare -Comfacasanare
- \* Alcaldías municipales del Casanare
- \* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo-Ormet Casanare
- \* Instituciones Académicas (Unisangil, Unitropico, otras)
- \* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Amanecer)
- \* Cooperación internacional (PNUD Proyecto hidrocarburos)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Gremios (Asociación Colombiana de Petróleos Casanare; Asohfrucol; Fedegan, Fedepalma; Fedearroz)
- \* Sector empresarial (Ecopetrol).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Recursos propios) entes territoriales.
- \* (Aliados Red Ormet) Casanare: Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.
- \* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento (Ley 715 de 2001)
- \* (Aliados CRC Casanare): Recursos propios de los aliados de la CRC ya sean financieros, técnicos o en especie.
- \* (Nacional) Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores
- \* (Nacional) Estrategia Territorial para la Gestión Equitativa y Sostenible del Sector Hidrocarburos.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare -SDCPSL-
- \* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- Casanare.
- \* Mesa Técnica Laboral de Casanare.
- \* Comisión Regional de Competitividad de Casanare.

## **ESTRATEGIA. BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL SECTOR AGROPECUARIO COMO FUENTE DE AMPLIA OCUPACIÓN DE MANO DE OBRA**

### **Rol Gobernación**

- \* Fomentar la Gobernanza como medio para hacer planeación estrategia de largo plazo (fomentando la articulación privada-publica en los espacios de discusión, entes gremiales, mayor participación y toma de decisiones).
- \* Promover asociaciones y concertar alianzas estratégicas para apoyar el desarrollo empresarial e industrial del departamento y en general las actividades generadoras de empleo.
- \* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa -UVAE en actividades económicas de fuerte crecimiento como el forestal y el palmero, donde se requiere certificación a empleados sobre trabajo en alturas.
- \* Fortalece acciones desde el Ormet Casanare como herramienta técnica para analizar e investigar brechas de mano de obra (capital humano) acorde al crecimiento de las actividades económicas, relacionadas al sector agropecuario del departamento de Casanare.
- \* Suministrar información sobre el tejido empresarial relacionado al trabajo del campo.

### **Acciones de apoyo**

- \* Fortalecer acciones de investigación de mercados, ocupación y perfiles requeridos para mejorar el anticipo de mano de obra con respecto al crecimiento y desarrollo del territorio y sus sectores más relevantes (apuestas productivas de la Comisión Regional de Competitividad de Casanare CRC).
- \* Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías de escala, procesos agroindustriales y conformación de alianzas para clústeres productivos.
- \* Fortalecer y motivar acciones en torno al desarrollo del emprendimiento y empresarismo sostenible para el desarrollo agropecuario en el departamento.
- \* Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuarios.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Casanare)
- \* Departamento para la Prosperidad Social-DPS, Regional Casanare,
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE.
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- \* Cámara de Comercio de Casanare
- \* Caja de Compensación Familiar del Casanare -Comfacasanare
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Casanare
- \* Alcaldías municipales del Casanare
- \* Instituciones Académicas (Unisangil, Unitropico, otras)
- \* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo-Ormet Casanare
- \* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Amanecer)
- \* Cooperación internacional (PNUD Proyecto hidrocarburos)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Gremios (Asociación Colombiana de Petróleos Casanare; Asohofrucol; Fedegan, Fedepalma; Fedearroz)
- \* Sector empresarial (Ecopetrol).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Recursos propios) entes territoriales.
- \* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento (Ley 715 de 2001).
- \* (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores.
- \* Recursos ICETEX- Min agricultura para fomento de educación a población agropecuaria de Colombia.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare-SDCPSL-
- \* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- Casanare
- \* Mesa Técnica Laboral de Casanare.
- \* Comisión Regional de Competitividad de Casanare.

## **INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Déficit de información de mercado laboral, con registros administrativos desactualizados y sin consolidar. Ormet Casanare fue conformado en el último trimestre de 2014, aún no tiene productos relacionados.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Carencia de sistemas de información del mercado de trabajo dirigido por el Gobierno Central y los entes territoriales para el levantamiento de información pertinente en el departamento de Casanare.	* Escasa gestión de la investigación estratégica de mercados de trabajo y empleabilidad desde el sector público y privado del departamento.  * Información territorial socioeconómica, del mercado de trabajo y dinámica del sector productivo dispersa y de baja difusión, que limita la construcción de inventarios de información local estratégica.
<b>EFFECTOS</b>	
* Destinación de recursos en programas y/o proyectos que no impactan de manera significativa el mercado laboral local.  * Desajustes entre oferta y demanda de trabajo, entre sectores productivos generadores de empleo y alternativas de empleabilidad o generación de ingresos para poblaciones prioritarias.	* Dificultad en identificar las dinámicas del mercado territorial, para la priorización de acciones hacia las poblaciones prioritarias del departamento (población víctima del conflicto armado, jóvenes, trabajadores del campo).

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO – ORMET CASANARE- EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL RED ORMET POR MEDIO DE LA DESTINACIÓN DE RECURSOS PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS ENCAMINADOS A ANÁLISIS, INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA LABORAL**

### **Rol Gobernación**

\* Ser un aliado activo del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - Ormet Casanare, participar 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.

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

\* Fomentar el Ormet departamento de Casanare como herramienta técnica de apoyo en espacios de discusión relevantes como: Comisión Regional de Competitividad, Consea (Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal Comercial y Desarrollo Rural), otros; para apoyo y soporte de toma de decisiones de política pública.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar espacios de discusión en los que se socialice la estrategia Red Ormet y actores clave en el territorio que se vinculen al observatorio.

\* Encargar al Ormet Casanare, el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas, como puede ser levantamiento de información y análisis

en materia de trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia en la formación, prospectiva labora, actividades agropecuarias, clústeres, entre otros.

\* Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco del Ormet departamento de Casanare.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-

\* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA regional Casanare.

\* Cooperación internacional (PNUD Proyecto hidrocarburos)

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

\* Alcaldías municipales del Casanare

\* Instituciones Académicas (Unisangil, Unitrópico, otras)

\* Caja de Compensación Familiar del Casanare -Comfacasanare

\* Cámara de Comercio de Casanare

\* Gremios (Asociación Colombiana de Petróleos Casanare; Asohofrucol; Fedegan, Fedepalma; Fedearroz)

\* Sector empresarial (Ecopetrol).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Recursos propios) entes territoriales.

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

\* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie: Unisangil, Cámara de Comercio de Casanare, SENA, CCF Comfacasanare y Gobernación de Casanare.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

### **Rol Gobernación**

\* Mejorar calidad de información de registros administrativos y metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.

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

- \* Promover el diseño de indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.
- \* Generar información para la construcción de indicadores que permitan realizar seguimiento a la generación y calidad del empleo derivado de proyectos de inversión pública y privada en el territorio.

### **Acciones de apoyo**

- \* Fortalecer la capacidad técnica de las alcaldías (19 municipios) para el mejoramiento en el registro administrativo, necesarios para la producción y difusión de estadísticas regionales y locales.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Casanare)
- \* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- \* Cooperación internacional (PNUD Proyecto hidrocarburos)
- \* Departamento para la Prosperidad Social-DPS, Regional Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios.
- \* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie).

### **Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales o escritos (Ej. página web ente territorial) los sistemas de información en torno a mercado laboral y resultados de la información obtenida desde la Gobernación de Casanare para fomentar democráticamente la gestión de la información.

- \* Levantar un inventario de registros administrativos de los entes territoriales, que permitan la identificación, seguimiento y monitoreo de determinantes del mercado laboral.

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

- \* Departamento Nacional de Planeación-DNP

- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet Casanare.

- \* Alcaldías municipales del Casanare.

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

## **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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasa coordinación institucional para la promoción y uso del servicio público de empleo, por parte de actores públicos y privados (4537 personas registradas como buscadores y 478 empresas registradas como oferentes-Comfacasanare).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja difusión y presentación de las acciones del Servicio Público de Empleo-SPE- al sector público, privado y personas (empleados y buscadores) del departamento.</li> <li>* Utilización de mecanismos informales de colocación (oferta y demanda) por medio de Juntas de Acción Comunal -JAC, referidos y recomendados principalmente en el sector privado y en sectores de amplia demanda laboral (predominantemente actividades hidrocarburos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Población local no cumple con perfiles ocupacionales requeridos por contratistas de grandes proyectos de infraestructura- hidrocarburos y de servicios (comerciales).</li> <li>* Amplia tendencia de la población casanareña a cobrar su remuneración laboral por encima de los estándares nacionales (tomando como referencia los precios acordados en las actividades petroleras).</li> <li>* Empresas nacionales y multinacionales gestionan sus vacantes con población de otras regiones sin tener en cuenta la mano de obra local.</li> </ul>

<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja utilización del SPE por parte de los oferentes y demandantes-</li> <li>* Presencia de conflictos laborales en el departamento de Casanare por migración de mano de obra no calificada y calificada proveniente del centro, sur y occidente del país.</li> <li>* Prácticas irregulares de colocación e intermediación, desconociendo el uso del Servicio Público de Empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mano de obra- cesante- no encuentra oportunidades de empleo en la región debido a su baja cualificación.</li> <li>* Aumento ocupaciones en precarias condiciones para la población de la región, debido a su baja cualificación, alta informalidad de los sectores y actividades económicas (servicios, construcción, agrícola, otros.).</li> <li>* Vacantes no asumidas por la población local, debido a su bajo interés en actividades laborales que no desarrollen la cadena productiva del sector hidrocarburos.</li> </ul>

**ESTRATEGIA. FOMENTAR EL USO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO-SPE- DESDE EL INTERIOR DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE Y LA MOTIVACIÓN A HACERLO DESDE LAS ALCALDÍAS DEL DEPARTAMENTO (EMPLEADOS, CONTRATITAS Y A SUS PROYECTOS DE CONTRATACIÓN)**

**Rol Gobernación**

\* 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.

\* Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo de su territorio para las actividades propias de la organización.

\* Promover el uso de la estrategia con los programas, proyectos y actividades que se deriven de los recursos de origen del ente territorial- contratistas, infraestructura, proyectos sociales, etc.

**Acciones de apoyo**

\* Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio.

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

\* (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de las agencias de empleo.

**Entidades de apoyo**

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

\* Caja de Compensación Familiar del Casanare -Comfacasanare

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

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

\* Agencias privadas del SPE: Contracas y Asointra.

\* Sector empresarial

\* Alcaldías municipales del Casanare.

**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.

\* Mesa Técnica Laboral de Casanare.

\* Comisión Regional de Competitividad de Casanare.

**ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO Y COBERTURA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, AMPLIANDO LOS SERVICIOS, ACCIONES E INTERMEDIACIÓN LABORAL EN OTRAS REGIONES Y MUNICIPIOS ESTRATÉGICOS DEL DEPARTAMENTO**

**Rol Gobernación**

\* Apoyar la divulgación y promoción del Servicio Público de Empleo y sus centros de empleo en el departamento, con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros).

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

\* Aunar esfuerzos con las alcaldías municipales para facilitar la operación de los centros de empleo en sus municipios para beneficio de su población.

\* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales

### **Acciones de apoyo**

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

\* Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio.

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Casanare (APE)

\* Caja de Compensación Familiar del Casanare -Comfacasanare

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.

\* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- Recursos del componente Propósito general en atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

\* Mesa Técnica Laboral de Casanare.

relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.

\* (UAESPE) Generar la viabilidad para el proyecto en cuanto a la sostenibilidad del recurso humano, financiero, y de infraestructura para la implementación de centros de empleo.

\* Especializar a los centros de empleo de acuerdo con las características de la población a atender.

\* Alcaldías municipales del Casanare (principalmente Paz de Ariporo y Monterrey)

\* Agencias privadas del SPE: Cortracas y Asointra

\* Cámara de Comercio de Casanare

\* Gremios (Asociación Colombiana de Petróleos- Casanare; Asohofrucol; Fedegan, Fedepalma; Fedearroz)

\* Sector empresarial (Ecopetrol).

\* (Nacional) Recursos de inversión de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE- y sus centros de empleo (CCF Comfacasanare y Agencias Públicas de Empleo- APE SENA).

\* Comisión Regional de Competitividad de Casanare.

# 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Oferta de formación para el trabajo de baja calidad y pertinencia; limitado relacionamiento con las apuestas productivas del departamento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo vínculo entre los gobiernos locales, instituciones de formación y empresas para el diseño de políticas y estrategias de formación para el trabajo.</li> <li>* Incipientes esfuerzos en la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación, las cuales requieren atención urgente y prioritaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incentivos y formación limitados, para el desarrollo de emprendimientos y procesos de innovación en las actividades productivas.</li> <li>* Alta presencia de población con escasa educación básica, primaria y secundaria, los cuales limitan su acceso a formación y capacitación.</li> <li>* Incipiente relacionamiento y articulación entre el sector privado y el sector público para definir acciones sobre formación específica y a la medida.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de tasas de desempleo por desajuste de competencias de jóvenes, mujeres, afro descendientes, indígenas, personas mayores, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, campesinos, personas en condición de extrema pobreza, otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo nivel de diversificación de actividades innovadoras que generen valor agregado y sostenibilidad empresarial.</li> <li>* Desajustes en la formación de mano de obra y las necesidades del tejido empresarial.</li> <li>* Formulación de políticas y planes de formación sin ejercicios de previsión de la demanda de competencias (actual y futura).</li> </ul>

### ESTRATEGIA. MEJORAR LA ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL ENTRE ACADEMIA, GOBIERNO Y EMPRESA, PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE FORMACIÓN QUE CONTRIBUYAN A LA COMPETITIVIDAD DE LAS APUESTAS PRODUCTIVAS DEL DEPARTAMENTO

#### Rol Gobernación

\* Participar en Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de cualificación de talento humano y pertinencia de formación para el trabajo y competitividad de sectores productivos.

\* Liderar el desarrollo de la educación básica vocacional en su territorio (ampliación de cobertura- rural- municipal-).

#### Acciones de apoyo

\* Recopilación de información en torno a las necesidades de formación del sector productivo del territorio, en términos de calidad y pertinencia.

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

\* Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción (fomentado en los espacios de discusión)

\* Implementar acciones para activar el Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE-y/ o introducir en el mismo, la formación pertinente para para el trabajo, de forma transversal y coordinada en los espacios de discusión (CRC, CONSEA, SDCPSL, CIETI).

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del empleo y Subsidio Familiar- Dirección Territorial Casanare).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regional Casanare.
- \* Universidades del departamento (Unisangil, Unitropico, otros)
- \* Ministerio de Educación Nacional-MEN.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Regional del SENA.
- \* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo.

- \* Cámara de Comercio de Casanare.
- \* Alcaldías municipales del Casanare (Secretarías de Educación).
- \* Servicio Público de Empleo (SENA - APE- regional Casanare y Caja de Compensación Familiar de Casanare-Comfacasanare).

- \* (Entes territoriales) 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 Espacios de Discusión-CRC, Consea, SCPSL, CIETI.

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

- \* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -Ormet-

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO Y LINEAMIENTOS PARA SU SOSTENIMIENTO**

### **Rol Gobernación**

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Creación de ordenanza para el fomento del emprendimiento con énfasis en población prioritaria del departamento.
- \* Implementar acciones como la conformación de un área destinada a incentivar la competitividad y el desarrollo por medio de empleo, auto-empleo y emprendimiento (Secretaría, o Gerencia, u Oficina Asesora, etc. de Competitividad y Desarrollo-) que lidere procesos de consecución de recursos, asistencia

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del empleo y Subsidio Familiar- Dirección Territorial Casanare).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Regional Casanare
- \* Universidades del departamento (Fundación Universitaria de San Gil-Unisangil; Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano-Unitropico, otros)
- \* Servicio Público de Empleo (Sena APE regional Casanare y Caja de Compensación Familiar de Casanare-Comfacasanare).

### **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).
- \* Recursos Privados de sector hidrocarburos liderado por Ecopetrol y ACP Casanare.

- \* Gestionar recursos con Cooperación Internacional, Nacional, Regional y con entidades públicas y privadas con presencia departamental para incentivar, motivar y mejorar acceso del emprendimiento como medio para la creación de empresas y ocupaciones en el departamento.

- técnica y sostenibilidad comercial de las ideas innovadoras en emprendimiento. Así como la gestión y relacionamiento con SPE públicas y privadas y formación pertinente para el trabajo.

- \* Implementar convocatorias cerradas con la población joven y prioritaria del departamento para iniciar y/o fortalecer emprendimientos.

- \* Alcaldías municipales de Casanare (Secretarías de Educación)
- \* Organizaciones No gubernamentales ONG (Fundación Amanecer- Fundación Panamericana para el Desarrollo -FUPAD).
- \* Cooperación Internacional (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD-DEI e Hidrocarburos-)
- \* Entidades privadas (Ecopetrol, Asociación Colombiana de Petróleos ACP Casanare).

- \* Recursos de gestión en la Cooperación Internacional (USAID, Unión Europea, GIZ, JICA- cooperación japonesa, etc.).

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

### Instancias territoriales con competencia

- \* Consejo Regional del SENA.
- \* 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 de mercado de trabajo -Ormet-Ormet Casanare.
- \* Red Regional de Emprendimiento.

## 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitada implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de empleadores y empleados; debido a escasa cultura del autocuidado y su baja sensibilización en el departamento de Casanare.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Baja cultura del autocuidado y protección en el trabajo, principalmente de las personas relacionadas a actividades agropecuarias, construcción y servicios.</li><li>* Empresas aseguradoras de riesgos laborales, no brindan los conocimientos suficientes para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo.</li><li>* Las bajas acciones preventivas en las zonas de trabajo, mantiene un riesgo latente en el desempeño del trabajador.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Bajos estímulos para la afiliación de trabajadores independientes a la seguridad y salud en el trabajo.</li><li>* Bajos controles y seguimiento de afiliación a la seguridad social integral desde Inspección, Vigilancia y Control-IVC de Ministerio del Trabajo, hacia las empresas del sector privado del departamento.</li></ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Población ocupada desprotegida por falta de afiliación a salud y riesgos laborales.</li><li>* Incremento del pago de pensiones anticipadas, pérdidas de personal calificado, ausentismo y elevadas primas de seguro; a razón de la reincidencia de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Sanciones y cierres a empresas que incumplen con las normas de seguridad y salud en el trabajo dentro de sus organizaciones.</li><li>* Riesgos latentes a trabajadores informales y trabajadores vulnerables que no cuentan con las garantías de protección en salud en el trabajo.</li></ul>

### ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL EN TORNO A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO , PARA SECTORES COMO AGROPECUARIO (PALMA, GANADERÍA, ARROZ), CONSTRUCCIÓN, SERVICIOS (COMERCIO, HOTELES, TURISMO, MECÁNICOS, INDUSTRIAL, RESTAURANTES), CANTERAS E HIDROCARBUROS

#### Rol Gobernación

- \* Promoción de las acciones conjuntas para mejorar los estándares y la seguridad en el trabajo de la población dependiente e independiente del departamento.
- \* Participar en programas de capacitación en normas básicas de salud y seguridad aplicables a su ocupación, para trabajadores independientes e informales por sector económico (agropecuario-ganadería, construcción, minería).
- \* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales (grandes empresas, medios de comunicación masivos, espacios de discusión, Junta de Acción Comunal -JAC, foros, talleres).
- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales (agropecuario, servicios, hoteles-restaurantes, construcción, ambulantes).

### **Acciones de apoyo**

\* Fortalecer el relacionamiento con Aseguradoras de Riesgos Laborales ARL del sector público y privado para evidenciar y hacer pactos de mejoramiento.

\* Promover con representantes de instituciones educativas de diversos niveles de formación, la inclusión de contenidos pedagógicos orientados a la promoción de la cultura de

autocuidado, Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y Secretaría de Salud municipales.

\* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, prácticas preventivas, riesgos psicosociales, entre otros.

### **Entidades de apoyo**

\* Aseguradoras de Riesgos Laborales-ARL privadas y públicas (positiva, La Equidad, otras con presencia en el departamento).

\* Gremios (Fedegan, Fedearroz, Fedepalma, Sociedad de Ingenieros de Casanare, Sociedad de Arquitectos de Casanare, otros)

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Entidades privadas (Ecopetrol, ACP Casanare).

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

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

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Alcaldías municipales de Casanare (Secretarías de Salud).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Casanare.

\* Organizaciones sindicales (CUT, CGT, SINTRADECARE, otras).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Fondo de riesgos laborales.

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

\* Recursos propios de entidades privadas que gestionan mitigación de impactos.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

## **ESTRATEGIA. FORTALECER EL COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE CASANARE POR MEDIO DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE CUBRIMIENTO DEPARTAMENTAL Y CON ACCIONES EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO QUE FACILITE EL SEGUIMIENTO DEL MISMO**

### **Rol Gobernación**

\* Fortalecer las alianzas estratégicas con gremios y espacios de discusión para ampliar los beneficios de la seguridad y salud en el trabajo a la población del departamento.

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

\* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial (entidades públicas y privadas de centro, sur y norte del territorio) para desarrollar acciones en el marco de los comités que promuevan la seguridad y salud en el trabajo y sean transmitidas a la población en general.

\* Liderar procesos de implementación de medidas y acciones al interior de la entidad territorial como ejemplo regional.

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Casanare- Dirección de riesgos laborales)

\* Aseguradoras de Riesgos Laborales-ARL privadas y públicas (positiva, La Equidad, otras con presencia en el departamento).

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Secretarías de Salud (Alcaldías municipales del departamento).

\* Organizaciones sindicales (CUT, CGT, SINTRADECARE, otras).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* Recursos propios de entidades privadas que gestionan mitigación de impactos.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

## **ESTRATEGIA. LIDERAR CON ENTIDADES INVOLUCRADAS ACTIVIDADES DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y/O APOYAR LAS QUE SE ADELANTEN POR OTRAS INSTITUCIONES EN SU TERRITORIO**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar grupos de población críticos (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Minas y Canteras, Construcción, Agropecuario (Ganadería), Servicios).

\* Gestionar capacitación para la formulación e implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las PYMES y en los sectores económicos con mayor siniestralidad y los catalogados como de alto riesgo (Minas y Canteras y Construcción) en el departamento.

### **Acciones de apoyo**

\* Gestionar relacionamiento con Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial) para implementar acciones de control y seguimiento en afiliación a riesgos laborales.

asistencia técnica, priorizando la protección del menor trabajador y los trabajadores con discapacidad.

\* (Mintrabajo) Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control en torno seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de

\* Realizar seguimiento a la formulación e implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las PYMES y en los sectores económicos con mayor siniestralidad y los catalogados como de alto riesgo (Minas y Canteras, Construcción, Agropecuarios).

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Casanare.

\* Alcaldías municipales del Casanare (Secretarías de Salud).

\* Aseguradoras de Riesgos Laborales-ARL privadas y públicas (positiva, La Equidad, otras con presencia en el departamento).

\* Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, SINTRADECARE).

\* Cámara de Comercio de Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ministerio del trabajo) Recursos propios, a través de recurso humano y técnico de las Direcciones Territoriales.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

## **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasos procesos de formación para el trabajo, empleabilidad y emprendimiento para las personas en condición de discapacidad (13.180 personas -octubre de 2015-reporte de Gobernación de Casanare) y sus cuidadores.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desinterés originado por las empresas privadas por la vinculación laboral de la población con discapacidad y cuidadores.</li> <li>* Limitados programas desde el sector público para atender las necesidades de la población con discapacidad.</li> <li>* Insuficientes programas de capacitación y formación para el trabajo debido a los complejos procesos de adaptabilidad de herramientas de ayuda, para la población con discapacidad y sus cuidadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasas rutas de empleabilidad y uso del servicio público de empleo por parte de la población prioritaria (discapacidad y cuidadores).</li> <li>* Inclusión a programas de formación y procesos de emprendimiento insuficientes, acorde a la amplia cantidad de población caracterizada por el ente territorial.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconocimiento de los incentivos tributarios para el aumento de las oportunidades y generación de empleo desde el sector privado y público, hacia la población con discapacidad y/o cuidadores.</li> <li>* Aumento de vulneración de derechos, incluyendo los económicos, por la baja penetración de las políticas públicas hacia la población con discapacidad y cuidadores.</li> <li>* Escasa vinculación a empleos formales por desajuste de competencias de la población con discapacidad del departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento de actividades informales, de cuenta propia y de precarios ingresos realizados por la población con discapacidad.</li> <li>* Baja sostenibilidad de procesos de emprendimiento individuales y/o grupales debido a la escasa capacitación, vinculación de la población con discapacidad y asistencia técnica.</li> <li>* Presencia de exclusión y precarización de población con discapacidad en el departamento.</li> </ul>

**ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y/O SUS CUIDADORES DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DE LAS ECONOMÍAS LOCALES**

**Rol Gobernación**

- \* Gestionar la ampliación de la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores, con los actores rectores del nivel nacional y local.
- \* Promover con entidades competentes la realización ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros)

- que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.
- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

**Acciones de apoyo**

- \* Ampliar la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores.
- \* Realizar ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.

- \* (Alcaldías) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.
- \* Brindar información que permitan la identificación y caracterización de población con discapacidad y que sea captada en el marco de sus actividades (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros).

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección de movilidad y formación para el trabajo- Dirección Territorial Casanare)
- \* Ministerio de Educación Nacional.
- \* Ministerio de Salud y Protección Social.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA regional Casanare.
- \* Instituciones de formación para el trabajo.
- \* Departamento para la prosperidad social -DPS-regional Casanare.
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-regional Casanare.

- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-regional Casanare.
- \* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-regional Casanare.
- \* Alcaldías municipales del Casanare.
- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Casanare.
- \* Caja de Compensación Familiar de Casanare-CCF Comfacasanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal, Comité Distrital o Comité Local, según corresponda.

\* Consejo Departamental de Política Social de Casanare-CODPOS-

\* Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- Casanare.

## **ESTRATEGIA. FOMENTAR UNIDADES PRODUCTIVAS Y PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y/O DE SUS FAMILIARES CUIDADORES**

### **Rol Gobernación**

\* Promover la creación de unidades productivas lideradas por población con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a la vocación productiva del territorio.

\* Generar alianzas interinstitucionales e inter-gremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.

\* Identificar las necesidades de las unidades productivas o de emprendimiento de personas con discapacidad y/o sus cuidadores.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar una caracterización de la vocación productiva del territorio y de oportunidades para el emprendimiento de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

\* Promover el acceso de la Población con Discapacidad y/o sus cuidadores a la oferta institucional existente en torno a

\* Realizar alianzas interinstitucionales e inter-gremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección de movilidad y formación para el trabajo- Dirección Territorial Casanare)

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV-regional Casanare.

\* Ministerio de Educación Nacional.

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-regional Casanare.

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA regional Casanare.

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Casanare.

\* Instituciones de formación para el trabajo.

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare-CCF Comfacasanare.

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-regional Casanare.

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal, Comité Distrital o Comité Local, según corresponda.

\* Red Regional de Emprendimiento de Casanare.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA REGIÓN**

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar el análisis de información del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- que permita la identificación de perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del Trabajo- Dirección Territorial Casanare)

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-regional Casanare.

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Cámara de Comercio de Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Subsidio familiar) Recursos administrados por las Cajas de compensación familiar en torno a subsidio familiar.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal, Comité Distrital o Comité Local, según corresponda.

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

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

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

\* Gremios (Fedegan, Fedepalma,

\* Universidades (Unisangil, Unitrópico, otras).

\* Cajas de Compensación Familiar de Casanare-CCF Comfacasanare.

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Best Buddies).

\* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

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

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

\* Comisión Regional de Competitividad de Casanare-CRC.

## **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: Insuficientes oportunidades laborales y generación de oportunidades a Poblaciones Prioritarias (víctimas del conflicto) en el departamento de Casanare.**

**CAUSAS**

- \* Escaso interés de la población víctima del conflicto armado, en capacitarse y recibir formación para el trabajo.
- \* Oferta educativa poco pertinente respecto a las necesidades del sector empresarial.
- \* Bajos incentivos para el aumento de las oportunidades y generación de empleo desde el sector privado y público para la vinculación de la población prioritaria.

- \* Inexistentes actividades e iniciativas originadas desde los entes territoriales del departamento a dar soluciones a problemáticas de generación de ingresos a víctimas de conflicto armado.
- \* Existencia de imaginarios y/o arraigo cultural regional, por la exclusión y precarización de población víctima del conflicto armado, que condicionan su participación en el mercado de trabajo y es relacionada como mano de obra de baja cualificación.

**EFFECTOS**

- \* Aumento de tasas de desempleo por desajuste de competencias de la población víctima del conflicto armado y la oferta laboral.
- \* Incremento de actividades informales por cuenta propia, con precarización de los ingresos y condiciones laborales de la población.

- \* Aumento de personas en estado de vulnerabilidad por la baja efectividad de políticas públicas locales y regionales de atención de población víctima del conflicto armado.
- \* Incremento del círculo de la pobreza y de desempleo de la población víctima del conflicto armado por desplazamiento y asentamiento en zonas urbanas.

**ESTRATEGIA. DESARROLLAR PROYECTO DE CARACTERIZACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE**

**Rol Gobernación**

- \* Promover la inclusión de la población prioritaria desde la política pública del departamento.
- \* 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-UARIV.

- \* Promover el enganche laboral a través de los Centros de Empleo vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.
- \* Aplicar la metodología diseñada por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo para el levantamiento del perfil productivo de los territorios donde están asentadas las víctimas del departamento de Casanare.

**Acciones de apoyo**

- \* 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.

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

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Casanare)
- \* Cooperación Internacional (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA regional Casanare.
- \* Alcaldías municipales del Casanare.
- \* Departamento para la Prosperidad Social-DPS, Regional Casanare.
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

- UAESPE- Prestadores del Servicio Público de Empleo: SENA-APE regional Casanare, Caja de compensación Familiar de Casanare-Comfacasanare.
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema-ANSPE, Regional Casanare
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), regional Casanare.
- \* Organizaciones no gubernamentales-ONG (Fundación Amanecer).
- \* Instituto de Fomento al Casanare -IFC-.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios.
- \* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, GIZ, otros.
- \* (Nacional) Recursos propios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV.

- \* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación.
- \* (Nacional) Sistema General de Regalías.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comités Territoriales de Justicia Transicional –CTJT.
- \* Mesas de participación

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

## **ESTRATEGIA. GESTIONAR RUTAS DE EMPLEO RURAL Y URBANO Y DE EMPRENDIMIENTO PARA VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

- \* Promover el enganche laboral de población víctima, a través de los centros de empleo vinculados a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo.
- \* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información para la identificación de la vocación productiva de los territorios tendientes a obtener resultados para la

formación de la población víctima del conflicto armado el departamento de Casanare.

\* Disponer oportunamente de la información existente.

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Desarrollar alianzas estratégicas con SENA para fortalecer la asociatividad, la capacitación en emprendimiento y factores para su sostenibilidad.
- \* Apoya la identificación de empresas con vocación para la vinculación laboral de población víctima del conflicto.
- \* Documentar la información relativa a las estrategias de generación de empleo y autoempleo para víctimas del conflicto.
- \* Identificar la oferta del Estado a nivel central y territorial en programas de formación para el trabajo, enganche laboral,

emprendimiento y otras estrategias de empleo y autoempleo que estén dirigidas a las víctimas del conflicto armado.

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral, Dirección Territorial Casanare, Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección Territorial Casanare).
- \* Cooperación Internacional (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Casanare
- \* Alcaldías municipales del Casanare.
- \* Departamento para la Prosperidad Social-DPS, Regional Casanare.

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

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo: SENA-APE regional Casanare, Caja de Compensación Familiar de Casanare- Comfacasanare.

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

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), Regional Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios.
- \* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación.
- \* (Nacional) Sistema General de Regalías.

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

\* (Nacional) Recursos propios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-
- \* Mesas de participación

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de discriminación por género, que afecta el relacionamiento laboral, las oportunidades laborales y aumenta la informalidad en actividades como comercio, rurales y servicios, en el departamento de Casanare.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Presencia de trabajo no remunerado en oficios del hogar, actividades agropecuarias y trabajo familiar.</li> <li>* Prevalencia de imaginarios culturales en la población sobre la minimización y discriminación de las acciones desarrolladas por la mujer.</li> <li>* Escasas oportunidades de capacitación y formación para el trabajo para las mujeres, por su condición de madres cabeza de familia, jefes de hogar y trabajadoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Subsidios estatales afectan el relacionamiento laboral de forma negativa, aumentando la informalidad de las mujeres en actividades como servicio doméstico, comercio, restaurantes, hoteles.</li> <li>* Escasas oportunidades de capacitación y formación para el trabajo de mujeres en condición de vulnerabilidad económica, víctimas del conflicto y madres cabeza de hogar.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarrollo de actividades informales, de cuenta propia y de precarios ingresos por parte de la población femenina.</li> <li>* Aumento de desempleo e inestabilidad laboral en la mujer por el desajuste de competencias por falta de capacitación y formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Precarización laboral de la mujer a razón de imaginarios colectivos culturales, baja formación y capacitación y subvención que es aprovechado por empleadores para evitar la formalización.</li> </ul>

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

#### Rol Gobernación

- \* Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.
- \* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género.
- \* En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de equidad de género.

#### Acciones de apoyo

- \* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica de la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género a nivel departamental.
- \* Apoyar el proceso de modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de equidad de género.

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral- Dirección Territorial Casanare)
- \* Asamblea Departamental de Casanare.
- \* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- \* Cooperación Internacional (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- ONU Mujeres).
- \* Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- \* Organizaciones No gubernamentales –ONG (FUPAD- Fundación Colombiana para el Desarrollo, Fundación Amanecer, otras).
- \* Departamento Nacional de la Función Pública.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres en el departamento de Casanare.

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

\* Consejo Departamental de Política Social de Casanare-CODPOS-

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

### **Rol Gobernación**

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

su jurisdicción, y la certificación con el Sello de Equidad Laboral Equipares.

\* Socializar y promover la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- con empresarios del territorio bajo

\* Verificar junto al Ministerio del Trabajo la posibilidad de iniciar la Certificación con la entidad territorial (Gobernación de Casanare y/o entidades adscritas).

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Casanare)

\* Gremios (Fedegan, Fedepalma, otros).

\* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

\* Universidades (Unisangil, Unitropico, otras).

\* Cooperación Internacional (PNUD- ONU Mujeres).

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare- Comfacasanare.

\* Organizaciones No gubernamentales (Fundación Amanecer).

\* Entidades privadas (Asociación Colombiana de Petróleos-ACP Casanare).

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Alcaldías municipales del Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos propios

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

\* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres de Casanare.

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

\* Comisión Regional de Competitividad de Casanare-CRC-

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EN LAS MUJERES DEL DEPARTAMENTO LA AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEP'S-Y MECANISMOS FLEXIBLES DE COTIZACIÓN POR SEMANAS AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, FOMENTANDO LA CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ CON LOS EMPLEADORES**

### **Rol Gobernación**

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

\* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías como, Departamento Administrativo de Planeación (políticas sectoriales), Acción Social Departamental, para la divulgación y vinculación del programa a las mujeres objetivo de vinculación a Beneficios Económicos Periódicos- BEP's.

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

\* Realización de jornadas de oferta de servicios institucionales a nivel departamental con presencia de Ministerio del Trabajo y Colpensiones, para hacer presentaciones sobre BEP's y Mecanismo Flexibles de Cotización.

\* Alianza Gobernación de Casanare y Cámara de Comercio de Casanare para sensibilización de empresarios sobre temas de formalización a la mujer y equidad laboral de género.

\* Generar articulación con las alcaldías del departamento para ampliar la sensibilización y socialización de BEP'S y los Mecanismos Flexibles de Cotización a mujeres y empresarios. .

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Casanare)

\* Colpensiones

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda

\* Redes de recaudo

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Empresas privadas del departamento.

\* Entidades del sistema de protección social

\* Caja de Compensación Familia de Casanare –CCF- Comfacasanare.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regional Casanare.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Casanare.

\* Cooperación Internacional (Organización de las Naciones Unidas-ONU Mujeres).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

\* (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.

\* Mesas Técnicas de Empleo de Casanare.

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

## **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: Altos niveles de desempleo juvenil, por desinterés de los mismos en vincularse al mercado laboral formal y en actividades diferentes a hidrocarburos**

**CAUSAS**

\* Escaso interés de la población joven del departamento en formarse y vincularse a actividades no pertenecientes al sector de hidrocarburos.  
\* Discriminación de la mano de obra joven, al considerarse como mano de obra no calificada y con bajo interés de permanecer por largos periodos de tiempo en una misma plaza de trabajo.

\* Bajos incentivos para el aumento de las oportunidades y generación de empleo desde el sector privado y público para la vinculación joven del departamento al mercado laboral.

**EFECTOS**

\* Aumento de tasas de desempleo por desajuste de competencias de la población joven del departamento.  
\* Incremento de actividades informales, de cuenta propia y de precarios ingresos, por parte de la población juvenil.

\* Aumento de personas en estado de vulnerabilidad por la baja efectividad de políticas públicas locales y regionales para mejorar su condición.  
\* Incremento del círculo de la pobreza y de desempleo de la población joven del departamento debido a las limitadas oportunidades laborales y baja pertinencia de su formación.

**ESTRATEGIA. IDENTIFICAR Y PARTICIPAR DE LAS ESTRATEGIAS PÚBLICAS O PRIVADAS 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 como las mesas técnicas de empleo, las subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales y demás instancias pertinentes, con el fin de buscar sinergias y articulación entre los actores institucionales del territorio.  
\* 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.

\* Dar apoyo a las respuestas o inquietudes que surjan sobre los alcances e implementación de estos programas en los territorios o formular e implementar oferta complementaria para garantizar el éxito de las intervenciones (ej. Becas, Apoyo sostenimiento, transporte, espacios de formación, cofinanciación de capital semilla, etc.).  
\* Impulsar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

**Acciones de apoyo**

\* (40.000 Primeros empleos) Priorizar y generar insumos a la Caja de Compensación Familiar -CCF- del departamento y los sectores departamentales con mayores posibilidades de enganche laboral para los Jóvenes.  
\* Diseñar los instrumentos necesarios para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de las estrategias en el territorio.

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

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección Territorial Casanare).  
\* Cámara de Comercio de Casanare  
\* Caja de Compensación Familiar de Casanare- CCF Comfacasanare.  
\* Academia: Fundación Universitaria de San Gil-Unisangil; Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano-Unitrópico, otros)  
\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Casanare

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Casanare  
\* Presidencia de la Republica- Colombia Joven.  
\* Organizaciones no gubernamentales (Fundación Amanecer, otras).  
\* Empresas Privadas (Asociación Colombiana de Petróleos-ACP).  
\* Cooperación Internacional (USAID-Unión Europea, otras).  
\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades territoriales.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -DPS-, a través del proyecto Jóvenes en acción, Empleo temporal para población pobre extrema, vulnerable y víctima de la violencia por desplazamiento en el territorio nacional.

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

\* (Nacional) Ministerio de comercio, industria y turismo, a través del apoyo técnico a la política de emprendimiento en Colombia.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación de Casanare. -CRC-

\* Consejo de Política Social de Casanare. -CODPOS-

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Casanare.

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROCESOS DE EMPRESARIZACIÓN (EMPRENDIMIENTO) Y ASOCIATIVIDAD PARA POBLACIÓN JOVEN DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad, emprendimiento y empresarismo en los jóvenes sean de origen público o privado.

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

\* Crear alianzas que faciliten la puesta en marcha de este tipo de iniciativas.

### **Acciones de apoyo**

\* Dinamizar la participación de los actores participantes de la red regional de emprendimiento, disponer de los recursos técnicos, financieros y logísticos para su funcionamiento.

oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

\* 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

\* 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.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS regional Casanare.

\* Cámara de Comercio de Casanare

\* Presidencia de la Republica- Colombia Joven.

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare- CCF Comfacasanare.

\* Organizaciones no gubernamentales -ONG (Fundación Amanecer).

\* Academia: Fundación Universitaria de San Gil-Unisangil; Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano- Unitrópico, otros)

\* Entidades Privadas (Asociación Colombiana de Petróleos-ACP).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA regional Casanare.

\* Cooperación Internacional (USAID-Unión Europea, otras).

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Privados) Recursos propios

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

\* (Nacional) Ministerio de agricultura y desarrollo rural, a través del proyecto Asistencia desarrollo de capacidades de emprendedoras rurales.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo de Juventud (Departamental - Municipal).

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

\* Consejo Departamental de Política Social de Casanare -CODPOS-

\* Red Regional de Emprendimiento.

\* Mesas Técnicas de Empleo: Mesa Técnica Laboral de Casanare.

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

## 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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento de nuevas formas de organización del trabajo, tal como es el teletrabajo (con incipiente desarrollo en el departamento).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Limitadas estrategias en generación de oportunidades de empleabilidad que impacten poblaciones que tradicionalmente han sido excluidas del mercado de trabajo como población con discapacidad, cuidadores o personas a cargo de familiares con discapacidad, madres cabeza de hogar y personas que viven en zonas apartadas (zona rurales dispersas).	* Baja penetración y acceso a redes de internet e interconexión TIC's en poblaciones del departamento con aumento en las zonas rurales.  * Bajo nivel de conocimiento del teletrabajo, por parte de entidades públicas y privadas, organizaciones civiles, sindicatos y buscadores de empleo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Baja diversificación de alternativas de desarrollo empresarial a bajos costos de producción para las empresas públicas y privadas.  * Aumento de la desocupación laboral en poblaciones alejadas de los centros poblados y rurales de Casanare.	* Escasa promoción de la inclusión social a partir de la articulación de estrategias de generación de empleo para población con barreras para el ingreso al mercado laboral como personas con discapacidad, madres cabeza de hogar, madres gestantes y lactantes, y personal que trabaje en zonas alejadas-

### **ESTRATEGIA. FOMENTAR EL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA DE DESARROLLO DE LA PRESTACIÓN DE LAS FUNCIONES DESDE EL INTERIOR DE LA ENTIDAD TERRITORIAL (GOBERNACIÓN)**

#### **Rol Gobernación**

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

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

#### **Acciones de apoyo**

\* Identificar grupos de población prioritarios (población con discapacidad, mujeres en estado de gestación o de lactancia, otros) que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades para su posible vinculación en la entidad territorial.

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Casanare

\* Organizaciones sindicales (SINTRADECARE, USO, CUT, CGR, otras).

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare -CCF Comfacasanare.

\* Liderar la identificación de áreas, gerencias, secretarías, grupos, que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de la entidad territorial.

\* Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores de la Gobernación de Casanare.

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

\* Ormet Casanare.

\* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-Mintic.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-regional Casanare.

\* Departamento Administrativo de la Función Pública

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

\* Comisiones Regionales de Competitividad de Casanare.-CRC-

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

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR Y AMPLIAR LA INFRAESTRUCTURA DE INTERCONEXIÓN TIC'S A POBLACIONES ALEJADAS DE LOS CENTROS POBLADOS DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

\* Liderar procesos de inclusión laboral para población habitualmente excluida por su condición y ubicación.

\* 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.

\* Gestionar inversión con Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para acceder a recursos de inversión para el fortalecimiento y ampliación de redes e infraestructura en el departamento de Casanare.

### **Acciones de apoyo**

\* Mejorar y ampliar infraestructura por medio de programas de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-Mintic.

\* Acompañar a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por la Gobernación y Alcaldías (19) en coordinación con el

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio del Trabajo.

\* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo" que incluyan la voluntad de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Mintic para comprometer acciones y recursos.

### **Entidades de apoyo**

\* Mesa de Responsabilidad Social de Casanare.

\* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Departamento Nacional de Planeación-DNP

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- regional Casanare.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-regional Casanare.

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL- a nivel Nacional y con presencia en el departamento (La Equidad - Positiva).

\* Alcaldías municipales del Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes Territoriales): Recursos propios.

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

\* Recursos propios de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

\* Comisiones Regional de Competitividad de Casanare-CRC.

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

## **ESTRATEGIA. DESARROLLAR ESTRATEGIAS DE FOMENTO A LA EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE INGRESOS DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y SUS CUIDADORES, MEDIANTE EL DESARROLLO DE ACCIONES DEL TELETRABAJO**

### **Rol Gobernación**

\* Promover el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo a nivel departamental y en coordinación con los municipios bajo su jurisdicción.

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

\* Identificar perfiles productivos de la población con discapacidad en el departamento.

\* Gestionar estudios de factibilidad para la implementación de telemedicina en zonas de difícil acceso físico de personal de la salud en la región como alternativa del Teletrabajo y su uso en el departamento.

### **Acciones de apoyo**

\* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicatos y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción para la vinculación de la población con discapacidad.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales y Dirección territorial de Casanare)

\* Mesa de Responsabilidad Social de Casanare.

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-Mintic.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-regional Casanare.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS regional Casanare-

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare-CCF Comfacasanare.

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Recursos propios) entes territoriales.

\* (Nacional) Recursos propios de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare -SCPSL-

\* Comisiones regionales de competitividad de Casanare -CRC.

\* Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet de Casanare.

## **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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento general de los servicios que brindan las Cajas de Compensación Familiar como el sistema de subsidio familiar y mecanismos de protección al cesante.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desconocimiento de la población sobre beneficios de vinculación a cajas de compensación familiar.	* Relaciones laborales informales en las actividades del departamento (agropecuarias, servicios, comercio).
* Escasa cobertura de la caja de compensación por alta informalidad.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Desprotección del núcleo familiar y limitado acceso a los beneficios del subsidio familiar y protección al cesante de trabajadores y buscadores.	* Desprotección del núcleo familiar y trabajadores.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER LA AFILIACIÓN Y LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR- CCF COMFACASANARE), QUE CONTRIBUYAN A LA TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO A TRAVÉS DE LA CONSTRUCCIÓN DE EQUIDAD SOCIAL**

#### **Rol Gobernación**

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 (alcaldías municipales).

\* Promover los lineamientos de política que se desarrollen, en relación a los servicios ofrecidos por las Cajas de compensación familiar en el sector rural (Comfacasanare).

\* Suministrar información pertinente a la Caja de Compensación Familiar del departamento, frente a las características propias de las familias y empleo rural de los departamentos, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados.

\* Formular y ejecutar proyectos orientados al mejoramiento de las condiciones de habitabilidad y el acceso a servicios públicos de la

población rural, que permitan generar las condiciones óptimas para la ampliación de cobertura del subsidio familiar de vivienda rural.

\* Promover jornadas de salud en diferentes partes del territorio, para el acceso a los servicios de la Caja-CCF Comfacasanare, mediante brigadas móviles.

\* Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural, ofertados por la Caja de Compensación Familiar-CCF Comfacasanare.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar eventos de acuerdo a la temática, de manera focalizada, teniendo en cuenta la cobertura de la Caja de Compensación Familiar- Comfacasanare, hace en el territorio.

\* Incluir dentro de su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a la Caja de Compensación -CCF Comfacasanare.

\* Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones en materia del sistema de subsidio familiar.

\* Formular y gestionar proyectos ante los OCAD correspondientes, que fortalezcan el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar- Dirección Territorial Casanare)

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare- CCF Comfacasanare.

\* Gremios y empresas privadas de actividades agropecuarias (Fedegan, Fedearroz, Fedepalma, otras).

\* Cámara de Comercio de Casanare.

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

\* Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Alcaldías municipales del Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Nacional) Min agricultura - Fondo de Desarrollo Rural

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

\* Mesas Técnica Laboral de Casanare: Mesa Técnica Laboral de Casanare.

## **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: Escasos logros obtenidos por la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare debido a su inactividad en los últimos años. La reactivación del espacio de discusión fue realizada en junio del 2015.**

**CAUSAS**

\* Desconocimiento de las acciones del espacio de discusión como cuerpo colegiado constitucional que se encarga de liderar aspectos laborales y de dialogo social a nivel nacional y sus jurisdicciones departamentales, por parte del gobierno departamental y empresarios.

\* Escasos resultados demostrados desde el accionar del espacios de discusión.

\* Desinterés demostrado desde los representantes de los empleados en mantener el espacio de discusión y el dialogo social tripartita en el departamento.

\* Escaso liderazgo ejercido desde el Ministerio del Trabajo por sostener y liderar los temas departamentales, propios de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare, en el interior de la Dirección Territorial Casanare.

**EFECTOS**

\* Inasistencia al espacio de discusión (Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare) de las entidades encargadas del desarrollo de planes operativos de acción en las vigencias correspondientes.

\* Limitadas acciones de diálogo y preventivas frente a conflictividad laboral, derivada principalmente de actividades de hidrocarburos.

\* Baja representatividad de la comunidad y de los empleados para la solución de los conflictos que se presentan en el territorio.

**ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIALES Y LABORALES DE CASANARE PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL Y FOMENTO DEL DIÁLOGO TRIPARTITA (GOBIERNO, EMPRESARIOS Y EMPLEADOS)**

**Rol Gobernación**

\* Liderar el fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare - SDCPSL- conjuntamente con el Ministerio del Trabajo- Dirección Territorial.

\* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y

Laborales de Casanare -SDCPSL- a través de su participación, y la motivación de la vinculación de actores clave (empresarios y representantes de empleados).

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

**Acciones de apoyo**

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

\* (Mintrabajo) Realizar la Secretaría Técnica y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare.

\* Sugerir el seguimiento y cumplimiento de planes de acción y su control periódico para evidenciar logros y alcances en el espacio de discusión.

\* Gestionar capacitaciones en torno a negociaciones colectivas, técnicas de negociación, política de empleo, trabajo decente, formación pertinente para el trabajo, mercado de trabajo, otros; que fortalezcan la operatividad del espacio de discusión en el departamento.

**Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Organizaciones sindicales (CGT, CUT-, otras de nivel departamental y municipal presentes en Casanare).

\* Organización de Pensionados y de desempleados.

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare- CCF Comfacasanare.

\* Ormet Casanare.

\* Representante del sector hidrocarburos (Ecopetrol).

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

**Instancias territoriales con competencia**

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

# CAPITULO 6

## PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

### FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Empresarios y sectores de la economía departamental, presentan baja formalización laboral, registrando altos índices de desvinculación de los trabajadores al sistema de protección social</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mayores tasas de informalidad, en actividades económicas agropecuarias, construcción, comercio, restaurantes, hoteles, transporte y servicios.</li> <li>* Existencia de barreras de acceso al mercado formal para población en situación de pobreza y grupos poblacionales prioritarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Altas tasas de desplazamiento de la población rural que aumenta las tasas de desempleo y vinculación a sector informal.</li> <li>* Bajo nivel de formación y capacitación pertinente para el trabajo de acuerdo con las necesidades de sectores productivos.</li> <li>* Modalidad de contratación que fomenta la informalidad (tercerización e intermediación).</li> </ul>
<b>EFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Deterioro de las condiciones laborales en sectores críticos, desprotección de trabajadores y sus núcleos familiares.</li> <li>* Población diferencial y de atención prioritaria, con alta exposición a condiciones de trabajo inseguras y sin protección a la seguridad social y otras normas laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social.-</li> <li>* Trabajadores con baja cualificación tienen menores posibilidades de acceder a empleos de calidad y con las garantías de afiliación a la seguridad social.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON LA POBLACIÓN EN GENERAL LA IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL QUE PROMUEVA LA FORMALIZACIÓN LABORAL, A TRAVÉS DE MECANISMOS FLEXIBLES Y TRADICIONALES

#### Rol Gobernación

- \* Fomentar la articulación institucional para desarrollar estrategias de sensibilización en los sectores identificados como críticos por medio de visitas, talleres, foros, otros, a nivel departamental.
- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al

#### Acciones de apoyo

- \* Fortalecer acciones de Inspección, Vigilancia y Control-IVC- desde Ministerio del Trabajo a empresas del departamento. Fomentar el sector agropecuario para articular otros subtemas del Trabajo Decente.
- \* Por medio de estudios y análisis: Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información en este sentido, a los operadores y demás entidades involucradas que permitan el diseño de estrategias para la eliminación de barreras de acceso.

- componente de afiliación al sistema de seguridad social integral (agropecuario, construcción, comercio, servicios, transporte, otros).
- \* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral.

- \* Promover la articulación institucional en los territorios para la implementación de estrategias que permitan la afiliación al sistema de seguridad social integral y su seguimiento y evaluación.
- \* Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor, población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).

### **Entidades de apoyo**

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

\* Empresas públicas y privadas de Pensiones y Seguridad Social Integral, Colpensiones- BEP's.

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Gremios de sectores críticos (Fedegan, Fedearroz, Fedepalma, empresas de construcción).

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare- CCF Comfacasanare.

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Organizaciones Sindicales (USO, SINTRADECARE, otros).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Casanare

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MINCIT-

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Recursos propios) entes territoriales.

\* (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 de Casanare-SDCPSL-

## **ESTRATEGIA. DISEÑAR Y DESARROLLAR ESTUDIOS Y PROYECTOS DE RECONVERSIÓN LABORAL, DIRIGIDOS A POBLACIÓN NO VINCULADA FORMALMENTE AL SECTOR PRODUCTIVO, MEDIANTE LA GENERACIÓN DE CAPACIDADES LABORALES E IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE INGRESOS**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar y suministrar información sobre actividades productivas potenciales de su departamento (agropecuario, agroindustrial, ganadería, servicios complementarios de la cadena productiva de hidrocarburos, turismo, servicios, otros.).

\* Apoyar y fortalecer los ejercicios de sensibilización de la población no vinculada al sector productivo y que participa en actividades irregulares.

\* Generar alianzas interinstitucionales e inter-gremiales para vinculación de beneficiarios del programa de reconversión laboral.

\* Garantizar rutas de colocación de las agencias de gobernación y/o alcaldías, de acuerdo a lo establecido en la norma (SENA agencia pública de empleo, Caja de Compensación Familiar - CCF Comfacasanare).

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar estudios de vocación productiva de las zonas rurales y población a beneficiar.

\* Sensibilizar a la comunidad en general sobre los alcances de la reconversión laboral y los beneficios derivados de la formalización.

\* Recalificación de trabajadores.

\* Intermediación laboral por medio de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y sus operadores en el departamento de Casanare.

### **Entidades de apoyo**

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Casanare (Jóvenes Rurales).

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-y sus operadores: SENA-APE regional Casanare y Caja de Compensación Familiar de Casanare- CCF Comfacasanare.

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social de Casanare-CODPOS-

## **ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON GRUPOS INTERESADOS DE POBLACIÓN, MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, BEP'S, COTIZACIÓN POR SEMANAS, EN POBLACIONES ESPECÍFICAS COMO TAXISTAS, SERVICIO DOMÉSTICO, POBLACIÓN RURAL, ENTRE OTROS**

### **Rol Gobernación**

\* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS, Cotización por semanas, Sectores específicos.

\* Gestionar el establecimiento de puntos de Beneficios Económicos Periódicos- BEPS en el departamento de Casanare, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Empresas públicas y privadas de Pensiones y Seguridad Social Integral, Colpensiones- BEP's.

\* Alcaldías municipales del Casanare.

\* Gremios de sectores (Fedegan, Fedearroz, Fedepalma, actividades de Construcción, otros).

\* Cámara de Comercio de Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

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

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

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

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

\* Caja de Compensación Familiar de Casanare CCF- Comfacasanare.

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Organizaciones Sindicales (USO, SINTRADECARE, CUT, CGT, otros).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA; Regional Casanare.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MINCIT -

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

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SCPSL- de Casanare.

## **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: Débil competitividad del sector agropecuario en Casanare, a razón de los bajos procesos de formación, deficiencia en infraestructura y tecnologías, intermediación comercial y limitado escalamiento agroindustrial.**

**CAUSAS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja competitividad en el campo por uso inadecuado de recursos hídricos, acceso a tecnología y maquinaria, servicios financieros y mano de obra.</li> <li>* Bajos estímulos empresariales para la auto-sostenibilidad del sector agropecuario por los altos costos de producción y bajos precios de venta de productos en fase primaria.</li> <li>* Deserción del trabajador rural, para vincularse al sector petrolero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Altos niveles de informalidad laboral, relacionados a estacionalidad de la producción agrícola.</li> <li>* Escasa demanda de formación y capacitación en temas relacionados con el sector agropecuario, con un alto desestimulo en la población joven.</li> <li>* Débiles procesos de asociatividad.</li> <li>* Inexistencia de procesos de divulgación sobre esquemas de formalización.</li> </ul>
--	--

**EFFECTOS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desplazamiento y cambio de la actividad agropecuaria en la búsqueda de nuevas fuentes de ingresos.</li> <li>* Inadecuado desarrollo de economías de escala y de procesos agroindustriales.</li> <li>* Aumento del desempleo rural y baja calidad de vida de los empresarios agropecuarios (campesinos) de Casanare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incipientes desarrollos técnicos y tecnológicos en el sector que redundan en baja productividad y empresarismo incipiente de la actividad.</li> <li>* Aumento de la informalidad laboral en el departamento.</li> </ul>
---	--

**ESTRATEGIA. DESARROLLAR ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES, ORIENTADAS AL MEJORAMIENTO DE LA CUALIFICACIÓN DEL TRABAJADOR RURAL**

**Rol Gobernación**

- \* Gestiona procesos para mejorar la cualificación de la población rural y la articulación institucional en torno a dicha población.
- \* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación del sector agropecuario (sectores priorizados, ganadería, palma africana, forestales, arroz, piña, turismo ecológico-cultural).
- \* Suministrar información sobre el tejido empresarial relacionado al trabajo del campo del departamento de Casanare.
- \* Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos, necesidades de formación profesional del territorio y fomento al emprendimiento desde la entidad ( generando opciones de convenios-ejemplo: convocatorias cerradas) que permitan mejorar la calidad, pertinencia, sostenibilidad y otros aspectos de los programas de formación para el trabajo y el emprendimiento de

manera específica para sector agropecuario y agroindustrial del departamento de Casanare.

- \* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa-UAVE, iniciando con formaciones y certificaciones en "trabajo en altura" para sectores con amplia demanda laboral como forestales y palma africana.

- \* Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa-UVAE.

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

**Acciones de apoyo**

- \* Articular estas acciones con las políticas de desarrollo de sectores en el territorio.
- \* 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, no cubierta por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación).

- \* Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios del sector agropecuario para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE- Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa-

- \* Identificar acciones de seguimiento y control para calificar el acceso a educación y formación para el trabajo de la población rural para que mejoren su cualificación y su acceso a la formalización.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades adscritas.
- \* Alcaldías municipales del Casanare.

- \* Caja de Compensación Familiar de Casanare-CCF Comfacasanare.

- \* Empresas privadas (Asociación Colombiana de Petróleos ACP-CINPAC- Casanare).

- \* Servicio Nacional de aprendizaje -SENA, Regional Casanare
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE, Regional Casanare.
- \* Organizaciones no gubernamentales-ONG (Fundación Amanecer).
- \* Ministerio de Educación Nacional MEN.
- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo- Dirección Territorial Casanare).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Nacional) Recursos de Ministerio de Educación.
- \* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-con presencia en el departamento.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Casanare.
- \* Gremios (SAC, Fedegan, Fedearroz, Fedepalma).
- \* Secretaría de Agricultura Departamentales y municipales
- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

- \* (Nacional) Recursos de SENA para formación.
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare.

## **ESTRATEGIA. GENERAR ALIANZAS INSTITUCIONALES PARA FORTALECER LA DIVULGACIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL CAMPO (BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS, INCLUSIÓN AL PAGO INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL)**

### **Rol Gobernación**

- \* Gestionar el establecimiento de puntos Beneficios Económicos Periódicos- BEPS en el departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos (ejemplo en centro de empleo del Servicio Público de Empleo actual o Alcaldías).
- \* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y la Secretaría de Agricultura, ganadería y Medio Ambiente del departamento, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a Beneficios Económicos Periódicos- BEPS.

- \* Generar espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas) en articulación con SAGYMA- Secretaría de Agricultura, ganadería y medio ambiente- departamental.

- \* Realizar jornadas de sensibilización al tejido empresarial, sobre su responsabilidad en la realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial de la mano de Secretaría de Agricultura, ganadería y Medio Ambiente.

### **Acciones de apoyo**

- \* Implementación y divulgación en medios de comunicación sobre el fortalecimiento del sector agropecuario y el acceso a esquemas flexibles de formalización y protección para la vejez.
- \* Incluir el programa de Formalización Laboral Flexible y Beneficios Económicos Periódicos- BEPs en las ferias de servicios lideradas por el ente territorial, en la cual convergen sujetos objeto de vinculación

- \* Fortalecer alianza Gobernación y Cámara de Comercio de Casanare (miembros de CONSEA y CRCI) para sensibilización de empresarios.

- \* Generar alianzas entre la Gobernación de Casanare-SAGYMA- Secretaría de Agricultura, ganadería y medio ambiente-, alcaldías del departamento (19), Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS; así como para el establecimiento de alianzas para la ampliación de su cobertura..

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial de Casanare).
- \* Colpensiones.
- \* Alcaldías municipales del Casanare.
- \* Cámara de Comercio de Casanare.
- \* Caja de Compensación Familiar de Casanare- CCF Comfacasanare.

- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- regional Casanare.
- \* Gremios (Fedegan, Fedepalma, Fedearroz, otros).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios.
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.
- \* (Nacional) Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural- Fondo de Desarrollo Rural.

- \* (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Desarrollo Regional - FDR-.
- \* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## **ESTRATEGIA. DIVERSIFICACIÓN Y FOMENTO DE LA OFERTA Y ACCESO EFECTIVO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL CAMPO**

### **Rol Gobernación**

- \* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.
- \* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores rurales.
- \* Garantizar la atención de la demanda de formación de trabajadores del campo.
- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del territorio.
- \* Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- \* Ofrecer formación para el trabajo con enfoques para tipo de población joven y de género femenino.

### **Acciones de apoyo**

- \* 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.
- de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.
- \* Articular con SENA, la implementación de programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación el de Jóvenes rurales emprendedores.
- \* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -Ormet- (Ormet departamento de Casanare) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores rurales, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.
- \* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo- Dirección Territorial Casanare)
- \* Caja de Compensación Familiar de Casanare-CCF Comfacasanare.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-regional Casanare (Jóvenes rurales emprendedores)
- \* Cooperación Internacional (Consejo Británico).
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- \* Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - Icetex
- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Departamento de Casanare.
- \* Departamento para la prosperidad social -DPS-regional Casanare.
- \* Alcaldías municipales del Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## 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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasos procesos de generación y fortalecimiento de organizaciones solidarias en el departamento de Casanare, por falta de acompañamiento técnico desde el interior de las entidades territoriales (Gobernación y alcaldías).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Inexistentes procesos de fomento y creación de organizaciones solidarias al interior de la Gobernación de Casanare y Alcaldías del departamento.</li> <li>* Débiles procesos de acompañamiento y asistencia técnica por parte de entidades que fomentan el funcionamiento de las organizaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos incentivos para la conformación- creación de organizaciones desde las entidades locales y del orden nacional que hacen presencia en el departamento.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Actuales organizaciones conformadas no cuentan con soporte técnico para su sostenibilidad lo cual aumenta el riesgo de fracaso.</li> <li>* Desconocimiento desde la población en la conformación de organizaciones de economía solidaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasa sostenibilidad de procesos (administrativos, comerciales, otros) realizados por las actuales organizaciones existentes, que impide el crecimiento de su base social.</li> </ul>

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

#### Rol Gobernación

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

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

#### Acciones de apoyo

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

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

#### Entidades de apoyo

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

- \* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Casanare.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- regional Casanare.

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

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

**Instancias territoriales con competencia**

\* Red Regional de Emprendimiento.

\* Superintendencia de la Economía Solidaria

\* Cámara de Comercio de Casanare.

\* Alcaldías municipales del departamento.

\* Juntas de Acción Comunal.

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

\* Comisión Regional de Competitividad de Casanare.

# 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Los altos niveles de informalidad laboral, llevan a bajos niveles de vinculación al sistema de protección social de la población en edad productiva y en consecuencia hay una alta desprotección a la vejez.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Altos índices de Informalidad laboral en Colombia y Casanare, influyen negativamente en la cobertura del sistema general de pensiones.</li> <li>* Escasas oportunidades laborales y generación de ingresos para los personas mayores.</li> <li>* Deficiencias en las acciones de política (departamental y municipal) para la protección de la vejez y servicios a los personas mayores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de formación y cualificaciones básicas de la persona mayor.</li> <li>* Desconocimiento de programas nacionales en beneficio a los personas mayores, tanto de los entes territoriales como de la población en general.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento de la desprotección de la persona mayor, por limitado acceso a los beneficios económicos pensionales y servicios socioculturales.</li> <li>* Disminución de la calidad de vida y el bienestar del adulto mayor que no cuenta con programas enfocados a su apoyo y desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acceso a trabajos precarios con altas tasas de informalidad.</li> <li>* Bajo cubrimiento de las acciones de los programas que propenden por mejorar y sostener los ingresos de los personas mayores.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. FORTALECER ACCIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN MAYOR DEL DEPARTAMENTO EN TODOS LOS MUNICIPIOS DE CASANARE (HOGARES, ALIMENTACIÓN, RECREACIÓN- CON LA AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y LOS SERVICIOS OFRECIDOS)**

#### **Rol Gobernación**

\* Lidera procesos para el mejoramiento de la calidad de vida de los personas mayores del departamento.

\* 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

#### **Acciones de apoyo**

\* Caracteriza la población mayor del departamento y hace retroalimentación con indicadores de seguimiento.

\* Promover programas dirigidos a personas mayores de transferencia de conocimiento en actividades propias de la región (comida, cultura llanera, joropo, agropecuarias típicas).

personas en situación de vulnerabilidad en cada uno de los 19 municipios.

\* Promover alianzas con entidades competentes ya sean del nivel nacional o en el territorio para el desarrollo de servicios adicionales a la persona mayor.

\* Gestionar recursos con diferentes entidades de apoyo que permitan el desarrollo de servicios adicionales a la persona mayor como actividades recreación, deportivas, culturales.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial de Casanare)
- \* Colombia Mayor- Ministerio del Trabajo.
- \* Colpensiones.
- \* Alcaldías municipales del departamento.
- \* Caja de Compensación Familiar de Casanare -CCF Comfacasanare

- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Casanare.
- \* Asamblea Departamentales de Casanare y Concejos municipales
- \* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) 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).

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Departamental de Política Social de Casanare- CODPOS-

- \* Comité de Adulto Mayor.

## **ESTRATEGIA. FOMENTO A LA AFILIACIÓN Y PAGO DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE CASANARE A PENSIÓN, BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS- BEP'S Y OTROS AHORROS FLEXIBLES PARA LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ**

### **Rol Gobernación**

- \* Lidera acciones para preparar a su población para el auto sostenimiento por medio del ahorro.
- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS (Beneficios Económicos Periódicos), Cotización por semana, Sectores específicos (agropecuarios, constructores, servicio doméstico, ambulantes, otros), Madres comunitarias.

- \* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS (Beneficios Económicos Periódicos) en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.
- \* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social, principalmente, en población que cumple con requisitos para los esquemas flexibles.

### **Acciones de apoyo**

- \* Diseña estrategias con Mintrabajo y Colpensiones para mejorar el acceso a BEP's (Beneficios Económicos Periódicos) de la población de escasos recursos del Departamento.
- \* Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor,

- población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, construcción, madres comunitarias, entre otros).
- \* Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones- Dirección Territorial de Casanare)
- \* Colombia Mayor- Ministerio del Trabajo.

- \* Alcaldías municipales del departamento.
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-regional Casanare.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Recursos propios) entes territoriales.
- \* (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**

- \* Consejo Departamental de Política Social de Casanare -CODPOS-

- \* 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.**