

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

2016-2019



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

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

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

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

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

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

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público.....	19
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	19
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	23
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	25
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	27
Formación de trabajadores productivos.....	27
Seguridad y salud en el trabajo	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a poblaciones étnicas	33
Teletrabajo	35
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante.....	36
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	37
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	39
Formalización laboral	39
Trabajo decente en el campo	41
Organizaciones solidarias.....	44
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez	46
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido	46
BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXOS.....	50
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	50

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES	50
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO	50
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	50
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”	50
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.	50

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 del Chocó.

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 del Chocó se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES – CHOCÓ

Fechas de Sesiones: 24 de agosto, 8 de octubre, 9 de octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo - Territorial Chocó, Gobernación del Chocó, Centrales obreras (CUT, CGT), Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó, SENA Regional Choco, Colpensiones.



OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO -RED ORMET CHOCÓ

Fechas de Sesiones: 9 de octubre.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo Territorial Chocó, Coordinación Ormet Chocó, Universidad Tecnológica del Chocó, instituciones aliadas ORMET.

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.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil en comercio al por menor (venta ambulante), servicio doméstico, sector transporte, construcción y pesca, casos reportados 1.538. (Tasa de trabajo infantil en Quibdó 5.8% IV trimestre 2014. (Fuente: Mintrabajo - SIRITI, 2015).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Necesidades Básicas Insatisfechas relacionadas con bajos ingresos de las familias (tanto insuficientes como inestables) así como con la informalidad laboral y desempleo de los padres o adultos a cargo. * Sistemas de vigilancia deficientes y alto nivel de dispersión territorial, dificultan realizar seguimiento al trabajo infantil, especialmente en las zonas rurales del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja pertinencia de programas educativos que generan desincentivos para vincularse a programas de formación y conllevan a la deserción escolar. * La tasa de asistencia escolar para población entre 5 a 16 años residentes del área rural dispersa, corresponde al 80,7% para mujeres y 80,9% para hombres, valores cercanos al promedio nacional. (Fuente: DANE-CNA, 2015).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Poco efecto e impacto de campañas y actuaciones territoriales y nacionales en generar conciencia en materia de trabajo infantil. * Población infantil sin garantías de protección de sus derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Se limitan las acciones institucionales para luchar contra el trabajo infantil, por desconocimiento sobre la problemática y ausencia de información para la toma de decisión

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Reclutamiento forzoso, actividades delincuenciales (comercialización de alucinógenos), labores mineras, mendicidad y explotación sexual de NNA (289 casos reportados de trabajo infantil en sus peores formas) (Fuente: Mintrabajo - SIRITI, 2015).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * El Departamento concentra acciones del conflicto armado y la economía ilegal, las comunidades étnicas (afrocolombianas-indígenas) son las principales poblaciones víctimas. * Limitaciones en cobertura y calidad de la inspección, control y vigilancia laboral en materia de trabajo infantil por las instancias pertinentes (ICBF, Mintrabajo, Procuraduría). 	<ul style="list-style-type: none"> * Escasa información registrada acerca de los casos y prácticas que configuran trabajo infantil en sus diversas formas y con desagregación por condición étnica y entre lo urbano-rural. * Limitada socialización de oferta institucional que brinde a hogares en riesgo de trabajo infantil, oportunidades de generación de ingresos que permitan desvincular a NNA de dichas actividades.

EFECTOS	
* Vulneración de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que les impide acceder a la educación, la formación, limitando el uso creativo del tiempo libre y afectando su desarrollo personal.	* Deterioro de las redes de apoyo de los Niños y Niñas, tales como la desintegración familiar o el abandono del hogar.
* Desplazamiento forzoso, especialmente de población indígena a sectores urbanos.	* Aumento de los índices de analfabetismo, reducción de oportunidades de capacitación de los NNA y perpetuación del ciclo de pobreza.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Deficientes mecanismos que garanticen la protección del adolescente trabajador (15 a 17 años)

CAUSAS	
* Personas entre 15 y 19 años cuentan con las tasas más altas de informalidad. (Fuente: UT CH, 2015).	* Baja calidad y pertinencia educativa inciden en la percepción negativa del sistema educativo local por parte de los adolescentes, promoviendo la deserción escolar y vinculación temprana al trabajo.
* Preferencia en contratación de jóvenes menores de edad para evitar pagos de seguridad social y vinculación formal al trabajo.	* Baja articulación institucional que permita el seguimiento y control al cumplimiento de garantías al adolescente trabajador.
* Desconocimiento por parte de los empleadores sobre la normatividad que reglamenta y protege al adolescente trabajador.	
EFECTOS	
** Población juvenil sin protección social.	* Promoción de baja cualificación y remuneración del empleo para jóvenes.
* Ampliación de las barreras de acceso a empleo formal.	* Jóvenes sin proyecto de vida, ni oportunidades de movilidad social.

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

Rol Gobernación

* Continuar la implementación de la política pública de primera infancia, infancia y adolescencia del departamento del Chocó, revisando los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes erradicación de trabajo infantil y sus peores formas y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

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

* Articular a los Consejos de Política Social y CIETI's del departamento al proceso de construcción e implementación de política pública.

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

mandato, logrando establecer las problemáticas prioritarias y las estrategias a implementar en el Plan de desarrollo, atendiendo los lineamientos de nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA.

* Conformar un equipo interdisciplinario cualificado para brindar orientación y asesoría técnica a los municipios para que desarrollen labores de seguimiento y control para la prevención del Trabajo Infantil.

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

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.

* (Instituciones del CIETI) Fortalecer y movilizar los CIETI's departamental y municipales para el diseño, implementación y seguimiento de acciones orientadas a la erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas.

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

* (ICBF, Alcaldías) Designar recursos para la atención integral de Niños, Niñas y Adolescentes orientados a la prevención, atención y erradicación del Trabajo infantil.

* (ICBF) Realizar campañas para concientizar al sector privado, especialmente comerciantes, de no vincular laboralmente a NNA así como sensibilizar a los padres de familia en torno a la problemática.

* (Alcaldías municipales) Fortalecer los programas educativos y fomentar hábitos de estudio en los NNA como medidas de prevención.

* (Instituciones del CIETI) Generar mecanismos de compromiso entre las instituciones responsables del Trabajo Infantil para su articulación a través de pactos, participación activa en las reuniones y actividades del CIETI.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial del Chocó y Dirección de Derechos fundamentales)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Chocó

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Chocó

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social

* Ministerio de Educación NACIONAL

* Ministerio de Cultura

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Alcaldías Municipales del Chocó

* Asamblea departamental y Concejos municipales

* Instituciones educativas departamentales y municipales

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema – ANSPE y Red UNIDOS

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.

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del Chocó y municipales.

* Articulación con entidades públicas y privadas para identificar los sectores donde se encuentra concentrada la población y con mayor riesgo y generar estrategias que permitan la inclusión laboral a las madres cabeza de familia o familias de NNA con riesgo de ingresar al Trabajo Infantil.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Chocó

* Defensoría del pueblo, Regional Chocó

* Comisarías de Familia del departamento del Chocó

* Policía Nacional, Departamento de Policía del Chocó (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

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

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

* Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó (Servicios y Centros de empleo)

* Fundaciones y entidades de cooperación internacional (UNICEF, Fundación Plan, Fundación pies descalzos, Fundación María Luisa de Moreno, Fundación Chocó Joven, Fundación Diócesis de Quibdó, entre otras)

Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Sector privado) Recursos de Responsabilidad Social Corporativa.

* (Cooperación internacional) Líneas estratégicas de cooperación internacional enfocadas a: niñez y adolescencia; grupos étnicos, Decenios Afro descendiente y de Pueblos Indígenas; Objetivos del Milenio; Posconflicto colombiano; fortalecer la Cuenca del Pacífico.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍA) PARA IDENTIFICACIÓN, ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA Y VIGILANCIA Y CONTROL PARA ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Reconocer, apoyar y fortalecer las instancias existentes que abordan el tema de Trabajo Infantil y sus peores formas en el departamento, tales como el CIETI, para la detección y atención del problema de manera permanente y oportuna.

* Garantizar la participación activa de la Gobernación en el CIETI de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel regional y nacional con presencia en el departamento

para coordinar apoyo interinstitucional para la prevención y control del Trabajo Infantil.

* Acompañar técnicamente a los Comités Departamentales y Municipales de Erradicación del Trabajo Infantil para la elaboración y cumplimiento de planes de acción; determinación de roles, responsabilidades así como de necesidades de información y capacitación.

* Propiciar la construcción de lineamientos para la prevención y atención del Trabajo Infantil en los municipios priorizados del departamento.

* Tener mejores instrumentos y mecanismos de control y de monitoreo para la erradicación trabajo infantil y peores formas de

Acciones de apoyo

* (Instituciones del CIETI) Realizar un 'mapeo' de todas las entidades involucradas en CIETI para mantenerlas informadas y articuladas de manera permanente.

* (Instituciones del CIETI) Realizar reuniones periódicas para concertar estrategias que vinculen y orienten diferentes instituciones y organizaciones por municipio.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial del Chocó y Dirección de Derechos fundamentales)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Chocó

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Chocó

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Cultura

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Alcaldías Municipales del Choco

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema – ANSPE y Red UNIDOS

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).

* (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 Chocó y municipales.

trabajo infantil con el liderazgo de la Administración Departamental con articulaciones efectivas entre el ICBF, Mintrabajo, Procuraduría, Alcaldías Municipales.

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

* Apoyo logístico para 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.

* Establecer mecanismos de prevención, control y seguimiento de los NNA trabajadores.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Chocó

* Defensoría del pueblo, Regional Chocó

* Comisarias de Familia del departamento del Chocó

* Policía Nacional, Departamento de Policía del Chocó (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

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

* Caja de Compensación Familiar del Chocó – ComfaChocó (Servicios y Centros de empleo)

* Fundaciones y entidades de cooperación internacional (UNICEF, Fundación Plan, Fundación pies descalzos, Fundación María Luisa de Moreno, Fundación Chocó Joven, Fundación Diócesis de Quibdó, entre otras)

* Empresas y gremios económicos que operan en la región.

* (Sector privado) Recursos de Responsabilidad Social Corporativa.

* (Cooperación internacional) Líneas estratégicas de cooperación internacional enfocadas a: niñez y adolescencia; grupos étnicos, Decenios Afro descendientes y de Pueblos Indígenas; Posconflicto; fortalecer la Cuenca del Pacífico.

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

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

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, que permita orientar la formulación de estrategias.

* Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

Acciones de apoyo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial del Chocó y Dirección de Derechos fundamentales - Dirección territorial del Chocó)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Chocó

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Chocó

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Alcaldías Municipales del Chocó

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema – ANSPE y Red UNIDOS

* Procuraduría General de la Nación, Regional Chocó

* Defensoría del pueblo, Regional Chocó

* Comisarías de Familia del departamento del Chocó

* Policía Nacional, Departamento de Policía del Chocó (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

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

* Caja de Compensación Familiar del Chocó – ComfaChocó (Servicios y Centros de empleo)

* Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

* Fundaciones y entidades de cooperación internacional (UNICEF, Fundación Plan, Fundación pies descalzos, Fundación María Luisa de Moreno, Fundación Chocó Joven, Fundación Diócesis de Quibdó, entre otras)

* Empresas y gremios económicos que operan en la región.

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 Chocó y municipales.

* (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.

* (Privados) Recursos propios de los gremios.

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

ESTRATEGIA. APOYO A PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD A PADRES CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTE TRABAJADORES

Rol Gobernación

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

* 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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Choco

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

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

* Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó (Servicios y Centros de empleo)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

ESTRATEGIA. COORDINAR Y FORTALECER MECANISMOS DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES RESPONSABLES PARA LA PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR (15 A 17 AÑOS)

Rol Gobernación

* Remitir los casos identificados de adolescentes trabajadores sin garantías de seguridad social al Ministerio del Trabajo.

* Brindar capacitación a los docentes de las instituciones educativas del departamento, para identificar y reportar casos de adolescentes trabajadores sin garantías de protección social.

* Proveer de equipo técnico y logístico para el desarrollo de brigadas de inspección y sensibilización a empresarios para la protección del adolescente trabajador.

Acciones de apoyo

* Realizar jornadas de sensibilización a sectores productivos y comerciales sobre las condiciones y garantías que se deben cumplir frente al trabajo protegido.

* Remitir adolescentes a rutas de empleabilidad y formación de acuerdo con la oferta educativa del departamento.

* Orientar y direccionar las consultas sobre derechos y garantías del trabajo protegido para adolescentes.

Entidades de apoyo

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

* Policía Nacional, Departamento de Policía del Chocó (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Chocó

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

* Procuraduría General de la Nación, Regional Chocó

* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

* Defensoría del pueblo, Regional Chocó

* Instituciones educativas del departamento

* Comisarías de Familia del departamento del Chocó

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* 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 Chocó y municipales.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Chocó. 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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Economía departamental sin una visión de largo plazo que fomente el desarrollo de sectores productivos estratégicos que incidan en una mayor generación de empleo local.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de competitividad regional y atraso relativo en el contexto nacional y de la Cuenca del Pacífico, con la cual el Departamento establece relaciones económicas y sociales. * Vocación del territorio para la conservación (agroforestal y forestal). * Incipiente estímulo a actividades estratégicas que fomenten la competitividad territorial: turismo (científico, natural, de aventura, de agua dulce, de patrimonio cultural, religioso y etnográfico), pesca (bocachico, dentón, doncella y bagre), producción agroindustria (plantas aromáticas, alimenticias, medicinales, y frutales). 	<ul style="list-style-type: none"> * El Departamento concentra acciones del conflicto armado y la economía ilegal, que desincentivan las inversiones productivas e institucionales. * Alta dependencia de actividades de la economía primaria (minería y agricultura de subsistencia) y de servicios en informalidad, sin incorporación de valor agregado. * Desarticulación institucional para la formulación de políticas o estrategias público-privadas que fortalezcan o generen incentivos para promover la empleabilidad y el desarrollo regional. * El mayor porcentaje de ocupación se registra en actividades de comercio y servicios (32,8%), (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Priorización y destinación de recursos hacia renglones productivos en conflicto con la vocación productiva, sostenibilidad en ecosistemas del Chocó biogeográfico y condiciones del medio natural del departamento, con bajo impacto en la vinculación de mano de obra local. 	<ul style="list-style-type: none"> * Persistencia de brechas interregionales y rezago departamental en términos competitivos que desincentiva la inversión en desarrollo productivo y empresarial. * Débil impulso al fomento de producción agrícola que incentive el consumo interno, disminuya los costos de la canasta básica y genere fuentes de empleo en el departamento.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Carencia de estructuras de monitoreo a proyectos y megaproyectos de inversión pública, para gestionar la generación de oportunidades laborales con pertinencia e impacto social.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Procesos licitatorios de grandes proyectos de inversión pública no tienen en cuenta componente de vinculación de mano de obra potencial. * Bajos mecanismos para vincular a población en proyectos que maximicen la demanda de empleo local. 	<ul style="list-style-type: none"> * Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos. * Desarticulación institucional para definir una ruta integral de promoción del empleo y alianzas público-privadas.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja vinculación de población local en proyectos intensivos en mano de obra. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitados procesos que permitan el enrutamiento de población vulnerable hacia la empleabilidad formal (de corto plazo, pero vinculando a procesos de capacitación y formación que le asegure mejores oportunidades de empleo).

PROBLEMÁTICA CENTRAL: El departamento presenta una de las mayores tasas de desempleo, para el año 2014 fue de 12,45%. Esta situación ubica al departamento por encima del promedio nacional para el mismo período (9,09%). (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).

CAUSAS

* Dadas sus características territoriales (geográficas, de infraestructura y sociales) cuenta con una base empresarial incipiente que limita el desarrollo de actividades productivas con valor agregado, enfocadas en la generación y diversificación de oportunidades de empleo.

* Baja pertinencia institucional y formación para el trabajo de acuerdo a sectores productivos locales.

* El desarrollo de actividades ilegales e informales ha desplazado mano de obra que participaba en sector agropecuario.

EFFECTOS

* Generación de oportunidades de crecimiento económico con bajo impacto en desarrollo social y mejoramiento de calidad de vida.

* Debilidad en el tejido social aumentando la pobreza y el desarrollo de actividades ilícitas.

* Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo.

ESTRATEGIA. FORMULACIÓN DE UNA POLÍTICA LABORAL A FAVOR DE LA PRODUCTIVIDAD, QUE PROMUEVA EL FORTALECIMIENTO DEL MERCADO LABORAL DEPARTAMENTAL Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO

Rol Gobernación

* Implementación del Plan Regional de Competitividad y el desarrollo de las apuestas productivas priorizadas (Comisión Regional de Competitividad), generando oportunidades de crecimiento y generación de empleo sostenible que dinamice la estructura económica y social departamental.

* Prestar asistencia técnica a los municipios para articular los planes de desarrollo y las actividades productivas priorizadas, de acuerdo con los planes de ordenamiento territorial.

* Analizar de acuerdo con los sectores priorizados, las estrategias e incentivos para generación de empleo sectorial y las necesidades de formación y capacitación que se requerirán para el fomento de dichas apuestas productivas.

* Realizar un mapeo de la oferta institucional de la Gobernación del Chocó relacionada con empleo en el marco del trabajo decente.

* Coordinar y/o implementar programas y proyectos con entidades competentes en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* Generar incentivos tributarios y apoyar con capacitaciones a microempresarios para fortalecer las unidades productivas en concordancia con las rutas de la competitividad, condicionados a la generación de empleo especialmente de mujeres y jóvenes.

* Vinculación a las acciones de los Decenios de la Afro descendencia y de los Pueblos Indígenas, así como de los Nuevos Objetivos del Milenio, que tendrán en el Pacífico acciones y recursos importantes en el nuevo contexto de postconflicto.

Acciones de apoyo

* Participar en la realización de un mapeo de la oferta institucional de la Gobernación del Chocó relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.

* (Instituciones integrantes de Comisión Regional de Competitividad e Instituciones integrantes de Subcomisión de concertación de política salarial y laboral): Apoyar el diseño e implementación de planes, programas y proyectos para

generación de empleo de acuerdo con los sectores priorizados y las necesidades de formación y capacitación que sean requeridas.

* Gestionar alianzas estratégicas con entidades de orden regional y nacional e internacional, para contar con asistencia técnica, compartir experiencias exitosas y financiación de proyectos productivos.

* (Centros de Empleo) Promocionar la labor y los servicios de los Centros de Empleo del departamento para fortalecer la gestión y colocación de empleo.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Departamento Administrativo de Ciencia, tecnología e Innovación -Colciencias.

* Comisión Regional de Competitividad de Chocó

* Alcaldías municipales del Chocó

* Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Chocó

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de Comfachocó y del SENA)

* Instituciones Académicas (Universidad Tecnológica del Chocó, Universidad FUCLA)

* Sector privado

* Asamblea Departamental del Chocó

* Cooperación internacional (Organización Internacional del Trabajo -OIT-; Comisión Económica para América Latina -CEPAL-, otras)

* Observatorio del Mercado de Trabajo – Ormet- Chocó

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Comisión Regional de Competitividad - CRC- Chocó

* Instituciones integrantes de Comisión Regional de Competitividad

* Instituciones integrantes de Subcomisión de concertación de política salarial y laboral

* (Sistema General de Regalías) Proyectos presentados y gestionados al Sistema General de Regalías.

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

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

Rol Gobernación

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

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y

sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

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

Acciones de apoyo

* Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra,

gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

* Realizar seguimiento a las actividades de soporte que se adelantan en el territorio.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de Comfachocó y del SENA)

* Instituciones de educación superior: Universidades, Institutos Técnicos, Otros.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Chocó

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

* Alcaldías municipales del Choco

* Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

* Organizaciones de trabajadores

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

* Comisión Regional de Competitividad -CRC Chocó

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL RURAL Y URBANO PARA LA VINCULACIÓN DE MANO DE OBRA EN MEGAPROYECTOS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA (PÚBLICA Y PRIVADA) OFERTADOS EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Identificar y mapear proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollará en el departamento de manera articulada con las alcaldías municipales.

* Coordinar con entidades de orden nacional y las diferentes Secretarías departamentales (Planeación, Agricultura, Gobierno), la implementación de proyectos de empleo temporal e identificar población beneficiaria de acuerdo con oferta institucional y líneas base de proyectos y programas.

* Realizar articulación institucional para realizar actividades de identificación, formación y capacitación a la población priorizada.

* Revisar la inclusión en los pliegos de licitación del número estimado de empleos que se generarán para la población local, gestionando con los consorcios y uniones temporales de megaproyectos la vinculación para población priorizada.

* Realizar medición y seguimiento a generación de empleo derivados de dichas intervenciones.

* Promover la utilización los servicios de gestión y colocación de la Agencia Pública del SENA y Comfachocó para realizar la búsqueda de vacantes.

Acciones de apoyo

* (ICBF, DPS, ANSPE, Organizaciones sin ánimo de lucro, entre otras): Remitir bases de datos de población prioritaria para su vinculación en dichos empleos temporales (ejemplo población víctima, padres y cuidadores de niños y niñas en riesgo de trabajo infantil, población vinculada a programas sociales).

* SENA y demás entidades de formación: Realizar formación de acuerdo con oferta y necesidades de proyectos, así como vincular a aprendices y egresados idóneos para dichos empleo y promover

la gestión de vacantes por medio de la Agencia de empleo. Además de fomentar procesos de formación dual (sector construcción).

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Chocó

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de Comfachocó y del SENA)

* Alcaldías municipales del Chocó

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- componente Propósito general en atención de Atención y prevención de desastres. (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Consejos territoriales de Gestión del Riesgo de Desastres (departamentales, distritales y municipales)

* Consejo departamental de política social -CODPOS-

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Información estadística insuficiente para caracterizar el mercado laboral, oferta educativa y demanda de perfiles productivos que sirva como herramienta para toma de decisión y formulación de políticas de desarrollo productivo y fomento al empleo.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Débil participación de la Gobernación y de las administraciones municipales en el ciclo de generación permanente de diagnósticos y líneas bases en materia de empleo y mercado laboral. * Insuficiente desagregación de la información necesaria para la toma de decisiones de las Instituciones que promueven la empleabilidad y el trabajo decente; en particular sobre grupos poblacionales, condición étnica, género, urbano-rural, condición de vulnerabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitación en recursos presupuestales destinados al manejo de información y promoción de la investigación. * La complejidad social, geográfica, étnica del Chocó exige una mirada particular y pertinente para recoger, procesar y divulgar información apropiada. * Recursos económicos limitados (investigaciones aisladas y falta de información a nivel municipal y departamental).
EFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Definición de lineamientos de política pública y formulación de proyectos sin insumos y herramientas que generan una toma de decisión acertada. * Dificultad en identificar de manera integral las dinámicas de los mercados laborales territoriales y priorizar atención a población focalizada (mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad, indígenas, trabajadores del campo). 	<ul style="list-style-type: none"> * Desincentivos a la generación de alianzas y promoción de redes de conocimiento a nivel regional y duplicación de esfuerzos para la producción de información. * Desarticulación entre las unidades técnicas (Ormet) y la administración gubernamental, generando ausencia de alertas en temas laborales.

ESTRATEGIA. FORTALECER 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

- * Revisar inventario registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.
- * Fortalecer capacidad técnica de entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en región para que esta

- información sirva para fines estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales.
- * Diseñar indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial y realizar seguimiento que permita la generación de indicadores actualizados.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Chocó)
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-

- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * Universidades vinculadas al Ormet del Chocó: Universidad del Chocó y Universidad Tecnológica del Chocó

- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Chocó
- * Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó
- * Alcaldía municipal de Quibdó

- * Centros de investigación de los centros de educación superior del departamento
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red ORMET- Chocó

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE OBSERVATORIOS REGIONALES DE MERCADO DE TRABAJO –RED ORMET- PARA LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN PERTINENTE PARA LA REGIÓN EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

- * Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación, otras en torno al mercado laboral de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet-
- * Ser un aliado activo del Ormet, participar en la definición de propuesta de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y realizar aportes de recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.
- * Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

- * Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas
- * Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web ente territorial) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

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 y participen en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio -Ormet-
- * Encargar al Ormet 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 laboral entre otros.

- * Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet.
- * Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Chocó)
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * Universidades vinculadas al Ormet del Chocó: Universidad del Chocó y Universidad Tecnológica del Chocó
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Chocó

- * Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó
- * Alcaldía municipal de Quibdó
- * Centros de investigación de los centros de educación superior del departamento
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- del Chocó

Posibles Fuentes de financiamiento

- * Recursos técnicos, financieros o en especie de las entidades pertenecientes al Ormet.
- * (Ente territorial) Recursos propios (financieros y/o en especie).

- * (Ministerio del Trabajo) Proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios.
- * (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

* (Cooperación internacional) Recursos de cooperación internacional de entidades como el Programa de la Naciones

Unidas para el Desarrollo -PNUD-.

* (Nacional) Proyectos del Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red ORMET- Chocó

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

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja cobertura y utilización del Servicio público de empleo por parte del sector productivo, instituciones públicas y buscadores de empleo del departamento.	
CAUSAS	
* La intermediación laboral se hace preferencialmente por canales informales, dado el alto nivel de Informalidad económica y laboral.	* Limitadas alianzas institucionales para la cobertura permanente en todas las subregiones del Departamento.
* Altas disparidades entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, escaso registro de vacantes y circulación de información acerca del mercado laboral.	* Escaso conocimiento, compromiso y empoderamiento de los servicios públicos de empleo por parte de las Entidades Territoriales del Chocó.
EFFECTOS	
* Aumento del costo de la intermediación laboral, dificulta el encuentro entre la demanda y la oferta laboral, y aumentan los registros del desempleo.	* Bajo registro y desactualización de la intermediación laboral, que dificulta hacer un monitoreo permanente de la situación del mercado laboral.
* Pocas empresas que demanden personal, fomenta actividades de baja remuneración y autoempleo.	

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO A TRAVÉS DE LA ARTICULACIÓN CON DIFERENTES ACTORES (CENTROS DE EMPLEO DEL SENA, COMFACHOCÓ, GOBERNACIÓN Y ALCALDÍAS MUNICIPALES)

Rol Gobernación

* Definir y poner en operación un modelo de expansión del servicio público del empleo, a todas las subregiones del Departamento, que tenga en cuenta las condiciones subregionales, oportunidades de alianzas estratégicas público-privadas para generar puntos de atención en áreas rurales y brigadas móviles.

* Fortalecer los procesos de orientación laboral que existen actualmente en el departamento y hacer uso del SPE y los servicios de los Centros de Empleo en las actividades de la gobernación.

Acciones de apoyo

* Elaborar y entregar informes periódicos de vacantes y de colocación en los diferentes puntos de atención.

* Establecimiento de metas de gestión y colocación por subregiones.

* Realizar campañas de promoción del SPE para divulgar los servicios de los Centros de Empleo para brindar información del mercado laboral a población en general y grupos poblacionales prioritarios.

* Crear convenios con las entidades públicas y empresas más representativas para la gestión de sus vacantes derivadas de su acción misional o sus proyectos.

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

Entidades de apoyo

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

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

* Alcaldías municipales del Chocó

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Chocó

* Caja de compensación familiar del Chocó - Comfachocó

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) 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).

* (UAESPE y Prestadores del Servicio Público de Empleo) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

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

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidad en la pertinencia y calidad de los planes y programas de formación para el trabajo conforme a las dinámicas y necesidades de los sectores productivos.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Mas del 80% de la población tiene ingresos inferiores al salario mínimo, percibidos en ocupaciones de baja productividad, donde es frecuente la no coincidencia entre las áreas de formación con los requerimientos del sector económico. * Falta de promoción de educación (presencial y distancia) hacia otros municipios del departamento, a excepción de Quibdó, Istmina, Nóvita, Tadó y Condoto que cuentan con programas de formación de educación superior y técnica. * Baja actualización de los contenidos de los programas educativos, con relación a la estructura económica y productiva del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Poca valorización y fomento en la apropiación de las competencias sociales o blandas necesarias para el mejor desempeño laboral. * Población cesante con bajos niveles de cualificación (tanto de educación formal como en competencias básicas). * Insuficientes esfuerzos para analizar las principales tendencias de las ocupaciones y la necesidad de estudios de prospectiva laboral sobre requerimientos de los perfiles ocupacionales en los sectores priorizados por la Agenda de competitividad del departamento y megaproyectos de inversión pública.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de recurso humano calificado que genera contratación de personal con mayores competencias laborales de departamentos cercanos (Antioquia). * Vinculación de personal con débiles competencias laborales, específicas o transversales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de tasas de desempleo por brechas entre la oferta y la demanda. * Aumento de los índices de trabajos informales, es decir, carentes de protección social y con bajas remuneraciones para el trabajador.

ESTRATEGIA. PROMOVER MEJORAMIENTO DE ESTÁNDARES DE CALIDAD EN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ARTICULADAMENTE CON SECTOR PRODUCTIVO DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * Identificar las necesidades de formación para trabajadores de acuerdo a los perfiles ocupacionales demandados (oferta de empleos) y las apuestas productivas del departamento. * Liderar las pruebas pilotos de la optimización de la oferta de formación para población en condición de vulnerabilidad, que posteriormente puede ser objeto de escalamiento. * Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos. * Participar en los Consejos Regionales del SENA para proponer acciones que permitan mejorar la calidad, pertinencia y coherencia de los programas de formación para el trabajo ofertados. | <ul style="list-style-type: none"> * Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación. * Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del departamento. * Hacer uso del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - ORMET- del Chocó 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 departamento y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo. |
|--|--|

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo
- * (SENA) Generar alianzas en pequeños municipios para abrir nuevas sedes del SENA y/o apoyar el fortalecimiento de los programas de educación para el trabajo que están operando actualmente.
- * (Instituciones de formación para el trabajo) Complementar la formación para el trabajo para fortalecer capacidades sociales o blandas (por ejemplo, trabajo en equipo, compromiso, liderazgo).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Chocó)
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Chocó
- * Instituciones de formación para el trabajo del departamento del Chocó

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en la Gobernación a través de Secretarías de Educación (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

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

- * Apoyar el fortalecimiento de los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- como el canal de coordinación y participar en las reuniones para definir las prioridades del departamento y necesidades de formación que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

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

- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet Chocó
- * Sector privado y gremios productivos
- * Alcaldías municipales del Chocó (secretarías municipales de educación)
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

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

- * Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -Ormet-Chocó.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos índices de accidentalidad laboral y deterioro de la salud del trabajador, especialmente en el sector de la construcción y la minería. De la población departamental ocupada para el año 2014, solamente el 14% se encontraba afiliada a riesgos laborales. (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	
CAUSAS	
* Desconocimiento de la normatividad que garantice la protección del trabajador.	* Riesgos latentes en el sitio de trabajo no son reportados por los trabajadores, ni se toman medidas preventivas por parte de los empleadores.
* Limitado control o verificación de cumplimiento de normas en zonas rurales del departamento.	* Trabajos informales no garantizan la protección de trabajadores informales y trabajadores vulnerables.

EFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Pérdida de bienestar y garantías de trabajo decente para la población ocupada. * Generación de sanciones y cierres a los empleadores por incumplimiento en normas de seguridad y salud en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Elevados costos deben ser asumidos por el empleador en caso de presentarse accidentes laborales (pago por pensiones anticipadas, pérdida de personal calificado, absentismo laboral y elevadas primas de seguro). * Desestimulo al desarrollo de sectores intensivos en mano de obra por riesgos en la seguridad de los trabajadores.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y TRABAJADORES (FORMALES E INFORMALES) SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel territorial para promover y divulgar prácticas adecuadas que

mejoren la seguridad y salud en el trabajo y los beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

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

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- * Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, prácticas preventivas, entre otros.

* Promover con representantes de instituciones educativas de diversos niveles de formación, la inclusión de contenidos pedagógicos orientados a la promoción de la cultura de autocuidado y la prevención de los riesgos en centros educativos de diferente nivel (básica, media, superior), Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y Secretaría de Salud.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Chocó)
- * Ministerio de Salud y Protección Social
- * Departamento Administrativo de Salud (DASALUD)
- * Hospital San Francisco de Asís
- * Hospital Ismael Roldan Valencia
- * Entidades Promotoras de Salud – EPS

- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Sector privado o gremios empresariales
- * Organizaciones de trabajadores (CUT, CTC, CGT)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Chocó
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional) Fondo de riesgos laborales

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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: Discriminación y estigmatización de la población víctima del conflicto armado que dificulta su inserción laboral, especialmente en población indígena y afrocolombiana.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * * Uso colectivo de la tierra ha facilitado medios de intimidación y desplazamientos masivos de comunidades indígenas y afro descendientes desde áreas rurales hacia las cabeceras municipales. * En el departamento del Chocó hay (con fecha de corte el 1 de noviembre de 2015), 377.651 víctimas por ocurrencia y 228.106 víctimas por declaración. (Fuente: Registro Único de Víctimas -RUV, 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles educativos y de formación técnica, tecnológica y profesional de las víctimas del conflicto. * Falencias de información estadística que indique la realidad del mercado laboral a nivel local para esta población. * Limitado acceso a programas de reinserción laboral y productiva dificultando la transición hacia la fase de reparación.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de las tasas de informalidad laboral. * Deterioro de la calidad de vida de los grupos de población víctima del conflicto y sus familias, especialmente grupos afrocolombianos, reflejada en términos de pobreza, desigualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento del potencial humano para el desarrollo social debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.

ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLO RURAL Y URBANO PARA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO (INCLUYEN FORMACIÓN PARA TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, ENGANCHE LABORAL)

Rol Gobernación

- * Generar oportunamente la información de las rutas locales de empleo y autoempleo.
- * 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.

- * Establecer incentivos y estímulos para promover la contratación de población víctima del conflicto armado.
- * Promover y realizar diagnósticos, estudios e investigaciones, en coordinación con el Ormet del Chocó, que permitan la identificación de aspectos críticos en términos de género en el mercado para la población víctima de conflicto armado.

Acciones de apoyo

- * Diligenciar la información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de la Gobernación 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 de Chocó)
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Direcciones Territoriales)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Comfachocó

- * Departamento para la Prosperidad Social Regional Chocó
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Regional Chocó
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS Regional Chocó
- * Cooperación Internacional
- * Alcaldías municipales del Chocó
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)
- * Organizaciones de base

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Territorial de Justicia Transicional -CTJT-

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

* Mesas de participación

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de desempleo para mujeres en Quibdó, que en el año 2014 (trimestre Julio-Septiembre) correspondió a 16,48% en contraste con la tasa total de desempleo masculina de 9,84% (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF)	
CAUSAS	
* Desigualdad de oportunidades y discriminación de género que conlleva a barreras de acceso de las mujeres al trabajo formal, su reconocimiento y adecuada remuneración.	* Construcciones culturales que responsabilizan a las mujeres de las tareas en el hogar (oficios domésticos, cuidado de niños y niñas, entre otras).
* Procesos de selección discriminatorios atribuidos al rol desempeñados por las mujeres en la sociedad (trabajo en el hogar, cuidado de personas, entre otras).	
EFFECTOS	
* Deterioro de la calidad de vida para las mujeres y sus familias.	* Desaprovechamiento del potencial humano debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.

ESTRATEGIA. INCLUIR ENFOQUE DE GÉNERO EN DIFERENTES ACCIONES E INTERVENCIONES ADELANTADAS DESDE ENTIDADES GUBERNAMENTALES DEL NIVEL TERRITORIAL Y PROMOVER EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

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

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

* Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e intervenciones que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio.

- * Promover espacios de dialogo social para la solución de conflictos y la formulación y/o implementación de políticas públicas.
- * Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control a las prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.

- * Apoyar socialización de marco normativo y otra información relacionada en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género
- * Realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Chocó)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Chocó
- * Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

- * ONU Mujeres
- * Organizaciones No gubernamentales –ONG-
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- del Chocó
- * Fundación Red Departamental de Mujeres

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Chocó
- * Foro Interétnico Solidaridad Chocó

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de desempleo juvenil (21,7%) y barreras de acceso para la inserción laboral de los jóvenes (18 -28 años) en el departamento.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Barreras de acceso al trabajo por ausencia de requisitos mínimos como la libreta militar, perfil educativo, entre otros. * Bajos niveles de educación y capacitación, además de altos estándares en los perfiles requeridos por los empresarios. * Escasas oportunidades para jóvenes sin experiencia laboral, perpetuando el círculo vicioso del desempleo juvenil (sin experiencia no se puede acceder al trabajo y sin trabajo no se puede conseguir experiencia). 	<ul style="list-style-type: none"> * Falta de priorización de programas que busquen el empoderamiento juvenil y la conformación de redes u organizaciones (cultura, generación de ingresos, participación en espacios de decisión). * Alto porcentaje de población joven del departamento con limitado acceso a cobertura educativa y oferta de programas técnicos y tecnológicos que den respuesta a los sectores económicos del Departamento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Procesos de transmisión intergeneracional de las condiciones de pobreza. * Sobreoferta de jóvenes con poca experiencia y capacitación, empleándose en sectores informales con baja remuneración y de manera temporal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Deterioro de la calidad de vida para los jóvenes y sus familias. Incremento de la informalidad laboral y empresarial. * Condiciones de riesgo en los jóvenes para la vinculación en actividades ilícitas (pandillas, narcotráfico, grupos armados al margen de la ley).

ESTRATEGIA. APOYAR LA INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVA DE LOS JÓVENES EN LOS PROYECTOS IMPULSADOS POR LAS AGENDAS PRODUCTIVAS O COMPETITIVAS DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para la productividad o la competitividad que tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada donde se pueda vincular población joven (Obras de infraestructura, cadenas productivas, etc.).
- * Identificar las necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la inversión pública y privada proyectada para el departamento, de manera que pueda orientarse la formación de los jóvenes hacia esas necesidades.

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Chocó)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Chocó
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Chocó
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos Propios
- * Recursos de Regalías en los componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Chocó
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet-Chocó

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

- * Promover la creación e implementación de incentivos (tributarios, económicos) a empresarios para la vinculación laboral de población joven.

- * Facilitar la realización de pasantías en la Gobernación del Chocó para enganchar laboralmente a los jóvenes.

- * Establecer convenios y buenas prácticas con entidades e instancias que articulen la oferta y demanda laboral.

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

- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

- * Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó

- * Instituciones de Formación para el Trabajo

- * Empresas privadas

- * (Privados) Recursos sector Privado

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

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIONES ÉTNICAS

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Departamento con alta diversidad étnico-territorial con limitado desarrollo del sector agropecuario, oportunidades de empleo y presencia de actividades informales e ilegales (minería ilegal de oro).	
CAUSAS	
* Principal departamento con población afro descendiente (90%), mulato y blanco (6%), indígena (4%). (Fuente: DANE, 2005).	* Altas tasas de analfabetismo, para mayores de 15 años corresponde al 16,5%. (Fuente: DANE, 2013).
* Zona selvática de difícil acceso para la oferta institucional con limitada intervención del Estado para la identificación y atención de necesidades en mejoramiento de condiciones de vida y oportunidades de desarrollo territorial.	* Situación del departamento caracterizada por conflicto armado, pobreza estructural y déficit de infraestructura.
	* Presencia de población étnica con visión diferenciada sobre el trabajo y la protección social.

EFECTOS	
* Precarización de las condiciones de vida para las comunidades étnicas.	* Vinculación laboral de baja remuneración y sin protección social.

ESTRATEGIA. PROMOVER PROCESOS DE DESARROLLO PARTICIPATIVO Y SOSTENIBLE, MEJORAR LAS CONDICIONES ECONÓMICAS Y DE EMPLEO DE LAS COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES E INDÍGENAS

Rol Gobernación

* Fortalecer estrategias de autogestión y sostenibilidad de las comunidades indígenas, articulando de manera concertada con los líderes de las organizaciones, instituciones de orden nacional y local, los programas y proyectos de atención a comunidades étnicas que promuevan el desarrollo de sus propias formas de producción y conocimientos ancestrales.

* Desarrollar procesos de articulación que permitan hacer levantamiento de información primaria para identificar las características socio-laborales, la generación de trabajo productivo asociativo y otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente (generación de ingresos, auto-empleo, emprendimiento).

Acciones de apoyo

* Realizar mapeos territoriales de oferta de proyectos y programas con enfoque étnico para la promoción del desarrollo de comunidades indígenas y afro descendientes.

* Propiciar espacios de encuentro con las comunidades e interlocución efectiva para la construcción de procesos participativos.

* Fortalecer estrategias de autogestión y sostenibilidad de las comunidades, articulando de manera concertada con los líderes de las organizaciones, instituciones de orden nacional y local, los

Entidades de apoyo

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

* Ministerio del Interior (Dirección de Asuntos Indígenas, ROM y Minorías)

* ACDI VOCA Programa para Afro descendientes e Indígenas

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Chocó

* Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó

* Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Ente territorial) Sistema General de Regalías

* Recursos de Instituto Colombiano de Desarrollo Rural - INCODER

Instancias territoriales con competencia

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

* Promover la implementación de mecanismos de concertación "Consulta Previa", para realizar los procesos de identificación de necesidades laborales y productivas de las comunidades y concertar las estrategias de intervención en el Departamento, y de esta manera proteger su integridad cultural, social y económica y garantizar el derecho a la participación.

* Vincular al desarrollo de las apuestas productivas definidas en la Agenda de Competitividad, las diferentes iniciativas comunitarias que fomenten el fortalecimiento de encadenamientos productivos agroindustriales, así como las diferentes expresiones culturales y prácticas artísticas de las comunidades como estrategia de generación de ingresos y fortalecimiento de la identidad cultural.

programas y proyectos de atención a comunidades étnicas que promuevan el desarrollo de sus propias formas de producción y conocimientos ancestrales.

* Gestionar ante el Ministerio del Interior la asistencia técnica y acompañamiento en los procesos de consulta previa, que garantice el derecho a la identidad cultural.

* Disponer de equipo técnico especializado en comunidades Indígenas para el desarrollo de las actividades de identificación, caracterización y formulación de iniciativas productivas.

* Instituto Colombiano de desarrollo rural - INCODER

* Consejos comunitarios y organizaciones afro descendientes (Consejo Comunitario Mayor del San Juan -Acadesan, Consejo Comunitario General de Baudo -Acaba, Consejo Comunitario Mayor de la Asociación Campesina Integral del Atrato - Cocomacia)

* Proceso de Comunidades Negras (PCN)

* Organización Regional Embera Wounan del Choco - OREWA

* ACDI VOCA (Programa para Afro descendientes e Indígenas).

* DPS (Programa para el fortalecimiento a las garantías de los derechos de los pueblos indígenas en Colombia)

* Organizaciones de Cooperación Internacional

* Consejo departamental de Política Social CODPOS- Chocó

* Foro Interétnico Solidaridad Chocó

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo uso empresarial y desconocimiento del Teletrabajo como alternativa para vinculación laboral de personas con discapacidad, mujeres lactantes o con personas a cargo.	
CAUSAS	
* Desconocimiento del sector público y privado sobre la existencia y normatividad de Teletrabajo.	* Bajo nivel de conectividad en TIC's en el departamento.
* Poco conocimiento y uso de las herramientas Tecnología para la información y comunicación -TIC's- para el desarrollo de actividades productivas y laborales	* Cultura del trabajo presencial, el empleador está acostumbrado a ejercer supervisión y control a las actividades desarrolladas por su trabajador.
EFFECTOS	
* Escasez de ofertas laborales de teletrabajo que repercute en una baja contratación de grupos de población prioritarios y pérdida o desaprovechamiento de capital humano propiciando dinámicas de segregación-discriminación laboral para la población.	* Mayores inversiones por parte de las empresas en adecuaciones logísticas y físicas para ubicar puestos de trabajo.

ESTRATEGIA. IMPULSAR Y PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DEPARTAMENTAL EN EL SECTOR PÚBLICO, QUE PROMUEVA EL TELETRABAJO COMO UNA ALTERNATIVA DE ACCESO AL EMPLEO PARA GRUPOS DE POBLACIÓN PRIORITARIOS

Rol Gobernación

- * Apoyar identificación de grupos en sectores económicos y/o empresas objeto de intervención para promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades según necesidades de su territorio.
- * Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción

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

Acciones de apoyo

- * Brindar acompañamiento técnico en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en las organizaciones
- * Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de las organizaciones.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Chocó)
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo

- * Alcaldías municipales del Chocó
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)
- * Sectores productivos
- * Caja de compensación familiar de Chocó -Comfachocó-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

* Comisiones regionales de competitividad -CRC- del Chocó

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

* Consejo Nacional de Discapacidad

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación al sistema de subsidio familiar que garanticen la protección integral tanto del trabajador como de su núcleo familiar.	
CAUSAS	
* Población desconoce oportunidades de vinculación para población (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros) a los beneficios del Subsidio familiar y mecanismo de Protección al Cesante.	* Falta de difusión y mecanismos de socialización y vinculación de servicios dirigidos a la población del departamento. * Informalidad y bajos ingresos limitan el acceso e interés de la población en vincularse al sistema de seguridad social.
EFFECTOS	
* Población trabajadora y sus familias sin acceso a servicios y beneficios que se derivan del subsidio familiar.	* Mayores cargas económicas para el sostenimiento de los hogares que no pueden ser aliviadas por la falta de acceso a los beneficios que brinda el subsidio familiar.

ESTRATEGIA. PROMOVER PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR Y PROMOCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Caja de Compensación Comfachocó

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

* Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

* Sector privado o gremios empresariales

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

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 materia 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: Limitada promoción de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- como espacio de concertación y dialogo social en materia laboral.

CAUSAS

* Baja apropiación y relevancia de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, frente a las temáticas de diálogo social, negociación colectiva y condiciones laborales.

* Desconocimiento de la Ley 278 de 1996; Art 3 sobre el funcionamiento de las Subcomisiones de concertación de políticas salariales y laborales

EFFECTOS

* Desconocimiento de las problemáticas de la región que se canalizan a través de los sindicatos y representantes de los trabajadores.

* Baja contribución en los casos de la solución negociada de conflictos colectivos de trabajo que se presentan en el departamento.

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

Rol Gobernación

* Liderar el fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- conjuntamente con el Ministerio del Trabajo a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el departamento.

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

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

Acciones de apoyo

* Promover el fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en el Chocó conjuntamente con la Gobernación y el Ministerio del Trabajo a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el departamento.

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial del Chocó)

* Alcaldías municipales del Chocó

* Organizaciones de Trabajadores (CGT, CUT, CTC)

* Confederación Democrática de Pensionados

* Representantes del sector privado

* Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altas tasas de informalidad (21,4% de la población ocupada cotiza a salud en el régimen contributivo, el 19,8% a pensión; el 14% a riesgos laborales y el 8,1% a cajas de compensación. (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Auge de sectores informales en la zona urbana del departamento (sector comercial y transporte) y alto nivel de micro y pequeñas empresas con bajo impacto en la generación de empleo y formalización laboral. * Desconocimiento de los beneficios de la formalización laboral y su importancia como mecanismo de aseguramiento, 	<ul style="list-style-type: none"> * Altos costos para la formalización laboral en el departamento que se convierten en un obstáculo para ofrecer empleos con condiciones dignas. * Inestabilidad laboral, bajos ingresos y barreras de acceso al mercado laboral en el sector formal.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajas tasas de afiliación a la Seguridad Social en el régimen contributivo, generando insostenibilidad financiera del Sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> * Menor productividad de las empresas, desaprovechamiento del capital humano y reducción en la inversión tanto privada como pública. * Desprotección del trabajador y aumento de las brechas de ingresos entre un trabajo formal y otro informal.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON LA POBLACIÓN EN GENERAL LA IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para

- promover la formalización (empresarial, turística y minera), que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.
- * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.
- * Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información en este sentido, a los operadores y demás entidades involucradas que

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

Entidades de apoyo

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

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

- * Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de Comfachocó y del SENA)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA Regional Chocó
- * Fondos de pensiones – Colpensiones y fondos privados de pensiones
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva y otras ARL
- * Departamento Administrativo de Salud (DASALUD)

- * Hospital San Francisco de Asís
- * Hospital Ismael Roldan Valencia
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)
- * Alcaldías municipales del Chocó
- * Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON GRUPOS PRIORITARIOS LOS MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros), Madres comunitarias, entre otros.
- * Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

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

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

Acciones de apoyo

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

- * Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.
- * Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Chocó)
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-
- * Fondos de pensiones – Colpensiones y fondos privados de pensiones
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva y otras ARL
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

- * Alcaldías municipales del Chocó
- * Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de Comfachocó y del SENA)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA Regional Chocó

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Ente territorial) 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

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

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: Altos niveles de informalidad laboral en el sector agrícola y falta de oportunidades laborales fuera de las cabeceras municipales.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none">* A 2014, el sector agropecuario es la principal fuente de empleo (29,3%), sin embargo cuenta con el mayor porcentaje de informalidad (99,6%) (Fuente: UTCH, 2015).* Altas tasas de analfabetismo en el área rural dispersa censada (25% para mujeres y 17,9% para hombres), e inasistencia escolar en el 12,1% de los hogares. (Fuente: DANE-CNA, 2015).* El departamento presenta un Índice de pobreza rural mayor al 55% manteniendo condiciones de pobreza extrema y vulnerabilidad (Fuente DANE - CNA, 2015).	<ul style="list-style-type: none">* Altos costos para el trabajo agropecuario y escasos incentivos para la formalización laboral en el sector rural del departamento.* Limitadas oportunidades de trabajo formal y capacidad de ahorro por parte de la población rural.* Población dispersa y de difícil acceso a oferta institucional del Estado, aunado a la baja capacidad de respuesta institucional frente a las necesidades del campo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none">* Mercado laboral poco dinámico en el campo, que conlleva al aumento de condiciones de pobreza, desigualdad, inequidad y Necesidades Básicas Insatisfechas.	<ul style="list-style-type: none">* Contextos desfavorables para los campesinos caracterizados por desprotección del trabajador, bajas remuneraciones, inestabilidad laboral y limitado acceso a créditos.
PROBLEMÁTICA CENTRAL: Estructura departamental de vocación predominantemente rural (50.8% de la población del departamento), caracterizadas por altos niveles de pobreza y baja productividad de los factores.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none">* Presencia histórica de actividades económicas ilegales en áreas rurales dispersas (extracción ilegal de recursos forestales y mineros y de siembra de cultivos ilícitos).* Por condiciones geográficas y climáticas, es bajo el aprovechamiento del potencial agropecuario que incentive la generación de empleo e ingresos de la población, originando dependencia de consumo de productos alimenticios de otros departamentos (Antioquia, Valle del Cauca y Risaralda).	<ul style="list-style-type: none">* Población dispersa geográficamente y con altos indicadores de pobreza y desigualdad social, el 79,2% de NBI y 63,1% de incidencia de pobreza (DANE, 2014).* Bajos apoyo a proyectos productivos no tradicionales y el emprendimiento no agrícola, mediante el fortalecimiento de mecanismos de asociatividad y alianzas.* Bajo nivel de inversión para realizar obras de infraestructura que garanticen la comercialización de los productos agropecuarios
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none">* Escasas oportunidades de desarrollo rural y condiciones laborales desfavorables como bajas remuneraciones, desprotección del trabajador y ambientes de riesgo para explotación laboral en el sector rural.	<ul style="list-style-type: none">* Aumento de las condiciones de pobreza y exclusión social.* Carencia de oportunidades de ingreso dignas por problemas en acceso a crédito, formación para el trabajo. Dinámicas de emprendimiento e innovación y a estrategias efectivas de asociatividad.

ESTRATEGIA. PROMOVER EN LA POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN A MECANISMOS FLEXIBLES Y/O ALTERNATIVOS DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, TALES COMO LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS – BEPS Y LA COTIZACIÓN POR SEMANAS AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

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

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

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

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

* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones, Alcaldías municipales y Gobernación, para la divulgación y vinculación al programa a la población objetivo de BEPS.

* Promover la socialización de la oferta en temas de seguridad social y brindar herramientas para su difusión en la población rural, a través de los líderes de proyectos agropecuarios y organizaciones del departamento, como estrategia para ampliar la cobertura, especialmente de mecanismos flexibles y/o alternativos a la seguridad social, como los BEPS.

Acciones de apoyo

* Generar alianzas entre la Gobernación, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS; así como para realizar jornadas de oferta de servicios institucionales a nivel departamental en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).

* Incluir los programas en las ferias de servicios lideradas por la Gobernación.

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

Entidades de apoyo

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

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva y otras ARL

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

* Departamento Administrativo de Salud (DASALUD)

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de Comfachocó y del SENA)

* Hospital San Francisco de Asís

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA Regional Chocó

* Hospital Ismael Roldan Valencia

* Fondos de pensiones – Colpensiones y fondos privados de pensiones

* Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)

* Alcaldías municipales del Chocó (Secretarías de Agricultura y de Desarrollo social)

* Caja de Compensación Familiar del Chocó – Comfachocó

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas de empleo municipales.

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO DE LA ASOCIATIVIDAD EN EL SECTOR RURAL DEL DEPARTAMENTO PARA LOS DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS, QUE FACILITEN MECANISMOS DE BANCARIZACIÓN Y FORMALIZACIÓN LABORAL

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.

* Generar incentivos, tales como créditos acorde a las necesidades y características de la población, para las empresas del sector agroindustrial que permitan la vinculación formal de

trabajadores de la zona rural y que éstos estén también condicionados a la formalización empresarial.

* Fortalecer las Estaciones de Investigación Agrícola Regional para que puedan realizar transferencia de los conocimientos al pequeño productor así como documentar experiencias exitosas y lecciones aprendidas.

* Fomentar espacios que permitan generar encadenamientos productivos y promover la asociatividad de pequeños-medianos productores orientado a la formalización de los trabajadores.

Acciones de apoyo

* Fomentar la capacitación técnica de los pequeños productores en el campo, a través de un programa de becas para pequeños productores que permitan su cualificación técnica y universitaria.

* Generar garantías que permitan ingresos mínimos a los pequeños productores (precios justos y estables)

Entidades de apoyo

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-Chocó

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Chocó

* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

* Fortalecer las vocaciones productivas del sector rural y monitorear la afiliación a seguridad social del sector.

* Encargar al Ormet una investigación apoyada en los resultados del Censo Agropecuario del DANE para informar la toma de decisiones y formulación de políticas públicas en el campo.

* (Regalías) Proyectos presentados al Sistema General de Regalías

* Proyectos presentados al Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación

* (Regalías) Proyectos presentados al Sistema General de Regalías

* Proyectos presentados al Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación

* Foro Interétnico Solidaridad Chocó

* Mesas técnicas de empleo municipales

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR ACCIONES QUE PROMUEVAN LAS COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO Y PARTE DEL PROCESO DE DIGNIFICACIÓN EN EL CAMPO

Rol Gobernación

* Generar programas con modelos de negocios agropecuarios que faciliten mecanismos de bancarización (por ejemplo, facilitar el acceso a créditos) y la formalización laboral.

* Impulsar la generación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de emprendimientos que favorezcan la producción de bienes y servicios para la comercialización de los productos de la región.

* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de

Acciones de apoyo

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

* Fomentar el consumo de productos producidos en la región a través de la generación de espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en el departamento, como mercados campesinos, desarrollo de piezas de comunicación alternativas y alianzas con las áreas de Responsabilidad Social de las Empresas.

alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina del departamento.

* Promover la articulación entre las instituciones que técnica y fortalecimiento empresarial para garantizar el apoyo y acompañamiento a iniciativas de emprendimiento de asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios para su formalización.

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

* Gestionar recursos para formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de asociaciones campesinas formales en el campo, fortalecimiento de emprendedores rurales y conformación de alianzas para encadenamientos productivos agroindustriales (piscícola, quinoa, aguacate, láctea, ganadera y cacao).

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

Entidades de apoyo

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Chocó
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Superintendencia de la Economía Solidaria
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Chocó
- * Cámara de Comercio de Quibdó y Cámara de Comercio de Cartago (Oficina receptora municipio La Unión)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Chocó
- * Centros de abastos
- * Productores y Representantes de las diferentes agro cadenas
- * Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores
- * Alcaldías municipales del Choco
- * Asociación Campesina del Atrato
- * Instituto Colombiano de desarrollo rural - INCODER
- * Consejos comunitarios y organizaciones afro descendientes (Consejo Comunitario Mayor del San Juan -Acadesan, Consejo Comunitario General de Baudo -Acaba, Consejo Comunitario Mayor de la Asociación Campesina Integral del Atrato - Cocomacia)
- * Proceso de Comunidades Negras (PCN)
- * Organización Regional Embera Wounan del Choco - OREWA

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.
- * (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores
- * (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Chocó
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Chocó
- * Red regional de emprendimiento Chocó
- * Foro Interétnico Solidaridad Chocó

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitada promoción a la generación de trabajo productivo solidario y de otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.	
CAUSAS	
* Debilidad de fortalecimiento organizativo y dificultad de aumentar patrimonio organizacional.	* Bajos niveles de organización y cohesión social de comunidades para el desarrollo de proyectos productivos comunes para el bienestar colectivo.
* Constitución de organizaciones sin estudios técnicos, de mercado, y financieros que determinen su viabilidad.	* Limitado desarrollo de cultura empresarial y solidaria en sector rural.
EFFECTOS	
* Bajo nivel de participación en modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente para grupos específicos como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos afro descendientes e indígenas, víctimas del conflicto armado.	* Limitación de oportunidades de desarrollo social y económico, especialmente a comunidades en contextos de pobreza. * Pérdida de competitividad territorial y desincentivo a producción y comercialización de productos locales

ESTRATEGIA. ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA ESTRUCTURACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO A LA POBLACIÓN (COMUNIDADES ÉTNICAS, CAMPESINOS Y VÍCTIMAS DEL CONFLICTO) EN ZONAS RURALES

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 fomentar la creación de nuevas organizaciones solidarias así como el fortalecimiento de las existentes en el departamento como medio para generar oportunidades de empleo decente el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias.
- * Establecer centros de acopio de productores bajo un modelo de cooperativa (negocios inclusivos) que los fortalezca y los beneficie en la cadena de valor, especialmente teniendo en cuenta las apuestas productivas del departamento y los frutales.
- * 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 y con presencia en el departamento 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.
- * Brindar mayor seguridad en el campo para fomentar la creación de empresa, reducir los costos de formalización y garantizar mayor desarrollo rural (inversiones en infraestructura para mejorar la competitividad).
- * (Ormet) Realizar estudios que permitan comprender las dinámicas del trabajo informal en el campo como insumo para la toma de decisiones.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Chocó)
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Chocó
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS Regional Chocó
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Cámara de Comercio del Chocó
- * Entidades de cooperación internacional
- * Alcaldías municipales del Chocó
- * Juntas de Acción Comunal

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores.
- * Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-.
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Chocó
- * Comisión Regional de Competitividad – CRC- Chocó
- * Red regional de emprendimiento Chocó
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS - Chocó

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta proporción de la población adulto mayor sin acceso a protección social y garantía económica en la vejez. Tan solo el 19,8% de la población ocupada en el departamento se encuentra afiliada a pensiones	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja oferta de las entidades territoriales para la promoción de programas que fomenten el bienestar y la mejor calidad de vida del adulto mayor. * Carencia de programas de formalización laboral que cubra todas las subregiones del Departamento del Chocó. 	<ul style="list-style-type: none"> * Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica. * Prácticas que no incentivan el ahorro durante la vida productiva y la previsión para la pensión, el aseguramiento de la vejez * Casos de abandono de las personas de la tercera edad por parte de la familia.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Alta tasa de población de la tercera edad en trabajos informales. * Baja cobertura de protección a la vejez en el Departamento del Chocó. * Desmejoramiento creciente de los indicadores de la calidad de vida de la población de la tercera edad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Insostenibilidad del sistema pensional por incremento de población que no está en edad de pensión. * Desconocimiento y desaprovechamiento del margen de maniobra o de autonomía local para promover estrategias y acciones que favorezcan a la población de la tercera edad.

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DEL CONSORCIO "COLOMBIA MAYOR", TALES COMO EL PROGRAMA DE SOLIDARIDAD CON EL ADULTO MAYOR "COLOMBIA MAYOR"

Rol Gobernación

- * Apoyar la socialización y vinculación de Adultos Mayores a programas del gobierno nacional tales como Colombia Mayor.
- * Realizar jornadas de socialización del tema pensional y aseguramiento en la vejez.

- * Apoyar la identificación de población Adultos Mayores que requieran de manera prioritaria aseguramiento en su vejez

Acciones de apoyo

- * (Consortio "Colombia Mayor") Realizar jornadas de vinculación de Adultos Mayores al programa "Colombia Mayor".
- * (Alcaldías municipales) Verificar requisitos para acceder al programa, aplicar criterios de priorización, remitir semestralmente al administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios.
- * (Colpensiones) Sensibilizar la importancia del aseguramiento para la vejez desde edades tempranas y promover la vinculación a

- mecanismos alternativos como los Beneficios Económicos Periódicos – BEPS.
- * Divulgar información para crear en los trabajadores una cultura de la formalización en la que se conozcan los beneficios.
- * (Mintrabajo, Min hacienda, Fondos de pensiones y Congreso de la República) Revisión legal de las condiciones del sistema pensional.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial Chocó)
- * Consorcio Colombia Mayor
- * Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Chocó
- * Alcaldías Municipales del Chocó

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Mintrabajo) Programa Colombia Mayor a través del componente Subsidio económico directo.
- * (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Chocó
- * Comité de Adulto Mayor

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

Rol Gobernación

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

- * Promover alianzas con entidades competentes, ya sean del nivel nacional o en el departamento, para el desarrollo de servicios adicionales al Adulto Mayor.

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

Acciones de apoyo

- * Articulación con los fondos de pensiones en la difusión de los beneficios de la cotización en pensión.
- * Brindar apoyo en la promoción de la oferta institucional al Adulto Mayor.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial Chocó)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Chocó
- * Alcaldías Municipales del Chocó

- * Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor
- * Fundación Cristiana para Niños y Ancianos
- * Fundación Luz del Adulto Mayor
- * Fundación Diócesis de Quibdó

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Estampilla para el bienestar del adulto mayor.
- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

- * (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 -CODPOS- Chocó
- * Comité de Adulto Mayor

BIBLIOGRAFÍA

Babooa, S. K. (2008). *Public participation in the making and implementation of policy in mauritius with reference to port louis' local government*.

Consejo Nacional de Política Económica y Social (2012). *Documento Conpes social 147. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años*.

(2014). *Documento Conpes 173. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volumen 142, No. 2.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2012). *Guía de modernización de entidades públicas. Modernización institucional en los organismos y entidades de la administración pública*.

Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión preliminar para discusión del consejo nacional de planeación*.

(2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] (2013) *Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. Versión 1.0*.

Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador (2008). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador. 2008 – 2015*. Secretaría técnica.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC] (2014). *Libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. Versión 3.0*.

(2014). *Protocolo. Pacto por el teletrabajo*.

Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO] (2011). Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil en Colombia según la ENTI 2011.

(2012). *Servicio doméstico. Guía Laboral*. Bogotá D.C.

(2012) *Cartilla Negociación Colectiva. Empleados Públicos. Decreto 1092 de 2012*. Presentación.

(2013) *Guía jurídica para implementación del Teletrabajo*.

(2013). *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*.

(2013). *Abecé Servicio Público de Empleo*. Bogotá D.C.

(2013). *Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género*.

(2014). *Documento metodológico para desarrollo de los Pactos por el Trabajo decente*. Bogotá D.C.

(2014). *Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2017*.

(2014). *Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar. Resultados de un estudio cualitativo*. Primera edición.

(2014). *Abecé del Mecanismo de protección al cesante -MPC-*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé de Protección al Cesante –FOSFEC-*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé Subsidio monetario o cuota monetaria*. Bogotá D.C.

(2014). *Abecé Subsidio de vivienda*. Bogotá D.C.

- (2014). *Abecé Formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización empleo y seguridad social*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Formalización relaciones laborales*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Acuerdo de formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Programa de asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Guía Metodológica* (2014-2015). Bogotá D.C.
- (2014). *ABC Cartilla de los Comités Departamentales y Municipales para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil –CIETI-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Dirección de movilidad y formación para el trabajo*. Bogotá D.C.
- (2014). *Guía del trabajador migrante internacional. Si es extranjero y va a trabajar en Colombia* Bogotá D.C.
- (2014). *ABC del Sector solidario*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Grupo de Asistencia Técnica Territorial [GATT]*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Transporte para el empleo*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Talentos para el empleo*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Salud y la Protección social [Minsalud] (2014) *Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y Alcaldes*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- (2013). *Cooperación de la OIT en Colombia para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil*. Bogotá D.C.
- (2015). *El Trabajo Decente*. Autor. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización de la Naciones Unidas (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*.
- (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Autor. Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ANEXOS

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMÁTICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”

ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”

ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.