

# 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 .....	21
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	23
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	26
Formación de trabajadores productivos.....	26
Seguridad y salud en el trabajo .....	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	34
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - Equidad de género.....	36
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	38
Teletrabajo .....	41
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	42
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	44
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	46
Formalización laboral .....	46
Trabajo decente en el campo .....	49
Organizaciones solidarias.....	52
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez .....	54
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido .....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	58

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	58
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES .....	58
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO .....	58
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	58
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” .....	58
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019. ....	58

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO 1

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

### TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

## PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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

**Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas**



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

**Fuente:** Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

## AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

## CAPÍTULO 2

# PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

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



*Fuente:* Elaboración propia (2015)

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

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

#### **SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE CÓRDOBA.**

**Fechas de Sesiones:** 11 de Septiembre Y 27 DE Noviembre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación del Córdoba, Sena, Universidad de Córdoba, Dirección Territorial Mintrabajo, Comfacor, Colpensiones Córdoba, Universidad del Sinú, Alcaldía de Montería.

#### **COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL DE CÓRDOBA**

**Fechas de Sesiones:** 11 de Septiembre 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación de Córdoba, Alcaldía de Montería, ICBF, Comisaría de Familia, Dirección Territorial Mintrabajo.

#### **OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO- Ormet CÓRDOBA.**

**Fechas de Sesiones:** 24 de Agosto – 2 Septiembre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación de Córdoba, SENA, Mintrabajo Dirección Territorial Córdoba, Alcaldía de Montería, Universidad de Córdoba, CECAR, Universidad del Sinú, Universidad Cooperativa.

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

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

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

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

# CAPÍTULO 3

## PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

### TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil en la ciudad de Montería, en actividades como ventas callejeras y comercio al por menor ( semáforos, parques, barrios)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ingresos insuficientes e inestables en el hogar por desempleo o subempleo de los padres que promueven y validan estas prácticas.</li> <li>* Acceso a trabajo informal por baja capacitación y formación.</li> <li>* Patrones culturales que validan la participación de niños y niñas en actividades para la generación de ingresos (ventas callejeras).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja articulación en las acciones adelantadas para proteger a los niños, niñas y adolescentes y sus familias.</li> <li>* Desactualización en información o línea de base sobre problemática del trabajo infantil.</li> <li>* Escasas oportunidades para participar de actividades deportivas, culturales y de formación para aprovechamiento del tiempo libre.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se perpetúa el ciclo de la pobreza, marginalidad y exclusión social, en la medida que se generen labores de trabajo infantil, se reducen las posibilidades de empleo de personas adultas.</li> <li>* Reducción de oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación.</li> <li>* Incremento en deserción escolar de niños, niñas y adolescentes -NNA-, problemas sociales (delincuencia juvenil) y embarazos en adolescentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Perpetuación del ciclo de la pobreza, marginalidad y exclusión social por reducción de posibilidades de empleo de calidad cuando estén en la edad adulta.</li> <li>* Reducción de posibilidades de uso creativo del tiempo libre. (Deporte, Cultura, Recreación y Esparcimiento).</li> <li>* Arraigo generacional y cultural de argumentos que justifican el trabajo infantil.</li> </ul>

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia casos de peores formas de trabajo infantil en actividades ilícitas con NNA (micro tráfico y ESCNNA en turismo en San Bernardo del Viento, San Antero, Los Córdoba, Moñitos y Puerto Escondido.)**

**CAUSAS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dinámica económica en el departamento que genera importante flujo de población flotante (turismo) y demanda de actividades ilegales</li> <li>* Patrones culturales y de comportamiento que promueven la generación de dinero "fácil", que se transmiten generacionalmente.</li> <li>* Presencia de bandas delincuenciales y de micro tráfico que promueven el involucramiento de niñas, niños y adolescentes en estas actividades.</li> <li>* Bajo cumplimiento de algunos grupos familiares de responsabilidades de atención a los hijos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Débil articulación en organizaciones de Turismo local para promover garantía y protección de derechos de niños, niñas y adolescentes.</li> <li>* Baja cobertura en programas educativa y escasas oportunidades para participar de actividades deportivas, culturales y de formación para aprovechamiento del tiempo libre.</li> <li>* Baja articulación institucional para la prevención, identificación, erradicación y control de actividades que afectan a los NNA, que puedan promover campañas de promoción de salud sexual y prevención para caer en manos de la delincuencia organizada</li> </ul>
--	--

**EFFECTOS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Vulneración de los derechos a los NNA</li> <li>* Aumento del riesgo para los NNA de ser blanco de los delincuentes organizados y víctima de trata de personas.</li> <li>* Baja autoestima de los menores por ocupar un rol diferente a sus compañeros de barrio y/o amigos.</li> <li>* Incremento de mano de obra juvenil no calificada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de las tasas de embarazos en adolescente.</li> <li>* Alta tasa de afectación respiratoria y muscular severa.</li> <li>* Incremento de enfermedades de transmisión sexual.</li> <li>* Aumento de las tasas de muertes por accidentes de tránsito y lesiones en los menores.</li> </ul>
--	--

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incumplimiento de garantías especiales (exceso de horas laborales, baja remuneración, condiciones inadecuadas) a grupos de trabajadores adolescentes cordobeses (15-17 años)**

**CAUSAS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconocimiento de la normatividad que reglamenta la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores por parte de empresarios, padres de familia y trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Presencia de actividades informales o irregulares (mototaxismo, en Montería).</li> <li>* Pocas opciones para acceder a un trabajo formal, principalmente, en municipios diferente a Montería (capital departamental).</li> </ul>
--	---

**EFFECTOS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Falta de motivación en los adolescentes para formarse y capacitarse, aumentando la brecha de desigualdad.</li> <li>* Falta de motivación en los adolescentes para crear una cultura de protección social y ahorro para la protección de la vejez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de los riesgos a sufrir enfermedades laborales, accidentes de trabajo, daños en su integridad física y emocional.</li> </ul>
---	---

**ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006) EN COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y ESCNNA SEGÚN LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL (POLÍTICA PÚBLICA DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL 2016-2026, ODS)**

**Rol Gobernación**

- \* Realizar diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- \* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.
- \* Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.

- \* Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.
- \* Fortalecer y articular los Consejos Departamentales de Política Social y CIETI en su territorio.
- \* Gestionar pacto con empresas privadas (ETI, PEFTI), en especial sectores críticos (turismo y transporte) identificados en el departamento de Córdoba.

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos a nivel nacional de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes erradicación de trabajo infantil, peores formas y ESCNNA, oriente estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

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

\* (Alcaldía) Revisar y actualizar información de situación de la niñez y la adolescencia en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales) Dirección Territorial Córdoba; Inspecciones de Trabajo.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF. Regional Córdoba

\* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Córdoba

\* Departamento Nacional de Planeación –DNP.

\* Ministerio de Salud y Protección social.

\* Ministerio de Educación.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Asamblea departamental de Córdoba y Concejo Municipal de Montería

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

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

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

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

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

\* Comisarías de Familia del Departamento de Córdoba

\* Procuraduría Regional Córdoba

\* Defensoría del pueblo Regional Córdoba

\* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

\* Alcaldías municipales del departamento de Córdoba

\* Grupo de Policía de infancia y adolescencia del departamento de Córdoba

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Cámara de Comercio de Montería.

### **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 -CIET I- de Córdoba y CIET I's 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.

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

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS, PRINCIPALMENTE ESCNNA, DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL Y VINCULANDO AL SECTOR EMPRESARIAL Y TRABAJADORES (COMERCIO Y TURISMO)**

### **Rol Gobernación**

\* Utilizar información disponible en sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas (SIRITI) que permitan identificar grupos de población prioritarios (comercio y turismo) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

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

\* Liderar y realizar de manera periódica junto con integrantes de los CIET I's y el Consejo Departamental de Política Social actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil, peores formas y ESCNNA.

\* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil con la vinculación de representantes del sector productivo del departamento y otros actores clave

\* Involucrar al sector empresarial y productivo de la región, así como a organizaciones de trabajadores para la socialización y sensibilización sobre erradicación de Trabajo infantil, peores formas

y ESCNNA con población en general, trabajadores directos e indirectos, en especial en sectores críticos y vulnerables (comercio y turismo).

### **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.

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

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

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

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

\* Realizar Campañas sensibilización y socialización de manera lúdicas con empresas y organizaciones sindicales (Sector privado) sobre la importancia de la prevención y promoción de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales) Dirección Territorial Córdoba; Inspecciones de Trabajo.

\* Asamblea departamental de Córdoba y Concejos Municipal de Córdoba.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF Regional Córdoba

\* Comisarias de Familia del Departamento del Córdoba

\* Departamento para la Prosperidad Social –DPS-Regional Córdoba

\* Procuraduría regional Córdoba

\* Departamento Nacional de Planeación –DNP.

\* Defensoría del pueblo Córdoba

\* Ministerio de Salud y Protección social.

\* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

\* Ministerio de Educación. - secretarías de educación departamento Córdoba

\* Alcaldías municipales del departamento de Córdoba

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Grupo de Policía de infancia y adolescencia del departamento de Córdoba

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN)

\* Cámara de Comercio de Montería

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

\* (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.

\* (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Córdoba y CIETI's municipales.

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

## **ESTRATEGIA FORTALECER PROGRAMAS DE APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE (DEPORTES, CULTURA, RECREACIÓN), ENFATIZANDO EN POBLACIÓN INFANTIL Y ADOLESCENTE INVOLUCRADA EN TRABAJO INFANTIL O PEORES FORMAS**

### **Rol Gobernación**

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

\* Fortalecer y promover los espacios y actividades culturales, deportivas, aprovechamiento del tiempo libre, recreativas accesibles ya sea en zonas rurales y urbanas.

\* Ofrecer programas deportivos, recreativos y de aprovechamiento del tiempo libre a población no cubierta por programas propios del sistema educativo, sistemas de subsidio familiar u otros.

\* Fortalecer a gestores culturales y deportivos que promuevan el desarrollo de este tipo de actividades, principalmente, en zonas rurales

\* Promover construcción, mejoramiento físico y conceptual de parques temáticos, bibliotecas en las zonas rurales y urbanas.

### **Acciones de apoyo**

\* Fomentar la realización de encuentros, jornadas, campañas y agendas culturales, deportivas y recreativas en los lugares identificados como sectores críticos (Municipios de Montería, San Bernardo del Viento, San Antero, Los Córdoba, Moñitos y Puerto Escondido)

\* Apoyo en la Construcción, mejoramiento físico y conceptual de los parques temáticos, bibliotecas en las zonas rurales y urbanas.

\* Brindar formación cultural y deportiva a los niños y adolescentes en las zonas rurales y urbanas. (Sectores críticos)

\* Dotación de elementos e instrumentos deportivos y culturales para el desarrollo de los programas de uso de tiempo libre.

\* Aumentar la oferta institucional en gestores culturales y deportivos en las zonas rurales.

\* Estimular los grupos culturales y deportivos escolares (Danza, teatro).

\* Apoyo y vinculación del sector empresarial de la región para el desarrollo de los programas de aprovechamiento del tiempo libre (deportes, cultura, recreación).

### **Entidades de apoyo**

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Córdoba

\* Departamento Administrativo del Deporte la Recreación, la Actividad Física y el

\* Aprovechamiento del Tiempo Libre -COLDEPORTES.

\* Ministerio de Cultura.

\* Ministerio de Educación- Secretaria Departamental y Municipales.

\* Caja de Compensación Familiar de Córdoba ""COMFACOR""

\* Alcaldías municipales del departamento de Córdoba

\* Institutos municipales para el deporte y la recreación

\* Organizaciones no gubernamentales.

\* Organizaciones comunales de los municipios.

\* Fundación Batuta

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

\* (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI- de Córdoba y CIETI's municipales.

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA, Y LA VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y PEOR FORMAS**

### **Rol Gobernación**

\* Fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- a través de participación activa articuladamente con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

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

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

\* Coordinar la articulación de los actores de los comités (CIETI, CODPOS) para unificación de las Rutas de denuncia y atención para restablecer los derechos de NNA trabajadora o inmersa en peores formas.

\* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el fortalecimiento de áreas funcionales de la gobernación (Secretaría desarrollo social u otra) y del Cieti de Córdoba que permita el desarrollo de actividades para erradicación del trabajo infantil y sus peores formas ya sean preventivas, de inspección y/o restablecimiento de derechos.

\* Promover la implementación de rutas de denuncia teniendo en cuenta la protección y/o el anonimato de los denunciantes; y activar las rutas de atención para restablecer los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores o inmersos en peores formas.

### **Acciones de apoyo**

\* Participar en los CIETI's departamental y municipales, según corresponda, articuladamente con entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial, garantizando continuidad, representación y poder de decisión.

\* (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a entes territoriales y Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- para fortalecer capacidades de estos espacios y manejar sistemas de información.

\* (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el SIRITI

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial (Inspecciones del trabajo).

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Córdoba

\* Departamento para la Prosperidad Social –DPS. - Regional Córdoba

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema – ANSPE.-Regional Córdoba

\* Ministerio de Salud y Protección social.

\* Ministerio de Educación.-Secretarías de Educación Departamental y Municipales

### **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)

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI- de Córdoba y CIETI's municipales.

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

\* Realizar campañas y jornadas lúdicas sobre las rutas de denuncia para erradicación de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil en comunidades de sectores críticos (comercio y turismo).

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Policía Nacional (Grupo infancia y adolescencia). Córdoba y Municipales

\* Departamento Nacional de Estadística –DANE.

\* Comisarias de Familia de los municipios de Córdoba

\* Procuraduría delegada para la defensa de la infancia y adolescencia de Córdoba

\* Defensoría del pueblo Regional de Córdoba

\* Alcaldías municipales del departamento de Córdoba.

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

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

## **ESTRATEGIA. ARTICULAR RUTA TERRITORIAL PARA LA PROTECCIÓN AL ADOLESCENTE TRABAJADOR**

### **Rol Gobernación**

\* Promoción y fomento de los valores y cultura ciudadana en las instituciones educativas (básica- media) frente a la importancia de la formación y consolidación de proyecto de vida.

\* Fortalecer el Consejo Departamental de Política Social, principalmente la Mesa de infancia, adolescencia y familia que permita la articulación de acciones (educativas, de recreación, cultura, deporte, otras) de diferentes entidades para la prevención del abuso contra el adolescente trabajador.

### **Acciones de apoyo**

\* Promoción y fomento de los valores y cultura ciudadana en las instituciones educativas (básica- media) frente a la importancia de la formación y consolidación de proyecto de vida.

\* (Ministerio del Trabajo) Brindar asesoría y acompañamiento a los entes territoriales en el desarrollo de actividades que promuevan la prevención y protección de los derechos del adolescente trabajador.

\* Realizar campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del abuso y explotación laboral del adolescente trabajador.

\* Promover campañas educativas y de socialización y sensibilización para la prevención del abuso y garantías de los derechos y condiciones especiales del adolescente trabajador.

\* Promover implementación de rutas intersectoriales de servicios y de atención para casos de población en riesgo y población con derechos laborales vulnerados.

\* Promover la implementación de rutas intersectoriales de servicios y atención para los casos de población en riesgo y población con derechos laborales vulnerados.

\* (Ministerio del Trabajo) Actualizar sistemas de información en torno a adolescentes con autorización de trabajo y fortalecer esquemas de inspección, vigilancia y control.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales) Dirección Territorial Córdoba; Inspecciones de Trabajo.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF Regional Córdoba

\* Ministerio de Educación. - secretarías de educación departamento Córdoba

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Asamblea departamental de Córdoba y Concejos Municipal de Córdoba.

\* Comisarías de Familia del Departamento del Córdoba

\* Procuraduría regional Córdoba

\* Defensoría del pueblo regional Córdoba

\* Alcaldías municipales del departamento de Córdoba

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Cámara de Comercio de Montería.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Córdoba y CIETI's municipales.

# CAPITULO 4

## PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

### POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos en cualquier tipo de iniciativa promovida desde la política pública.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* No se realizan estudios de prospectiva laboral, que permita conocer de forma anticipada las necesidades de perfiles requeridos por proyectos y megaproyectos desarrollados en el departamento.</li> <li>* Baja articulación entre los entes territoriales y las entidades de educación y formación para el trabajo, para orientar la formación de la población cordobesa a las necesidades y dinámicas del mercado laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Deficientes mecanismos de seguimiento territorial a grandes proyectos de inversión pública y privada para garantizar la generación de empleo local en las zonas de influencia a iniciativas de crecimiento y desarrollo.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sobreoferta de perfiles ocupacionales no requeridos por el mercado laboral del departamento.</li> <li>* Crecimiento económico sin impacto en la generación de empleo local.</li> <li>* Incremento de la población que se dedica a la realización de actividades irregulares como medio de generación de ingreso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo.</li> <li>* Incremento del Subempleo e informalidad en los sectores (turismo, agropecuario, construcción) priorizados por en el plan de competitividad del Departamento de Córdoba</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. CREAR UN ÁREA ADMINISTRATIVA AL INTERIOR DE LA GOBERNACIÓN (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINA) PARA LA COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE**

#### **Rol Gobernación**

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

#### **Acciones de apoyo**

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar)
- \* Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- \* Departamento Nacional de la Función Pública -FUNCIÓN PÚBLICA-

- \* Asamblea Departamental del Departamento de Córdoba
- \* Cooperación internacional (Organización Internacional del Trabajo -OIT-; Comisión Económica para América Latina -CEPAL- otras).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Mesa Técnica de Empleo.

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

- \* Comisión Regional de Competitividad de Córdoba

## **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 intervenciones de gran escala que se adelanten o se desarrollarán en el departamento, articuladamente con los municipios.
- \* Promover coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas y sector privado para desarrollar actividades de apoyo a estas intervenciones (identificación mano de obra,

necesidades de formación y capacitación, formalización laboral, vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros).

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.
- \* Promover la vinculación de grupos de población prioritarios (población con discapacidad, jóvenes, mujer, otros) a las actividades que se desarrollen en el marco de estas intervenciones.

- \* (Centro de empleo) Apoyar en la identificación de mano de obra local para vinculación a los proyectos

- \* (SENA) Oferta de formación para el trabajo y capacitación a la población local para vincular a proyectos y/o intervenciones de gran escala en el departamento

- \* Realizar seguimiento a las actividades de apoyo que se adelantan y la generación y calidad del empleo que se oferta a través de estas intervenciones.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar)
- \* 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 ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).
- \* Instituciones de educación superior: Universidades, Institutos Técnicos, Otros.

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba
- \* Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR
- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet-Córdoba
- \* Alcaldías municipales
- \* Cámara de comercio de Montería
- \* Gremios Fedegan, Fenalco, Asdemin
- \* 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

\* Recursos propios de aliados de la Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo de Córdoba (ya sean financieros, técnicos o en especie)

**Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Córdoba-Mesa técnica de Empleo.

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Córdoba

\* Consejo Directivo del SENA Regional Córdoba.

\* Observatorio del Mercado de Trabajo de Córdoba.

\* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desarticulación entre información estratégica del empleo (investigaciones, monitoreo) como insumo para formulación de políticas de desarrollo productivo, fomento y mejoramiento del empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<p>* Limitado acceso a información por parte de instituciones que analizan el mercado laboral en Córdoba.</p> <p>* Baja integración de diferentes sistemas de información nacional y regional para el análisis de mercado de trabajo (oferta y demanda laboral; vacante; colocación de trabajadores, etc.)</p> <p>* Baja articulación entre sector público, empresa, academia e investigación, que permita compartir ágilmente información de insumo para toma de decisiones.</p>	<p>* Limitados diagnósticos y análisis sobre las condiciones laborales del departamento (Restricción a la ciudad capital).</p> <p>* Entidades territoriales no cuenta con medición de empleo en proyectos de inversión, proyectos de interés y megaproyectos desarrollados en el departamento.</p> <p>* Dificultades para por parte de los actores locales para acceder a la información en el mercado laboral.</p> <p>* Poca visibilidad y baja capacidad financiera del observatorio del Mercado de Trabajo de Córdoba - Ormet Córdoba.</p>
<b>EFFECTOS</b>	
<p>* Dificultad para identificar de manera integral dinámicas del mercado laboral y obtención de información de calidad para la toma de decisiones.</p> <p>* Duplicación de esfuerzos y recursos en generación de productos de información por desarticulación en implementación de acciones por parte de actores en materia de empleo, desarrollo productivo y condiciones socioeconómicas.</p>	<p>* Destinación de recursos para adelantar programas y proyectos sin tener en cuenta información de mercado de trabajo.</p> <p>* Ausencia de alertas de conflictos en relaciones laborales, desajustes entre oferta y demanda de trabajo, sectores productivos generadores de empleo, alternativas de empleabilidad o generación de ingresos para poblaciones prioritarias.</p>

**ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE OBSERVATORIOS REGIONALES DE MERCADO DE TRABAJO –RED ORMET- (OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DE CÓRDOBA) PARA GENERAR INFORMACIÓN PERTINENTE EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE**

**Rol Gobernación**

\* Promover el fortalecimiento del Observatorio del Mercado de Trabajo de Córdoba siendo un aliado activo y a través de la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal, gremios, y academia.

\* Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación u otras en torno al mercado de trabajo de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet facilitando el

levantamiento de registro administrativos, acceso, suministro e intercambio de información.

\* 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.

\* 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 y utilizar la información generada para la formulación y gestión de política pública.

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para su solución, como levantamiento de información y análisis en materia de trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia en la formación, prospectiva laboral, entre otros.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral)

\* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Córdoba

\* Servicio nacional de Aprendizaje SENA Regional Córdoba

\* Alcaldías municipales

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* 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 el Observatorio regional -Red Ormet-.

\* 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-.

\* 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.

\* Caja de Compensación Familiar DE Córdoba ""COMFACOR""

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Cámara de Comercio de Montería.

\* Universidad de Córdoba

\* Corporación Universitaria del caribe CECAR

\* Universidad Pontificia Bolivariana

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

\* (Privados) Recursos propios de las empresas y/o gremios.

## **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).

### **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.

\* 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.

\* 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.

\* Apoyo en la recopilación y acceso de información estadísticas de micro datos en las empresas y en los municipios de la región.

\* Fomentar suministro, intercambio e investigaciones conjuntas de información entre Gobierno, empresa y academia en el marco del Observatorio regional de mercado de trabajo.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral)
- \* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- \* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Red Ormet-Córdoba
- \* Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- \* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por DANE, DPS, PNUD, entre otros.

- \* Caja de Compensación Familiar DE Córdoba ""COMFACOR""
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Cámara de Comercio de Montería.
- \* Universidad de Córdoba
- \* Alcaldías municipales
- \* Corporación Universitaria del caribe CECAR
- \* Universidad Pontificia Bolivariana

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios, para asesoría y acompañamiento técnico.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## **SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de utilización de los servicios ofrecidos por el servicio público de empleo (colocación de vacantes y postulación de hojas de vida) en el departamento (Montería: 2 centros de empleo SENA y Comfacor y 2 Bolsa de educación superior; 1 Agencia Privada Lucrativa, 4 bolsas de institución de educación superior, Lorica, Sahagún, Tierralta, Tuchín.)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Arraigo cultural a necesidad de recomendaciones (familiares, políticas) para ocupación de vacantes.	* Barreras de tipo económico para atender capacitaciones y entrevistas de Trabajo.
* Bajos incentivos para postulación de vacantes por parte de empresarios por dificultad de encontrar perfiles adecuados a sus necesidades y en los tiempos requeridos de contratación.	* Baja socialización y sensibilización del uso de los servicios prestados por las agencias públicas de empleo.
* Bajo nivel de confianza en el SPE por parte de los empresarios cordobeses, quienes prefieren utilizar otras canales de reclutamiento de talentos para sus empresas	* Bajos niveles de pertinencia educativa y formación para el trabajo de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos locales.
* Percepción frente a la utilización del servicio público de empleo como complejo y baja utilización de herramientas TIC's y problemas de conectividad, principalmente en municipios alejados de la capital.	* Baja cultura del trabajo formal, cumplimiento de horarios, reglamento de trabajo y temor a perder incentivos (Subsidios) otorgados por el Gobierno.
	* Baja cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel municipal

<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo nivel de transparencia e incentivo a la postulación de procesos de selección a través del SPE.</li> <li>* Dificultades para acceder y conocer la información sobre vacantes y trabajadores disponibles.</li> <li>* Prevalencia de la informalidad e inestabilidad laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento en las tasas de desempleo, principalmente en poblaciones prioritizadas (Jóvenes, Mujeres, víctimas del conflicto armado, mayores de 40 años)</li> <li>* Desaprovechamiento de la capacidad instalada de las agencias públicas y privadas para mejorar el encuentro entre la oferta y la demanda.</li> </ul>

**ESTRATEGIA. PROMOVER IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SENA, COMFACOR), PRINCIPALMENTE EN ZONAS CRÍTICAS EN EL DEPARTAMENTO, AUMENTANDO Y DESCENTRALIZANDO COBERTURA, ACCESO Y ATENCIÓN A LA POBLACIÓN**

**Rol Gobernación**

- \* Promover el uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, principalmente en las zonas críticas de hidrocarburo y minería.
- \* Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de empleo en el departamento.
- \* Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo de su territorio para las actividades propias del ente territorial.

- \* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con políticas de empleo y competitividad, que coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.
- \* Promover el cumplimiento de la publicación de las vacantes por partes de las empresas en las agencias públicas de empleo.
- \* Realizar alianzas con agencia de empleos de servicio público (Comfacor-SENA), para articular políticas activas de empleo con la que cuente el territorio.

**Acciones de apoyo**

- \* (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de las agencias de empleo.
- \* Promover el Servicio Público de Empleo como un sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, principalmente en las zonas críticas de hidrocarburos y Minería.
- \* Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, mujeres, mayores de 40 años entre otros) de los servicios ofrecidos por los centros de empleo en su territorio.

- \* (Centros de empleo) Socializar la normatividad en torno a intermediación laboral con empleadores, trabajadores y otros actores clave del departamento
- \* Especializar a los centros de empleo de acuerdo con las características de la población a atender y promover implementación de ventanillas únicas de atención para oferta de empleo y emprendimiento
- \* Implementar estrategias flexibles para socialización de vacantes (medios alternativos: radio local, juntas acción comunal, canales o emisoras comunitarios) y atención en zonas o municipios alejados de la capital (sedes, aulas móviles).

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional de Córdoba.
- \* Caja de Compensación Familiar de Córdoba ""COMFACOR""
- \* Bolsas de empleo de las instituciones educativas.

- \* Alcaldías municipales de Córdoba
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Cámara de Comercio de Montería.
- \* Universidad de Córdoba
- \* Corporación Universitaria del caribe CECAR
- \* Universidad Pontificia Bolivariana.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

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

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.
- \* Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Córdoba.

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Córdoba- Mesas técnicas de empleo.

## **ESTRATEGIA. ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES DEL TERRITORIO PARA MEJORAMIENTO DE EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE EMPLEO (POLÍTICAS ACTIVAS, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE)**

### **Rol Gobernación**

\* Promover la articulación de políticas activas de empleo con actores involucrados (Mesas de empleabilidad municipal, empresas del sector) y Centros de atención del servicio público de empleo (Comfactor - SENA).

\* Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo otros).

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

### **Acciones de apoyo**

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

\* Apoyar en la identificación de la demanda anticipada de mano de obra y perfiles ocupacionales para sectores empresariales y económicos promisorios.

\* Dar lineamientos a los centros de atención del servicio público de empleo frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad.

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional de Córdoba.

\* Caja de Compensación Familiar de Córdoba ""COMFACOR""

\* Bolsas de empleo de las instituciones educativas.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Córdoba- Mesas técnicas de empleo.

\* Promover la generación de pactos por la contratación de mano de obra local en grandes proyectos y megaproyectos a desarrollarse en el departamento (hidrocarburos, turismo, infraestructura vial).

\* Promover el otorgamiento de incentivos para las empresas que contraten mano de obra local.

\* Establecer pactos por el empleo con actores públicos y privados (Alcaldías municipales de Córdoba, Ecopetrol, Camacol Energía Ltda, Cerro matoso, Gobernación de Córdoba, Ministerio del Trabajo, Comunidad).

\* Propiciar alianzas con prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA y Comfactor), para realizar periódicamente ferias de empleo y de negocios.

\* Mantener articulación con los prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA y Comfactor) para socializar con población local vacantes de nuevos proyectos de inversión, megaproyectos u otros.

\* Participar en los pactos por el empleo con actores públicos y privados (Alcaldías municipales de Córdoba, Ecopetrol, Canacol Energy Ltda, Cerro matoso, Gobernación de Córdoba, Ministerio del Trabajo, Comunidad).

\* Alcaldías municipales

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Cámara de Comercio de Montería.

\* Universidad de Córdoba

\* Corporación Universitaria del caribe CECAR

\* Universidad Pontificia Bolivariana.

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

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Córdoba.

# CAPITULO 5

## PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

### FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajuste entre población formada y con competencias específicas y necesidades del mercado de trabajo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* * Desarticulación entre los diseños curriculares de programas de formación y necesidades identificadas en los sectores empresariales y la comunidad que permita la pertinencia.</li> <li>* Definición de programas que no responden a la realidad económica y social del territorio y sobre oferta en algunos tipos de programas (ciencias sociales en educación superior, ingenierías de servicio de salud y licenciaturas).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasez de estudios de prospectiva sobre perfiles ocupacionales requeridos en el mercado laboral a corto y mediano plazo.</li> <li>* Definición de programas que no responden a la realidad económica y social del territorio</li> <li>* Poca cobertura de educación superior, con respecto a la población de bachilleres en el departamento de Córdoba.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja aceptación de los programas académicos ofrecidos por las instituciones de educación superior y formación para el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Contratación de mano de obra foránea en proyectos de desarrollo importante para el territorio.</li> <li>* Problemas de productividad por falta de trabajadores calificados y certificados.</li> </ul>

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

#### **Rol Gobernación**

- \* Aprobar la creación de programas de formación para el trabajo en el departamento
- \* Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo para el 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 Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- para la recopilación de información en torno a las necesidades del

- sector productivo del territorio y la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.
- \* Realizar revisión, actualización y registro curricular pertinente con las necesidades del entorno de 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.

#### **Acciones de apoyo**

- \* (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo
- \* 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 Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- para la recopilación de información en torno a las necesidades del sector productivo del territorio y la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.
- \* (Alcaldías certificadas en educación) Realizar revisión, la actualización y registro curricular pertinente con las necesidades del entorno de los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo)

\* Observatorio Regional Ormet Córdoba

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba

\* Alcaldías municipales

\* Instituciones de formación para el trabajo

\* Cámara de comercio de Montería

\* Consejo Británico

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Icetex

\* Organizaciones campesinas

\* Departamento Nacional de Estadística -DANE-

\* Organizaciones de trabajadores.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Ministerio del Trabajo) Recursos propios, proyecto de Inversión para el acompañamiento técnico.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo

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

\* Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE-

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

### **Rol Gobernación**

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

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* Hacer uso de la Red Ormet para levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a vocación del territorio y los trabajadores.

\* 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.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo)

\* Alcaldías municipales del departamento de Córdoba

\* Ministerio de Educación

\* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL- Positiva Regional Córdoba

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba

\* Instituciones de formación para el trabajo

\* Instituto Colombiano de Normas Técnicas -ICONTEC

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

\* Ministerio de Minas y Energía y Entidades adscritas

- \* Alcaldías municipales
- \* Cámara de Comercio de Montería
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

- \* Organizaciones campesinas
- \* Organizaciones de trabajadores.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Regional del SENA Córdoba

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

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de accidentes laborales (leves y mortales) en sectores como construcción, labores agrícolas, pecuarias y transporte.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Cultura de la informalidad laboral en el departamento, en especial en los sectores (Construcción, Transporte).	* Desconocimiento de la cobertura de protección contra enfermedades laborales, invalidez y muerte que ofrece la afiliación al sistema de riesgos laborales (ARL).
* Baja sostenibilidad de los ingresos, generados por actividades informales, que dificultan el aporte al sistema de riesgos laborales.	* Riesgos latentes en el sitio de trabajo no son reportados por los trabajadores, ni se toman medidas preventivas por los empleadores.
* Poca conciencia e importancia de afiliarse al sistema de riesgos laborales.	* Limitadas actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Pérdida de calidad de vida y garantías de trabajo decente en la población ocupada, sector crítico Construcción y Transporte.	* Desprotección de la población frente riesgos relacionados al lugar y condiciones del trabajo.
* Acciones legales impetradas contra la empresa para reclamar indemnizaciones por accidentes laborales.	* Sanciones y cierres a empresas que incumplan implementación del sistema de seguridad social integral.
* Población ocupada en la construcción desprotegida por afiliaciones fraudulentas que no garantizan el trabajo protegido ni respaldo por prestaciones económicas y asistenciales.	* Deterioro progresivo de la salud del trabajador informal

### **ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR EN TORNO A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISTEMA RIESGOS LABORALES; ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN) CON EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL, PRIORIZANDO SECTORES CRÍTICOS (CONSTRUCCIÓN, AGRÍCOLA, PECUARIO, TRANSPORTE)**

#### **Rol Gobernación**

\* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales, principalmente a sectores como construcción, Transporte, Agrícola, Pecuario

\* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel territorial para promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* 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 Territorial Córdoba - Dirección de riesgos laborales)

\* Ministerio de Salud

\* Secretarías de Salud departamental y municipales

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL- Positiva Regional Córdoba

\* Secretaría de educación

\* Instituciones educativas

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba

\* Cámara de Comercio de Sincelejo

\* Empresas

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Organizaciones sindicales

\* Alcaldías municipales

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Fondo de riesgos laborales

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Córdoba

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

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

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Salud - Secretarías de salud departamental y municipal

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL- Positiva Regional Córdoba

\* Cámara de Comercio Montería

\* Empresas

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Organizaciones sindicales

\* Instituciones de educación superior

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Secretarías de salud departamental y Municipales

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL- Positiva regional Córdoba.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Córdoba

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

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

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

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

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

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Barreras a personas con discapacidad para acceder en igualdad de condiciones a empleo y emprendimiento**

**CAUSAS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desactualización del censo de personas con discapacidad en el departamento, pese a existir un nuevo programa de registro.</li> <li>* Deficientes procesos de habilitación y rehabilitación de la población con Discapacidad.</li> <li>* Bajos niveles de escolaridad y formación para el trabajo de la población con Discapacidad.</li> <li>* Falta de señalización, rampas de acceso y transporte adecuado para las personas con limitación física.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Deficiencia en herramientas de apoyo para la educación y formación para el trabajo de personas con discapacidad (Intérpretes- braille) impidiendo una adecuada inclusión.</li> <li>* Desconocimiento de los beneficios que otorga el estado para contratación de personas con Discapacidad.</li> <li>* Desarticulación de las acciones realizadas por las entidades competentes, que puedan maximizar los resultados.</li> </ul>
--	---

**EFFECTOS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo nivel de ingresos de las personas con discapacidad.</li> <li>* Exclusión social de la población con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desmotivación de la población con discapacidad para formarse para el trabajo, emprender un proyecto de vida, por tanto se acentúan las brechas sociales y desigualdades.</li> </ul>
--	--

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

**Rol Gobernación**

- \* Fortalecer el Comité departamental de discapacidad destinando recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para su funcionamiento y el desarrollo de actividades adelantadas en el marco de este espacio.
- \* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial (Secretaría).
- \* Promover y coordinar la captura y monitoreo de información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y su actualización periódica.

- \* Transversalizar la discapacidad en las diferentes líneas del plan de desarrollo (planes, programas y proyectos) considerando que la discapacidad puede estar presente en cualquier momento del curso de la vida y que las personas con discapacidad hacen parte de grupos étnicos o grupos poblacionales.
- \* Promover la aplicación y seguimiento al cumplimiento de la normatividad referentes a la población con discapacidad en aspectos laborales.
- \* Fomentar acciones sinérgicas dentro de una agenda conjunta entre los diferentes comités competentes (Comités territoriales de discapacidad, CODPOS).

**Acciones de apoyo**

- \* (Alcaldías) Conformar, fortalecer y/o convocar los Comités Municipales de discapacidad y designar representantes con continuidad, representación y poder de decisión.
- \* (Alcaldías municipales) Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el funcionamiento de los Comités Municipales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.
- \* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

- \* Conformar e involucrar los Grupos de Enlace Sectorial -GES- en las actividades que se adelantan en el marco de los Comités territoriales de discapacidad.
- \* (Alcaldías) Establecer las Unidades Generadoras de Datos –UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que las existentes estén en producción y que las existentes sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.
- \* (Alcaldías) Capturar y monitorear información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y actualizarlo periódicamente.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de salud y protección social
- \* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo- Dirección Territorial Córdoba)
- \* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Córdoba
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-Regional Córdoba
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-

- \* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-Regional Córdoba
- \* Alcaldías municipales
- \* Despacho gestoras sociales Departamentales y Municipales
- \* Secretarías de Salud departamentales y municipales
- \* Secretarías de Educación departamental y municipales
- \* Organizaciones sociales de Población con discapacidad
- \* Organizaciones sociales étnicas.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités departamental de discapacidad Córdoba y Comités Municipales.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Córdoba.

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

### **Rol Gobernación**

\* Gestionar la ampliación de la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores, con los actores rectores del nivel nacional y local

\* Trabajar articuladamente con el Sena y otras instituciones para generar proceso de formación para el trabajo de acuerdo a los requerimientos de las economías locales.

\* Identificar las necesidades de formación a trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

\* Promover con entidades competentes la realización ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.

\* Promoción de capacitación suficiente para el acceso, uso y apropiación de tecnologías accesible

### **Acciones de apoyo**

\* Ampliar la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores.

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

\* (Alcaldías certificadas en educación) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

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

\* Viabilizar la puesta en marcha de programa de otorgamiento de becas a las personas con discapacidad y cuidadores de población con discapacidad. (Alianzas con fundaciones).

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Educación

\* Ministerio de Salud

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba

\* Instituciones de formación para el trabajo

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-Regional Córdoba

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

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-Regional Córdoba

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-Regional Córdoba

\* Alcaldías municipales

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Red Ormet-Córdoba

\* Best Buddies.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional - Subsidio familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, en el marco del Mecanismo de protección al cesante -SPE-.

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités departamental de discapacidad Córdoba y Comités Municipales.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Córdoba"

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

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Córdoba

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-Regional Córdoba

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

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV-Regional Córdoba

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités departamental de discapacidad Córdoba y Comités Municipales.

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

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

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

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-Regional Córdoba

\* Caja de compensación familiar de Córdoba COMFACOR

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Alcaldías municipales

\* Best buddies

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

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-Córdoba"

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

### **Rol Gobernación**

\* Identificar los perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores y las empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.

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

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

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

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

\* Promover la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas en el sector central y descentralizado del departamento.

### **Acciones de apoyo**

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

\* Apoyar la identificación de empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad y socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo)

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Córdoba

\* Alcaldías municipales de Córdoba

\* Cámara de comercio de Montería

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

\* Divulgación de campañas de sensibilización para transformar la cultura y se tome en consideración que la población con discapacidad es una población activa y con capacidades diferentes.

\* Promover la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas en el sector central y descentralizado de los municipios.

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Cajas de compensación familiar de Córdoba

\* Best Buddies

\* Organizaciones sociales de y para la Población con discapacidad

\* Organizaciones sociales étnicas

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités departamental de discapacidad Córdoba y Comités Municipales.

\* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

## **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: Baja inserción en mercado laboral de población víctima del conflicto armado, especialmente en municipios de Montería, Montelíbano, Valencia, Planeta Rica, Tierralta, y Puerto Libertador**

**CAUSAS**

- \* Antecedentes de conflicto armado que desencadenó en Desplazamiento forzado masivo de la zona rural hacia la zona urbana.
- \* Baja generación de empleo formal en el departamento de Córdoba, lo cual conlleva a que la población emprendan la realización de actividades por cuenta propia.
- \* Oferta institucional débil que beneficie a la población víctima, lo cual se traduce en pocas oportunidades laborales, educativas y sociales.

- \* Bajos niveles de escolaridad y formación para el trabajo de la población víctima del conflicto armado.
- \* Desinterés de los empresarios de Córdoba para contratar a la población víctima del conflicto armado.
- \* Baja cultura del trabajo formal, cumplimiento de horarios, reglamento de trabajo y temor a perder incentivos (Subsidios) otorgados por el Gobierno.

**EFFECTOS**

- \* Perpetuación de la pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad.
- \* Aumento de casos de trabajo infantil, puesto que los ingresos del hogar no cubren las necesidades básicas.

- \* Desmotivación de la población para formarse para el trabajo, emprender un proyecto de vida, por tanto se acentúan las brechas sociales y desigualdades.
- \* Incremento de la informalidad laboral.

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

**Rol Gobernación**

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

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

- \* Tomar como referencia información necesidades y oferta contenida en los perfiles productivos elaborados en los municipios de Montelíbano, Valencia, Planeta Rica, Tierralta, Puerto Libertador.

**Acciones de apoyo**

- \* Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de las entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de

Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

- \* Promover la actualización de los perfiles productivos elaborados en los municipios de Montelíbano, Valencia, Planeta Rica, Tierralta, Puerto Libertador.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Córdoba)
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Grupo de Gestión de Oferta - Direcciones Territorial Córdoba)
- \* Departamento para la Prosperidad Social - DPS- (Dirección Territorial Córdoba)
- \* Cooperación Internacional (PNUD)

- \* Unidad de Consolidación Territorial Córdoba
- \* Alcaldías municipales especialmente Montelíbano, Valencia, Planeta Rica, Tierralta, Puerto Libertador.
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Unidad de Restitución de Tierras Regional Córdoba.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

- \* (Nacional) Sistema General de Regalías.

**Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo.

**ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO QUE INCLUYEN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, ENGANCHE LABORAL, ENTRE OTRAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO**

**Rol Gobernación**

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

**Acciones de apoyo**

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

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial)
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Direcciones Territorial Córdoba)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Departamento para la Prosperidad Social - DPS Dirección Territorial Córdoba
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Córdoba
- \* Cooperación Internacional (PNUD)
- \* Alcaldías municipales Montelibano, Valencia, Planeta Rica, Tierralta, Puerto Libertador.
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Unidad de Consolidación Territorial Córdoba
- \* Unidad de Restitución de Tierras Córdoba.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-
- \* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo.
- \* 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**

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de informalidad y desempleo de la mujer. (El desempleo de la mujer año 2014 fue de 9,4%, hombre 5,3%. Montería desempleo mujer 2015 11%, hombre 4,8%. FILCO)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* La discriminación que el mercado laboral efectúa contra las mujeres tales como: estado civil, prueba de embarazo, número de hijos, edad, entre otros.	* Insuficiente oferta laboral para las mujeres.
* Desconocimiento de normas de protección de derechos de la mujer.	* Baja niveles educativos (media y superior) y de formación para trabajo.
* Alto nivel de población femenina económicamente inactiva en departamento.	* Bajo cumplimiento cuotas participación femenina consagradas por ley
* Baja identificación por parte de las propias mujeres como sujetos de derecho.	* Casos de embarazo adolescente y bajo control de natalidad que genera barreras para el acceso a formación y empleo.
	* Patrones culturales que limitan el rol de la mujer solamente a las responsabilidades del cuidado del hogar (comportamientos machistas).

<b>EFFECTOS</b>	
<p>* Mayor desigualdad y exclusión de la mujer con respecto al hombre que no se le hacen mucha de estas exigencias.</p> <p>* Creciente desempleo de la mujer.</p>	<p>* La baja remuneración obliga a la mujer a seguir asumiendo cargas laborales adicionales en el hogar, por las cuales no reciben ni un peso a cambio.</p> <p>* Exclusión laboral, acoso sexual y altas tasas de embarazo.</p>

**ESTRATEGIA. INCLUIR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS DIFERENTES ACCIONES E INTERVENCIONES QUE SE ADELANTEN DESDE ENTIDADES GUBERNAMENTALES DEL NIVEL TERRITORIAL Y PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN SU TERRITORIO**

**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 Córdoba)
- \* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
- \* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD
- \* ONU Mujeres

- \* Organizaciones No gubernamentales –ONG-
- \* Cámara de comercio de Montería
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Alcaldías municipales
- \* Asamblea y concejos municipales.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

- \* (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**

- \* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres
- \* Consejo Departamental de Política Social –CODPOS.

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

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

\* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

\* Cámara de comercio de Montería

\* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* ONU Mujeres

\* Alcaldías municipales

\* Asamblea y concejos municipales.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos propios

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

\* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC-

## **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de desempleo juvenil en zonas urbanas y rurales de Córdoba (13.6% 2015 tasa desempleo juvenil Montería , FILCO)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo nivel educativo y de formación para el trabajo de jóvenes o sin pertinencia para sectores productivos estratégicos.	* Baja cultura de la formalidad en algunos grupos de jóvenes (cumplimiento horarios, reglamento de trabajo, otros).  * Débiles procesos de educación y formación para el trabajo sin pertinencia con los sectores productivos estratégicos.

<p>* Bajo interés de empresas para invertir en formación de jóvenes, tendencia a contratación de población con formación y experiencia previa.</p> <p>* Prejuicios de tipo cultural en algunos sectores empresariales frente a las capacidades y habilidades de la población joven para actividades laborales.</p>	<p>* Desplazamiento forzado por conflicto armado de zona rural y urbana.</p> <p>* Escaso aprovechamiento de beneficios que otorga el Estado para vinculación laboral de población joven.</p>
<b>EFFECTOS</b>	
<p>* Altos niveles de pobreza extrema y vulnerabilidad económica.</p> <p>* Incremento de Jóvenes en riesgo de realizar actividades irregulares (explotación sexual; actividades de micro tráfico; pandillas; otros).</p>	<p>* Desmotivación en los jóvenes, y reducción de posibilidades para seguir capacitándose y formándose para el trabajo.</p> <p>* Escaza experiencia laboral que genera barreras para el empleo.</p>

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

### **Rol Gobernación**

- \* Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado.
- \* Apoyar la promoción y socialización de los programas o estrategias identificadas en los diferentes escenarios como las mesas técnicas de empleo, las subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales y demás instancias pertinentes, con el fin de buscar sinergias y articulación entre los actores institucionales del territorio.
- \* Promover el dialogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten la empleabilidad de los jóvenes en territorio.
- \* Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.

### **Acciones de apoyo**

- \* (40.000 Primeros empleos) Priorizar y generar insumos a las Cajas de compensación familiar -CCF- de los sectores departamentales con mayores posibilidades de enganche laboral para los Jóvenes.
- \* Diseñar los instrumentos necesarios para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de las estrategias en el territorio.
- \* Generar los lineamientos respectivos para una adecuada articulación de las estrategias a nivel departamental y municipal.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar)
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
- \* Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR
- \* Departamento para la prosperidad Social -DPS- y entidades adscritas Regional Córdoba

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios

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

- \* Cámaras de Comercio de Montería
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba
- \* Alcaldías Municipales
- \* Comisión de Regional de competitividad de Córdoba.

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

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

\* (Privados) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo de Juventud (Departamental - Municipal)

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Córdoba

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

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

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

### **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.

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* 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.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar)

\* Cámara de Comercio de Montería

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR

\* Academia

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba

\* Instituciones de Formación para el Trabajo

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Córdoba

\* Comisión de Regional de competitividad de Córdoba.

### **Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos Propios

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

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

\* (Privados) Recursos propios de las empresas o gremios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad de Córdoba -CRC-

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

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

## **ESTRATEGIA. ESTABLECER ALIANZAS O MECANISMOS DE ARTICULACIÓN CON LA OFERTA IDENTIFICADA PARA LOS JÓVENES**

### **Rol Gobernación**

\* Liderar la articulación entre las entidades presentes en el departamento y buscar que sus acciones se den de manera coordinada para asegurar intervenciones integrales, pertinentes y eficaces sobre la población joven.

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar)
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
- \* Caja de Compensación Familiar de Córdoba COMFACOR
- \* Departamento para la prosperidad Social -DPS- y entidades adscritas Regional Córdoba.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Territorial de Juventud (Departamental - Municipal)

\* Utilizar los mecanismos establecidos por ley para apoyar la inclusión laboral de jóvenes en estos escenarios.

\* Generar mecanismos de coordinación claros ante el nivel central para la desconcentración de programas y lineamientos de formación para el trabajo hacia los territorios.

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

\* Cámaras de Comercio de Montería

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba

\* Alcaldías Municipales

\* Comisión de Regional de competitividad de Córdoba.

\* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, OIT, CEPAL, otros.

\* Consejo Departamental de Política Social –CODPOS-

## **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 tele trabajadores en Colombia a 2018; (Mintrabajo) 500 organizaciones vinculadas en Pactos por el Teletrabajo a 2018.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escaso interés del empresariado Cordobés para la implementación de teletrabajo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja difusión y conocimiento de la herramienta de Teletrabajo.	* Desconocimiento de la importancia del Teletrabajo para el desarrollo económico y competitivo.
* Percepción de complejidad, altos costos y menor rendimiento laboral en la implementación de la herramienta del teletrabajo	
<b>EFFECTOS</b>	
* Desaprovechamiento de esta nueva forma de trabajo para beneficiar a poblaciones como Madres Cabezas de Familia, Con discapacidad, Cuidadores, entre otras).	* Sigue imperando el modelo de trabajo tradicional.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO, ENFATIZANDO EN GRUPOS DE POBLACIÓN PRIORITARIOS**

### **Rol Gobernación**

\* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.

\* 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

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales – Dirección Territorial Córdoba

\* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

\* Ministerio de Comercio, industria y turismo

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Córdoba

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

\* Comisiones regionales de competitividad -CRC-

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

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

\* 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

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

\* Alcaldías Municipales

\* Cámara de comercio de Montería

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Comisión de Regional de competitividad de Córdoba.

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

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

## **SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE**

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

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

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

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja afiliación al sistema de subsidio familiar y utilización de los servicios del Mecanismo de Protección al Cesante, principalmente, en áreas rurales.**

**CAUSAS**

\* Concentración de la oferta de servicios de la Caja de Compensación Familiar de Córdoba -Comfacor- en áreas urbanas.

\* Bajo difusión y aprovechamiento de servicios ofertados por el sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

\* Prejuicios (complejo, ineficaz) frente a Mecanismo de protección al Cesante que generan barreras para su aprovechamiento.

\* Alto nivel de informalidad (empresarial y laboral) y desconocimiento por parte de empleadores y empleados del sistema de Subsidio Familiar.

\* Baja conocimiento de las modalidades flexibles para afiliarse al Sistema de Subsidio familiar.

**EFFECTOS**

\* Bajo aprovechamiento de beneficios del sistema de subsidio familiar (cultura, recreación y deporte para el aprovechamiento de su tiempo libre, Vivienda, salud)

\* Bajo impacto de utilización de recursos del mecanismo de protección al cesante en Córdoba.

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

**Rol Gobernación**

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

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

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

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

**Acciones de apoyo**

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

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

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

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

**Entidades de apoyo**

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

\* Caja de compensación familiar de Córdoba COMFACOR

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

\* Cámaras de comercio de Montería

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Alcaldías municipales

\* Comisión de Regional de competitividad de Córdoba.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de espacios para el dialogo social y la concertación que permita la prevención y solución de conflictos laborales.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo conocimiento de la población Cordobesa de espacio dialogo social y concertación para la prevención y solución de conflictos laborales.	* Delegación, por parte de algunas entidades, de representantes con bajo conocimiento en temáticas, poder de decisión y continuidad en las actividades.
* Bajo empoderamiento de actores que de acuerdo a la normatividad conforman la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y laborales.	* Limitación de recursos (financieros, técnicos, capital humano, otros) para el funcionamiento adecuado de los espacios de discusión y concertación.
<b>EFFECTOS</b>	
* Poca visibilización de las acciones de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Córdoba.	* Incremento de los conflictos laborales que tienen incidencia en aspectos de tipo económico y social
* Bajo empoderamiento de los actores que por ley deben hacer parte activa de la Subcomisión de políticas Salariales y laborales.	

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

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

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

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

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

#### **Acciones de apoyo**

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

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Córdoba)
- \* Asamblea Departamental de Córdoba
- \* Consejo de Política Social Departamento de Córdoba
- \* Alcaldías municipales del Departamento de Córdoba
- \* Central Unitaria de Trabajadores –CUT- Córdoba
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Cámara de comercio Montería
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Córdoba
- \* Caja de compensación familiar de Córdoba COMFACOR
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN)
- \* Comisión de Regional de competitividad de Córdoba.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

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

# CAPITULO 6

## PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

### FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Aumento de la informalidad laboral en el departamento de Córdoba con un 81,7% (Calculo Año 2014. Fuente FILCO), Siendo el sector Salud el más crítico por la agudización de la tercerización laboral.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja demanda laboral, en los sectores de mayor importancia en la contribución al PIB departamental, lo cual conlleva a que la población emprendan la realización de actividades por cuenta propia</li> <li>* Incremento del Subempleo e informalidad en los sectores (turismo, agropecuario, construcción).</li> <li>* Cultura a la no prevención y ahorro para la vejez</li> <li>* Incentivos por parte del estado (subsidios) que genera desinterés de tener y aceptar un trabajo formal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* El conflicto armado en zonas rurales desencadenó desplazamiento hacia las zonas urbanas, aumentando las tasas de desempleo y vinculación a sector informal para generar ingresos para cubrir necesidades básicas.</li> <li>* Bajo nivel de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades de sectores productivos.</li> <li>* Incremento de población dedicada a realización de actividades irregulares como medio de generación de ingreso.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento de accidentes, lesiones y muertes de trabajadores que están fuera del sistema integral de salud y protección social.</li> <li>* Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento del Empleo de baja calidad.</li> <li>* Población asalariada que realiza labores precarias de jornadas completas con ingresos inferiores al mínimo legal.</li> <li>* Deterioro de las condiciones laborales a largo plazo para sectores críticos.</li> </ul>

**ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, MECANISMOS FLEXIBLES Y FORMALIZACIÓN LABORAL, ENFATIZANDO EN SECTORES COMO COMERCIO, SERVICIOS (BELLEZA - DOMESTICO), VENTAS AMBULANTES**

**Rol Gobernación**

- \* Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.
- \* Identificar grupos prioritarios para formalización laboral a través de esquemas flexibles: (BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros), Madres comunitarias, otros.
- \* Coordinar y articular acciones con instituciones con presencia a nivel territorial para promover formalización (empresarial, turística)

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral y mecanismos flexibles (BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros).

\* Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información a operadores y demás entidades que permitan implementar estrategias para su eliminación.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Subdirección de Formalización y Protección Laboral – Dirección Territorial Córdoba)

\* Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.

\* Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural.

\* Cámara de comercio Montería

\* Fondos de pensiones

\* 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.

\* Promover socialización procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral a través de campañas y actividades lúdicas con los sectores críticos. (Reuniones, seminarios, páginas web, canales y emisoras comunitarios).

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL- Positiva Córdoba

\* Caja de compensación familiar de Córdoba COMFACOR

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

\* Alcaldías municipales

\* Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Córdoba

\* Comisión de Regional de competitividad Córdoba.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER RECONVERSIÓN LABORAL, DIRIGIDA A POBLACIÓN NO VINCULADA FORMALMENTE AL SECTOR PRODUCTIVO, MEDIANTE GENERACIÓN DE CAPACIDADES LABORALES E IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE INGRESOS (MOTOTAXISMO)**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar y suministrar información sobre actividades productivas potenciales de su departamento y perfiles ocupacionales de personas en actividades informales o irregulares.

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

\* Generar alianzas interinstitucionales e intergremiales para vinculación de beneficiarios del programa de reconversión laboral.

\* Garantizar rutas de colocación de las agencias de gobernación y/o alcaldías, de acuerdo a lo establecido en la norma.

Alianzas públicas y privadas para la creación y sostenibilidad de unidades productivas.

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* Promover alianzas con instituciones de formación para la recalificación de trabajadores.

\* (SPE) Intermediación laboral por medio de los Centros de servicio autorizados del Servicio Público de Empleo

\* Fortalecer el seguimiento y control al desarrollo de actividades económicas irregulares.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Subdirección de Formalización y protección Laboral - Dirección Territorial Córdoba)

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

\* Fondos de pensiones - Colpensiones

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva Córdoba

\* Cajas de compensación familiar de Córdoba COMFACOR

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Córdoba

\* Cámara de comercio de Montería

- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Alcaldías municipales del departamento de Córdoba
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Regional Córdoba

\* Comisión de Regional de competitividad del departamento de Córdoba.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Nacional) Recursos banca de fomento.

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

\*(Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social –CODPOS- Córdoba

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

\* Mesa de generación de ingresos

## **ESTRATEGIA. PROMOVER JUNTO CON MINISTERIO DEL TRABAJO REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PRIVADAS PARA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA, ENFATIZANDO EN EL SECTOR SALUD**

### **Rol Gobernación**

\* Coordinar con el Ministerio de trabajo y las cámaras de comercio la realización de acuerdos de Formalización Laboral con entidades privadas para la generación de empleo formal con vocación de permanencia.

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Córdoba - Dirección de inspección, vigilancia y control)

\* Empresas especialmente sectores críticos (SALUD- EDUCACION)

\* Cámara de comercio Montería

\* Organizaciones de Trabajadores, Central Unitaria de Trabajadores –CUT- Córdoba.

\* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\*(Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de informalidad laboral, principalmente en componente afiliación seguridad social integral, del sector agropecuario del departamento de Córdoba.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Incipiente estructura empresarial para el desarrollo de actividades agropecuarias en las zonas rurales	* Incipiente estructura empresarial para el desarrollo de actividades agropecuarias en las zonas rurales
* Baja demanda de mano de obra en la actividad de ganadería.	* Baja demanda de mano de obra en la actividad de ganadería.
* Inestabilidad en la oferta de trabajo (ocasional o transitorio).	* Inestabilidad en la oferta de trabajo (ocasional o transitorio).
<b>EFFECTOS</b>	
* Población del área rural sin protección social integral, y por ende, alta vulnerabilidad en caso de accidentes laborales o en etapa de vejez	* Disminución en calidad de vida de la población del área rural *No recibir los beneficios otorgados por las normas laborales vigentes.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: limitada oferta de educación Media, Técnica, Superior y Formación para el trabajo de la población rural de Córdoba. Departamento de Córdoba.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja cobertura de entidades de educación superior y formación para el trabajo, especialmente en zonas rurales.	* Limitada oferta de programas educación superior y de formación para el trabajo, que se concentra principalmente en Montería y algunos centros urbanos.
* Abandono del sistema educativo para adelantar actividades productivas que permitan generar ingresos para el sostenimiento familiar.	* Bajo reconocimiento de la importancia de la educación superior como herramienta para el aumento de la productividad y la movilidad social
* Escases de recursos para desplazamiento de zona rural a urbana que permita la formación en instituciones de educación superior.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Desarrollo de actividades productivas y laborales bajo condiciones inadecuadas que incrementan desigualdades socioeconómicas.	* Bajas expectativas de superación personal y laboral.
* Barreras para la movilidad social.	*Crecimiento de la oferta de Mano de obra no calificada
* Oferta laboral caracterizada por bajo nivel de calificación que incentiva informalidad	*Migración de población rural hacia lo urbano en busca de mejores oportunidades., especialmente los jóvenes.

### ESTRATEGIA. PROMOVER EN LA POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS- Y MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL.

#### Rol Gobernación

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Colpensiones

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

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Gremios del sector agropecuario

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

\* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías de Agricultura departamentales, para divulgación y vinculación a BEPS de población objetivo y vinculación a cotización por semanas de población rural.

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

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Alcaldías municipales

\* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda

\* Redes de recaudo.

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

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Córdoba - Mesas técnicas de empleo.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN Y PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR) QUE CONTRIBUYAN A LA TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO**

### **Rol Gobernación**

\* Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar eventos de acuerdo a temática, de manera focalizada, teniendo en cuenta cobertura de cajas que hacen presencia en el territorio.

\* (Alcaldía) Incluir dentro de plan de desarrollo y planes de acción lineamientos frente a vinculación del sector rural a la caja de compensación familiar.

### **Entidades de apoyo**

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Cajas de Compensación Familiar de Córdoba ""COMFACOR""

\* Superintendencia de Subsidio familiar

\* Gremios y empresas privadas de actividades agropecuarias

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

\* Mejorar condiciones de habitabilidad y acceso a servicios públicos de población rural, que permita ampliación de cobertura del subsidio familiar de vivienda rural.

\* Promover jornadas de salud en diferentes partes del territorio, para el acceso a los servicios de las cajas, mediante brigadas móviles.

\* Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural, ofertados por las Cajas de compensación familia

\* Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones relacionada con sistema de subsidio familiar.

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

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

\* Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

\* Ministerio de Salud y Protección Social, Secretarías de salud Departamental y Municipales.

\* Alcaldías municipales.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-Córdoba - Mesa técnicas de empleo.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER AMPLIACIÓN, DIVERSIFICACIÓN Y ACCESO EFECTIVO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES DEL CAMPO, ENFATIZANDO EN POBLACIÓN JOVEN Y MUJER**

### **Rol Gobernación**

\* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales para atender demanda de formación de trabajadores del campo.

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

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

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

\* Promover programas de articulación de educación media con formación técnica en alianza pública y privada en zonas rurales (Modelo Empresa- Escuela).

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo de programas de formación pertinente

\* Realizar levantamiento y difusión de información en torno a formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores rurales, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

\* Promover el fortalecimiento de capacidades de los docentes en formación técnica.

\* Ajustes del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en la articulación de la educación media con la técnica en área rural.

### **Entidades de apoyo**

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Jóvenes rurales emprendedores)

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo)

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

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Córdoba

\* Caja de compensación familiar de Córdoba COMFACOR

\* Consejo Británico

\* Icetex

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet Córdoba.

\* Alcaldías municipales

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-

\* Comisión Regional de Competitividad de Córdoba"

**ESTRATEGIA. REALIZAR ALIANZAS INTERSECTORIALES PARA DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA –UVAE- Y UVAE'S GREMIALES PARA SECTOR AGROPECUARIO**

**Rol Gobernación**

- \* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación del sector agropecuario, enfatizando en sectores estratégicos para Córdoba.
- \* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE involucrando al sector empresarial y los principales gremios.

- \* Suministrar información sobre el tejido empresarial relacionado al trabajo del campo.
- \* Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan los UVAE.

**Acciones de apoyo**

- \* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo, no cubierta por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).
- \* Abordar en el Comité seccional de seguridad y salud en el trabajo departamental y los Comités municipales de salud ocupacional, la

- pertinencia y acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE para trabajadores del campo.
- \* Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios del sector agropecuario para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo)
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-Positiva Córdoba
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba
- \* Departamento para Prosperidad Social -DPS- Regional Córdoba

- \* Sociedad de Agricultores de Colombia -SAC-
- \* Fedegan
- \* Secretarías de Agricultura Departamental y municipales
- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- \* Alcaldías municipales.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Privados) Recursos privados de las empresas

- \* (Privados) Recursos privados de los gremios

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-

- \* Comisión Regional de Competitividad

**ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de asociatividad y emprendimiento en los productores agropecuarios Cordobeses.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja capacidad para el desarrollo de aspectos administrativos y financieros de organizaciones productivas	* Poco interés de la comunidad
* Fuerte arraigo cultural al desarrollo de actividades productivas en el área rural de manera individual. Desconfianza frente a la asociatividad.	* Escasos incentivos económicos para las actividades de emprendimiento y generación de Valor en actividades. * Desconocimiento de normas que rigen la asociatividad empresarial y sus beneficios.

<b>EFFECTOS</b>	
* Pérdida de oportunidades de acceso a programas de mejoramiento que ofrece la Política Pública Nacional para el campo colombiano.	* Escasos incentivos económicos para las actividades de emprendimiento y generación de Valor en actividades.

**ESTRATEGIA. PROMOVER EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN SU TERRITORIO, ESPECIALMENTE PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO**

**Rol Gobernación**

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

para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.

- \* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.
- \* Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

**Acciones de apoyo**

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

\* Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.

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

**Entidades de apoyo**

- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Córdoba
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- \* Superintendencia de la Economía Solidaria
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Córdoba.
- \* Cámara de Comercio de Montería

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Córdoba
- \* Centros de abastos
- \* Gremios (FENALCO, FEDEGAN, ASDEMIN)
- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- \* Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores
- \* Alcaldías municipales
- Unidad de consolidación territorial Córdoba.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios

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

- \* Redes regionales de emprendimiento

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Mesas de generación de ingresos

# CAPITULO 7

## PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

### PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de población de adultos mayores que se encuentran desamparados y viven en condiciones de pobreza extrema</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja cobertura del sistema general de pensiones y protección social.	* Poco interés de las entidades territoriales para la promoción de las políticas de apoyo a la protección de la vejez.
* Altos niveles de subempleo, informalidad laboral que generan bajos ingresos y desprotección social en la vejez.	* Insuficientes transferencias familiares hacia la población adulta que garantice una vejez digna.
<b>EFFECTOS</b>	
* Altos niveles de pobreza extrema y vulnerabilidad económica en adultos mayores del departamento	* Exclusión social y baja calidad de vida de los adultos mayores. * Población adulta mayor inmersa en actividades de mendicidad.

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

#### **Rol Gobernación**

\* Asignar recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura necesarios para adecuada coordinación del programa, en áreas delegadas por Alcaldes municipales y distritales.

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

#### **Acciones de apoyo**

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

\* (Alcaldías) Verificar requisitos para acceder al programa, aplicar criterios de priorización, remitir semestralmente al administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios.

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

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones)

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Córdoba

\* Consorcio Colombia Mayor

\* Alcaldías municipales de Córdoba

\* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

### **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-

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

### **Rol Gobernación**

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

\* Promover alianzas que permita la transferencia de conocimiento y experiencias exitosas en la atención de adultos mayores de otros departamentos o países.

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

\* Promover realización de servicios sociales de jóvenes o pasantías de estudiantes de programas de enfermería, al servicio de hogares de paso o atención de adultos mayores.

\* Promover programas de atención en salud, rehabilitación y dotación de elementos y dispositivos médicos para adulto mayores.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones)

\* Alcaldías del departamento de Córdoba

\* Consorcio Colombia Mayor

\* Asambleas departamentales de Córdoba Concejos municipales del Departamento Córdoba.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Córdoba

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

### **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-

## BIBLIOGRAFÍA

Babooa, S. K. (2008). *Public participation in the making and implementation of policy in mauritius with referenceto 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.**