

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



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

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

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

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

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

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

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público	17
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	17
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	20
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	22
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	25
Formación de trabajadores productivos	25
Seguridad y salud en el trabajo	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	35
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	37
Teletrabajo	39
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	41
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	42
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	44
Formalización laboral	44
Trabajo decente en el campo	46
Organizaciones solidarias	48
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	50
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	50
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS.....	54

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	54
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	54
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	54
ANEXO 4. METODOLOGÍA RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019	54
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	54
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	54

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

El Ministerio del Trabajo junto con actores del sector trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales definió lineamientos de política para el cuatrienio 2014 – 2018, tomando como base los objetivos estratégicos del Trabajo decente y el enfoque de ciclo vital, que se denominan los *Cinco pactos por el trabajo decente y empresas productivas* y que ayudarán al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por Colombia en 2015.

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

Pacto por la calidad del trabajo y empresas productivas, que busca tener un mercado laboral incluyente, que garantice la igualdad de oportunidades sin importar las condiciones iniciales

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

De acuerdo con Baboos (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 Cundinamarca se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:



**SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE
CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y
LABORAL DE CUNDINAMARCA**

Fechas de Sesiones: 15 de Septiembre, 19 de Octubre y 29 de Octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Cundinamarca, SENA Regional Cundinamarca, Ministerio del Trabajo, Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, CTC), CIETI de Cundinamarca (Secretaría Técnica), Ormet Cundinamarca, Colsubsidio, Compensar, Fenalco, Andi, Asocolflores, otros.

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

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

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de casos de trabajo infantil en sectores como agricultura, ganadería, servicios (restaurantes) y actividades ligadas al turismo	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo conocimiento de normas para la erradicación del trabajo infantil por parte de población vulnerable y sector productivo. * Bajo nivel e inestabilidad de ingresos en el hogar que incentiva la participación de los menores en actividades productivas. * Alta informalidad en algunos sectores económicos (comercio, transporte, otros) que incentiva la vinculación de menores al trabajo. * Casos de inasistencia y deserción escolar que incentiva la participación de menores en actividades productivas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Alta concentración de oferta institucional en provincias circundantes a Bogotá D.C y cascos urbanos que dificultan el control en áreas rurales. * Concepción cultural del trabajo infantil como forma de adquirir responsabilidad o como medio para su propio sostenimiento. * Limitaciones en la oferta institucional local que genera barreras para la inspección, vigilancia y control en torno a estas actividades.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Se perpetúa el ciclo de la pobreza, en la medida que se generen labores de trabajo infantil, se reducen posibilidades de formación para la etapa productiva en la adultez. 	<ul style="list-style-type: none"> * Fortalecimiento de concepciones colectivas que justifican el trabajo infantil.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de peores formas de trabajo infantil (minería) y explotación sexual comercial ESCNNA en actividades ligadas con turismo (Provincias Alto Magdalena, Sumapaz, otras)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Alta concentración de oferta institucional en provincias circundantes a Bogotá D.C y cascos urbanos que dificultan el control en áreas rurales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Altos flujos de población flotante relacionada con actividades turísticas que inciden en la demanda de actividades relacionadas con ESCNNA

EFECTOS

<ul style="list-style-type: none"> * Deserción escolar en población adolescente. * Ingreso prematuro al mercado laboral por lo general de manera informal y con bajos ingresos 	<ul style="list-style-type: none"> * Alta tasa de embarazos adolescente. * Baja calidad de vida en etapa productiva ya que bajo nivel de formación genera barreras para acceso a un adecuado nivel de ingresos a mediano plazo.
--	---

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

Rol Gobernación

- * Revisar lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componente erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA -, que permita orientar la formulación de estrategias.
- * Actualizar diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su departamento dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- * Conformar y/o fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- a través de la participación activa de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.
- * Articuladamente con entidades competentes realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado

para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-.

- * Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.
- * Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de Niños, Niñas y Adolescentes - NNA -) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.
- * Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el fortalecimiento de áreas funcionales del ente territorial (Secretaría desarrollo social u otra) y el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- que permita el desarrollo de actividades para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas ya sean de prevención, de inspección vigilancia y control y de restablecimiento de derechos.

Acciones de apoyo

- * (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.
- * Identificación de sectores con mayor presencia de Trabajo Infantil en el departamento (Agricultura, Turismo y minería), teniendo en cuenta su diversidad territorial.
- * Focalizar programas de Formación y Educación a Padres de Familia que tienen como sustento la economía informal para mejorar sus capacidades productivas o empresariales que permitan su formalización y la mejora de sus ingresos.
- * (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses

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

- * (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.
- * (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-.
- * (Alcaldía) Presentar la política pública ante el Concejo municipal para la aprobación por parte de este órgano colegiado.
- * (Alcaldía) Conformar y/o fortalecer los Consejos municipales de Política Social en su territorio

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Cundinamarca.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Cundinamarca.
- * Ministerio de Educación Nacional.
- * Ministerio de Salud y Protección social.
- * Ministerio de Minas y Energía.

- * Asamblea departamental de Cundinamarca.
- * Comisarias de Familia.
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Cundinamarca.
- * Defensoría del pueblo, Regional Cundinamarca.
- * Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar.
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.
- * Organizaciones No Gubernamentales -ONG-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Cundinamarca - 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 DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL Y VINCULANDO AL SECTOR EMPRESARIAL

Rol Gobernación

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

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, de acuerdo a las características propias de la región y los sectores donde se presentan los casos (comercio, transporte, otros).

* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, vinculando a los municipios de las diferentes provincias del departamento.

* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamental de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

Acciones de apoyo

* Participar en Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamental de Política Social y en las actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.

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

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, de acuerdo a las características propias de la región y los sectores donde se presentan los casos (comercio, transporte, otros).

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

Entidades de apoyo

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

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

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

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

* Comisarias de Familia.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Cundinamarca.

* Defensoría del pueblo, Regional Cundinamarca.

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

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

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

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).

* (Privados) Recursos propios de los gremios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

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

Rol Gobernación

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

* Promover alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

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

Acciones de apoyo

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

* Promoción de la jornada escolar única para Niños, Niñas y Adolescentes - NNA - para aumentar su permanencia en el sistema escolar.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Educación Nacional.

* Ministerio de Cultura.

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

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

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

Rol Gobernación

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

* Realizar convenios con entidades que integran Servicio Público de Empleo para brindar acompañamiento a este grupo poblacional.

* Promover convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial (Cajas de Compensación Familiar y Cámaras de Comercio) que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de Niños, Niñas y Adolescentes - NNA - trabajadores.

Acciones de apoyo

* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de Niños, Niñas y Adolescentes - NNA - trabajadores.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales – Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio familiar - Dirección Territorial Cundinamarca).

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

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

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

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

* Organizaciones No Gubernamentales.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Regional de Emprendimiento.

* Consejo Departamental de Política Social –CODPOS- Cundinamarca.

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja incidencia en empleo local (cantidad y calidad) del fomento productivo y empresarial en sectores manufacturero, logístico e industrial (Sabana Centro, Occidente y Soacha)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de articulación institucional para fomento de incentivos para la empleabilidad local. * Desarticulación de oferta de programas educativos y formación para el trabajo con necesidades de sectores productivos locales y vocación económica de las diferentes provincias. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de censos empresariales que permitan conocer la dinámica del tejido empresarial y sus demandas de capital humano. * Bajo acceso de población (principalmente provincias periféricas del departamento) en el sistema educativo regional y local.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Generación de enclaves productivos con presencia de empresas pero sin vinculación con las dinámicas y recursos locales, principalmente, en zonas estratégicas del departamento. * Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Crecimiento económico sin impacto en la generación de empleo. * Bajo impacto en la generación de empleo de los proyectos estratégicos en los sectores de mayor competitividad y desarrollo como logístico y manufacturero)

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desempleo cíclico en sectores productivos con temporalidad (floricultura) que genera inestabilidad laboral y de ingresos a población vinculada a este sector	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Característica del sector floricultor que genera estacionalidad en los ciclos productivos asociados a las épocas de siembra, cosecha y comercialización de las flores. * Limitada formación para el trabajo de la población vulnerable que se emplea en el sector floricultor. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de investigación que permita comprender las características laborales de este sector y definir líneas de intervención que permita mitigar los efectos negativos generados por su propia dinámica.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos incentivos (inestabilidad, jornadas de trabajo, remuneración) para la vinculación laboral, principalmente población joven, en sectores agrícolas del departamento y particularmente en floricultor. * Desempleo temporal en grupos poblacionales vulnerables de ciertos sectores productivos (Floricultor) y aumento de la informalidad laboral con bajos ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Migración de la población rural a las ciudades en búsqueda de oportunidades laborales aumentando los niveles de pobreza y agravando las condiciones de trabajo decente.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Concentración de dinámica productiva departamental en solo algunas regiones (Sabana centro, Sabana Occidente, Soacha, Girardot) que limita oferta de empleo en zonas periféricas	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Alta concentración de la dinámica productiva (industrial y logística) en las provincias cercanas a la ciudad de Bogotá D.C. como principal mercado a nivel nacional. * Migración poblacional, principalmente joven, hacia municipios de la sabana o de áreas rurales a cacos urbanos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Concentración de la infraestructura (vial y productiva) principalmente en provincias cercanas a la ciudad de Bogotá D.C. y baja conexión de provincias periféricas con otros mercados relevantes. * Alta concentración de oferta institucional (educativa) en provincias circundantes a Bogotá D.C y cascos urbanos.

EFFECTOS	
<p>* Migración de población rural hacia otras provincias o del área rural al casco urbano en búsqueda de oportunidades laborales aumentando los niveles de pobreza y desmejorando condiciones de trabajo decente.</p> <p>* Bajo aprovechamiento de ventajas comparativas del departamento para el desarrollo de actividades productivas.</p>	<p>* Perpetuación de la pobreza en grupos de población que no logran insertarse adecuadamente en las dinámicas económicas y productivas de otras ciudades y/o cascos urbanos.</p>

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR CON INSTANCIAS RELEVANTES (CÁMARAS DE COMERCIO, SENA, SPE) ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN MANO DE OBRA, NECESIDADES FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A PROYECTOS DE INVERSIÓN O INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en su territorio, articuladamente con los municipios de su jurisdicción.
- * Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades como identificación mano de obra a través del Servicio Público de Empleo, gestión

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

- * 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

- * Incentivar creación de Mesas Técnicas de Empleo que fortalezcan la articulación de la institucionalidad pública y privada para la generación de incentivos para la empleabilidad en los territorios.
- * Establecimiento de perfiles laborales relacionados con los sectores productivos del departamento y de la oferta de programas de formación para el trabajo.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsídío Familiar - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- * Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Cundinamarca.
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.
- * Cajas de compensación familiar (Colsubsidio, Cafam, Compensar, Comfacundi).

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA, Cajas de compensación familiar, Entes territoriales, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros)

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

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Privados) Recursos propios de las Cámaras de Comercio y Gremios.

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

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Cundinamarca.
- * Comisión Regional de Competitividad de Bogotá y Cundinamarca.

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

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL RURAL Y URBANO PARA POBLACIONES VULNERABLES EN CASOS DE CRISIS AMBIENTAL, ECONÓMICA Y SOCIAL

Rol Gobernación

* Apoyar y promover la identificación de grupos de población afectados por el desempleo temporal y que sean objeto de intervención en los territorios bajo su jurisdicción.

* Apoyar implementación de programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables que provengan del nivel nacional y que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales.

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

* Articulación con el Servicio Público de Empleo, gremios y Cajas de Compensación Familiar para coordinar la oferta de trabajos temporales presentes en las regiones.

Acciones de apoyo

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

* (Alcaldía) Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano que provengan del nivel nacional cuando se presente crisis ambientales, económicas o sociales.

* (DPS – Mintrabajo) Diseñar programas de programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales.

* Desarrollo de ferias empresariales y ruedas de empleabilidad.

Entidades de apoyo

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

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

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

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

* Cajas de compensación familiar (Colsubsidio, Cafam, Compensar, Comfacundi).

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Cundinamarca.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA ARTICULACIÓN DE ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL – RSE- EN EL DEPARTAMENTO PARA PROMOVER EL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

* Realizar un mapeo de las empresas con actividades de responsabilidad social empresarial externas a la empresa que estén en su jurisdicción, principalmente, aquellos enfocados a la creación de empresas o empleo, desarrollo incluyente, desarrollo rural, fortalecimiento de proveedores, entre otros.

* Promover espacios de discusión con actores públicos y privados para orientar y contextualizar a los responsables de las actividades de RSE de las empresas bajo su jurisdicción de las necesidades

del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente.

* Promover espacios de coordinación y articulación con actores públicos y privados para la implementación de actividades que permitan la articulación de políticas, programas y proyectos del sector público con las actividades que adelantan las empresas en materia de RSE.

Acciones de apoyo

* Brindar información en torno a las actividades de responsabilidad social empresarial externas a la empresa que se estén adelantando, principalmente, aquellos enfocados a la creación de empresas o empleo, desarrollo incluyente, desarrollo rural, fortalecimiento de proveedores, entre otros.

* Participar en espacios de discusión con actores públicos y privados que permitan orientar y contextualizar frente a las

necesidades del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente y articulación a iniciativas públicas.

* Promover espacios de coordinación y articulación con actores públicos y privados para la implementación de actividades que permitan la articulación de políticas, programas y proyectos del sector público con las actividades que adelantan las empresas en materia de RSE.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.
- * Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).
- * Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

- * Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).
- * Consejo Privado de Competitividad.
- * Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible - Cecodes-.
- * Organizaciones No Gubernamentales –ONG- (Prodensa, otras).
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (Privados) Recursos propios de las empresas y gremios.
- * (Cooperación internacional) Recursos de cooperación internacional, entidades como Cámara de comercio colombiano-británica, Corporación Andina de Fomento -CAF-, otras.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión regional de competitividad –CRC- Cundinamarca – Mesas Provinciales de competitividad.

ESTRATEGIA. DIAGNOSTICAR FENÓMENO DE MIGRACIÓN LABORAL EXTERNA (RETORNADOS, COLOMBIANOS EN EL EXTRANJERO, EXTRANJEROS EN COLOMBIA) Y MIGRACIÓN INTERNA EN ALGUNOS MUNICIPIOS DE CUNDINAMARCA

Rol Gobernación

- * Liderar articulación de entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio que permitan el desarrollo de acciones para la empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, promoviendo a la población migrante como sujetos de atención por parte de gobernaciones y alcaldías.

- * Apoyar la actualización de información y la socialización con empresarios del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

Acciones de apoyo

- * Articularse con otras entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio para el desarrollo de acciones que permitan el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, ya sea población retornada, colombianos en el exterior o extranjeros en Colombia.

- * Liderar la realización de estudios de diagnóstico principalmente en torno a la migración interna en algunas provincias del departamento (Soacha, Sabana Centro, Sabana Occidente, otras) ya sea a través de consultorías, alianzas con otras instituciones como la Red de Observatorios de mercado de trabajo -Red Ormet.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante.
- * Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.

- * Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Cundinamarca.
- * Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros)
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja generación de información estratégica del mercado laboral a nivel local y escasa difusión a unidades técnicas departamentales y municipales que faciliten la toma de decisiones	
CAUSAS	
* Escasa información territorial socioeconómica, del mercado de trabajo y dinámica del sector productivo a nivel local que limita la construcción de inventarios de información local estratégica.	* Baja articulación institucional para el desarrollo de investigaciones a favor de la caracterización de sectores productivos y/o grupos poblacionales prioritarios en el mercado de trabajo local.
* Información disponible del mercado laboral centralizada principalmente en Bogotá y sus provincias circundantes, con limitación para las provincias del departamento.	* Escases de equipos técnicos en entidades territoriales que promuevan la gestión de la información estratégica en materia de empleo en el marco del trabajo decente.
EFFECTOS	
* Sesgos de información para toma de decisiones que orientan inadecuadamente las intervenciones a través de política pública.	* Duplicación de esfuerzos y recursos en la generación de productos de información como resultado de la desarticulación por parte de actores relacionados con empleo, desarrollo productivo y condiciones socioeconómicas.
* Dificultad para identificar y analizar dinámicas del mercado laboral territoriales (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afrodescendientes, trabajadores del campo).	

ESTRATEGIA. FORTALECER LEVANTAMIENTO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS TERRITORIALES Y DE INFORMACIÓN PRIMARIA RELACIONADOS CON MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE A NIVEL PROVINCIAL Y MUNICIPAL

Rol Gobernación

- * Mejorar la calidad de información de los registros administrativos y la metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel municipal y provincial.
- * Gestionar ante entidades del nivel nacional y/o territorial la asesoría y acompañamiento para el mejoramiento de la recopilación y análisis de información (registros administrativos).

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-.
- * Organizaciones de cooperación internacional (PNUD, otros).

- * Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO – ORMET CUNDINAMARCA, PARA GENERAR INFORMACIÓN SOBRE MERCADO DE TRABAJO (TRABAJO DECENTE, GENERACIÓN EMPLEO PROYECTOS INVERSIÓN LOCAL Y REGIONAL, OTROS)

Rol Gobernación

- * Promover el fortalecimiento del Observatorio regional a través de la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal.
- * Implementar y monitoreo de la herramienta para la medición de impacto en la generación de empleo de los proyectos de inversión pública en infraestructura y de las alianzas público-privadas.
- * Trabajar conjuntamente con el Ormet Cundinamarca en el seguimiento de indicadores de generación de empleo en los megaproyectos del departamento.

Acciones de apoyo

- * Identificar espacios de discusión en los que se socialice la estrategia Red Ormet y actores clave en el territorio que se vinculen al observatorio.
- * Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet.
- * Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Cundinamarca)
- * Cajas compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar)
- * Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente propósito General para Funcionamiento (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

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

- * Ser un aliado activo del Ormet de Cundinamarca y participar en la definición de propuestas de investigación en torno a la dinámica laboral de la región.
- * 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.
- * Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

- * Promover la firma de acuerdo de voluntades con entidades de apoyo para articular la oferta y demanda laboral en los proyectos de inversión y el suministro de información del mercado laboral.
- * Vincular activamente al Ormet de Cundinamarca a sectores gremiales relevantes en la generación de empleo en el departamento (Camacol, Andi, Asocolfores, otros).

- * Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca
- * Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros)

- * (Aliados Ormet) Recursos propios de los aliados del 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

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo conocimiento de la red del Servicio Público de Empleo (SPE) por parte del sector público y privado como intermediador laboral en el departamento	
CAUSAS	
* Necesidad de fortalecimiento de procesos de socialización y sensibilización de población en general y sector privado en torno al Servicio Público de Empleo.	* Persistencia de mecanismos tradicionales de intermediación laboral (recomendados, familiares, etc.) en las diferentes provincias del departamento.
* Bajos incentivos a los empresarios para postular sus vacantes por dificultad de encontrar perfiles adecuados a sus necesidades y cumplir los tiempos de contratación de los empresarios.	* Desarticulación de los prestadores de servicios de intermediación laboral que atomizan la información del mercado de trabajo ya que no hay información centralizada en una sola plataforma tecnológica.
EFECTOS	
* Barreras de acceso a población sin un alto grado de relacionamiento pero con capacidades para cumplir adecuadamente las necesidades de los empresarios.	* Dificultad para la recopilación de información que permita orientar política de empleo y formación pertinente.
* Baja productividad de las empresas por bajo acceso a personal capacitado para sus necesidades productivas.	* Bajo impacto en gestión por parte de prestadores del SPE en territorio para lograr un mejor funcionamiento mercado de trabajo.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (ENTES TERRITORIALES O EN ALIANZA CON SENA, COMPENSAR, COLSUBSIDIO O CAFAM), QUE ATIENDAN DE MANERA UNIVERSAL 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, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

* Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de empleo en su territorio.

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

* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con planes, programas, proyectos y presupuestos departamentales y municipales relacionados con políticas de empleo y competitividad, cooperando con sostenibilidad de operación del servicio de empleo en largo plazo.

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

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

* Generación de espacios (Foros) para evaluación y retroalimentación del SPE a nivel departamental en que participen empresarios, operadores del SPE, entidades territoriales.

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

Entidades de apoyo

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

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

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

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Prestadores Servicio Público de Empleo (SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros)

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi)

* Alcaldías municipales de Cundinamarca

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

ESTRATEGIA. ARTICULACIÓN CON DIFERENTES ACTORES DEL TERRITORIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD E INTERMEDIACIÓN LABORAL (CENTROS DE ATENCIÓN SPE SENA, CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CAFAM, COLSUBSIDIO, COMPENSAR, COMFACUNDI) U OTROS

Rol Gobernación

* Promover articulación de políticas activas de empleo con instituciones involucradas y centros de atención en el territorio.

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

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

* Promover articulación con actores clave del territorio en torno a empleabilidad (Ministerio del Trabajo, SENA, Cajas de compensación familiar, Gremios, otros) que permita el desarrollo de actividades en torno a empleabilidad.

Acciones de apoyo

* Identificar entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad (gubernamentales, no gubernamentales) en el territorio

* Dar lineamientos a centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad, principalmente provincias diferentes a las localizadas en el borde de Bogotá.

* Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio, teniendo en cuenta las diferencias territoriales del departamento.

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

Entidades de apoyo

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

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

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

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi)

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar), Entes territoriales, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros)

* Alcaldías municipales de Cundinamarca

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajustes entre la oferta de formación y las necesidades del sector productivo del departamento (principalmente en sector metalmecánico, logístico y de manufactura)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación institucional para la proyección de los programas de formación requeridos. * Baja articulación entre la oferta de programas de formación y capacitación y necesidades de demanda laboral de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de estudios regionales (Sabana Centro, Occidente y Soacha) de prospectiva laboral que identifique necesidad de perfiles laborales demandados por sector empresarial e industrial. * Rezagos en la educación secundaria y superior del departamento para cumplir con los estándares solicitados por el sector productor.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja empleabilidad por desfase entre competencias adquiridas y las necesidades del sector productivo que genera migración laboral hacia otras regiones. * Desaprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas para desarrollar programas de formación a la medida. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de productividad y competitividad de los sectores económicos por falta de calidad y pertinencia en la formación de la mano de obra seleccionada.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidad en formación de competencias blandas y proyecto de vida laboral para lograr una vinculación laboral efectiva y duradera (principalmente en población joven)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Priorización de las competencias duras en los programas de formación secundaria y superior. * Efecto negativo de los programas de asistencialismo en el deseo por una vinculación laboral en la población joven del departamento 	<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de programas de formación en áreas de fomento y preparación de proyecto de vida desde la etapa escolar.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos índices de deserción laboral y rotación. * Desconfianza en el sector productivo a la hora de contratación laboral (principalmente de población joven). 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de la tasa de desempleo juvenil y fomento de la informalidad laboral.

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

Rol Gobernación

* 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.

* Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción.

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

* Contribuir en desarrollo del control e inspección de procesos de formación en temas relacionados con formación teórica y práctica.

Acciones de apoyo

* 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 y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación Nacional.

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

* Instituto Colombiano de Normas Técnicas -ICONTEC-.

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA.

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

* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.

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

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

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

* Instituciones de formación para el trabajo.

* Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

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

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES QUE PERMITAN ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y MEJORAR LA PERTINENCIA CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES RELACIONADAS

Rol Gobernación

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

Acciones de apoyo

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

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

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

* Implementar estrategias para la formación del trabajador a través de alianzas interinstitucionales a nivel nacional e intersectoriales.

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

* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a vocación del territorio y trabajadores

Entidades de apoyo

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

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

* Instituciones de formación para el trabajo.

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

* Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

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

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

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

* Consejo Regional del SENA Cundinamarca.

* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -ORMET- Cundinamarca.

ESTRATEGIA. INCENTIVAR EL DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA – UVAE- Y UVAE'S GREMIALES

Rol Gobernación

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

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

* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAEs.

* Generar espacios de socialización 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 para el trabajo no cubierto por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).

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

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

Entidades de apoyo

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

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

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-.

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas

* (Privados) Recursos privados de los gremios

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA.

* Comisión Regional de Competitividad Bogotá - Cundinamarca

ESTRATEGIA. COORDINAR CON ENTIDADES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA Y SECUNDARIA DEL DEPARTAMENTO LA INCLUSIÓN DE PROGRAMAS DE COMPETENCIAS BLANDAS EN LOS PENSUM EDUCATIVOS

Rol Gobernación

* Coordinar desde la Secretaría de Educación departamental la inclusión de programas de formación en competencias blandas y proyecto de vida laboral en la educación primaria, secundaria y superior de los establecimientos públicos así como su promoción en los establecimientos educativos del sector privado.

* Promover la articulación con el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- para incluir programas en torno a fortalecimiento de competencias blandas en el marco de esquemas de articulación de la educación Media con la técnica.

* Promover la implementación de acuerdos con entidades competentes para la transmisión de conocimiento, metodologías u otros necesarios para el fortalecimiento e inclusión de programas para el fortalecimiento de competencias blandas en el sistema educativo.

Acciones de apoyo

* (SENA, Cajas de compensación familiar, otros) Brindar soporte técnico y/o realizar convenios de cooperación para la transmisión de conocimiento, metodologías u otros necesarios para el fortalecimiento de competencias blandas en el sistema educativo.

* Caracterización de establecimientos educativos del departamento y sus programas de formación en competencias blandas.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación Nacional.

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

* Instituciones de formación para el trabajo.

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA.

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

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja implementación de cultura del cuidado en el trabajo por parte del sistema productivo local (transporte, logística, minería a cielo abierto y manufactura)

CAUSAS

* Alto nivel de informalidad en los sectores más dinámicos de la economía departamental como el comercio y la industria informal.

* Escasa sensibilización sobre seguridad y salud en el trabajo en los sectores estratégicos del departamento, principalmente en provincias periféricas.

* Baja afiliación 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.

* Los programas de capacitación no brindan los conocimientos suficientes para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo.

* Limitadas actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

EFFECTOS

* Los empleadores tienen que asumir los elevados costos de pensiones anticipadas, pérdidas de personal calificado, ausentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

* Sanciones y cierres a empresas que incumplan implementación del sistema en sus organizaciones.

* Alta tasa de accidentalidad y enfermedades laborales.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR CON EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL IMPORTANCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (RIESGOS LABORALES; ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN) PRINCIPALMENTE SECTOR TRANSPORTE, LOGÍSTICA, MANUFACTURA Y MINERÍA

Rol Gobernación

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

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

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

* 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.

* 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.

* 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.

* 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 de Riesgos Laborales - Dirección Territorial de Cundinamarca)

* Ministerio de Salud y protección social

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cundinamarca

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Empresas - Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros)

* Organizaciones de Trabajadores (CGT Cundinamarca, CUT Cundinamarca, CTC Cundinamarca)

* Alcaldías municipales de Cundinamarca (Secretarías de salud)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de riesgos laborales

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Rol Gobernación

* Liderar y participar junto con la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo en el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo 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 Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo en los Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades territoriales.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Riesgos Laborales - Dirección Territorial Cundinamarca).

* Empresas - Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Ministerio de Salud y protección social.

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

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-.

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

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Barreras de acceso al mercado de trabajo a población con discapacidad (procesos de vinculación laboral públicos y privados), principalmente en área rural y provincias periféricas	
CAUSAS	
* Baja coordinación y promoción de la captura, recopilación y consolidación de la información en torno a la población con discapacidad a nivel municipal y departamental.	* Desconocimiento de su ubicación geográfica, condición de discapacidad y nivel de formación.
* Desactualización de los registros de la población con discapacidad a nivel provincial en el departamento.	* Desconocimiento por parte de los empresarios de los beneficios tributarios para la vinculación laboral de la población con discapacidad.
EFFECTOS	
* Dificultad para determinar las rutas de empleabilidad más adecuadas para la población con discapacidad	* Exclusión de la población con discapacidad a alternativas de vinculación laboral como el Teletrabajo.
* Desconocimiento de los tipos de discapacidad predominantes en cada una de las provincias y su manejo	* Ingresos precarios y baja calidad de vida de la población con discapacidad, de sus familias y cuidadores.

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

Rol Gobernación

- * Transversalizar la discapacidad en diferentes líneas del plan de desarrollo (planes, programas y proyectos) considerando que la discapacidad está presente en cualquier momento de la vida y que las personas con discapacidad pertenecen a diferentes grupos poblacionales.
- * Conformar y/o convocar los Comités territoriales de discapacidad del departamento según corresponda.
- * Destinar recursos (financieros, técnicos, personal u otros) para el funcionamiento de los Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías municipales) Conformar y/o convocar los Comités territoriales de Discapacidad del territorio bajo su jurisdicción.
- * (Alcaldías) Promover y realizar con otras instituciones del territorio jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad.
- * Conformar e involucrar los Grupos de Enlace Sectorial -GES- en las actividades que se adelantan en el marco de los Consejos Territoriales de Discapacidad.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Ministerio de salud y protección social.
- * Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental Cundinamarca; y Comités Municipales.

- * Promover y realizar jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad a nivel municipal y regional.

- * Establecer y/o coordinar la conformación de las Unidades Generadoras de Datos -UGD- en el departamento para la recopilación de información, verificar que las existentes estén en producción y que sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.

- * 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.

- * (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.

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

- * Alcaldías municipales de Cundinamarca (Secretarías de Salud).

- * Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

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

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cundinamarca.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y CAPACIDADES PRODUCTIVAS DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR EMPRESARIAL Y OTROS ACTORES DE CUNDINAMARCA

Rol Gobernación

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

- * 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.

- * 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.

- * Promoción de capacitación suficiente para el acceso, uso y apropiación de tecnologías accesibles.

Acciones de apoyo

* 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).

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

* Promover la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas en los sectores central y descentralizado de los departamentos, distritos y/o municipios.

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

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

* (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.

Entidades de apoyo

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

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

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

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

* Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies).

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental de Cundinamarca; y Comités Municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cundinamarca.

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: Barreras para la inclusión de población víctima del conflicto al mercado laboral de Cundinamarca, principalmente en Soacha, en sectores formales (manufactura y logística)

CAUSAS

- * Alta nivel de recepción de población víctima del conflicto armado en el departamento, principalmente Soacha.
- * Barreras de acceso de población víctima a rutas de empleabilidad y emprendimiento que permitan ingreso al mercado laboral.
- * Baja conectividad y barreras para el acceso de oferta institucional en algunas regiones periféricas del departamento.

- * Dinámicas de pobreza y desigualdad generan en población excluida bajos incentivos y percepción negativa acerca de las expectativas de crecimiento en el mercado laboral.
- * Bajo acceso a educación y formación para el trabajo por parte de población víctima del conflicto y/o sin pertinencia que dificulta su acceso al mercado laboral.

EFFECTOS

- * Poblaciones vulnerables con menos oportunidades de vinculación laboral y/o generación de ingresos.
- * La discriminación laboral genera efectos negativos en la calidad de vida de la población afectada, desmotiva su plan de vida, reduce las oportunidades de cubrir sus necesidades y las de sus familias y priva la oportunidades de vivir dignamente.

- * Jóvenes, población de bajos ingresos excluidos del mercado laboral vinculados en actividades ilegales y delincuenciales, o con derechos vulnerados.
- * Presión de la oferta laboral e incremento del desempleo y/o subempleo en Soacha como principal municipio receptor de población en situación de desplazamiento

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR LA OFERTA DEL ESTADO A NIVEL CENTRAL Y TERRITORIAL EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ENGANCHE LABORAL, EMPRENDIMIENTO Y OTRAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO 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 el territorio.

* Identificar grupos de población prioritaria (población víctima del conflicto armado) que sean objeto de acompañamiento en el marco de las estrategias de reparación integral.

* Documentar información relativa a estrategias de generación de empleo y autoempleo para víctimas del conflicto.

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

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

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

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

* Cooperación Internacional

* Alcaldías municipales de Cundinamarca

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-.

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

* Mesas de participación.

ESTRATEGIA. LEVANTAMIENTO DEL PERFIL PRODUCTIVO DE LOS TERRITORIOS DONDE ESTÁN ASENTADAS LAS VÍCTIMAS

Rol Gobernación

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

* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información con entidades como Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

Acciones de apoyo

* Intercambiar información con Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

* Promover alianzas interinstitucionales con el Ormet Cundinamarca para realizar estudios para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

Entidades de apoyo

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

* Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).

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

* Organizaciones de cooperación internacional.

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS-, Regional Cundinamarca.

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-.

* Mesas de participación.

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

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

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

Rol Gobernación

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

* Promover 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.

Acciones de apoyo

* Diligenciar información en instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para cumplimiento de responsabilidades de entidades territoriales en atención y reparación integral de las víctimas del conflicto como: RUSICST, PAT, MAARIV, u otros sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

* (Ministerio del Trabajo). Brindar apoyo a los entes territoriales en el diseño y/o implementación de rutas de empleo y autoempleo para el desarrollo productivo.

Entidades de apoyo

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales (Gobernación y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

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

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

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

* Organizaciones de cooperación internacional.

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

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Mesas de participación

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Mujeres con bajas oportunidades de vinculación a los sectores productivos del departamento, como los sectores Industrial, logístico y agroindustrial	
CAUSAS	
* Concepciones culturales patriarcales de algunos grupos poblacionales relacionados con rol de subordinación de mujer en esfera familiar y social.	* Débiles procesos de educación y formación para el trabajo en mujeres sin pertinencia con los sectores productivos estratégicos.
* Prejuicios culturales (normatividad maternidad) que promueven discriminación para la vinculación laboral de mujeres.	* Crecimiento en el desarrollo de prácticas de explotación sexual comercial asociados a turismo.
EFFECTOS	
* Resistencia del sector productivo en vincular laboralmente a la población joven y mujeres.	* Aumento de mujeres en situación de pobreza con barreras de acceso al mercado laboral.
* Brechas salariales entre géneros así se cuente con el mismo perfil laboral, características de formación, etcétera.	

ESTRATEGIA. INCLUIR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS DIFERENTES ACCIONES E INTERVENCIONES QUE SE ADELANTEN DESDE EL ENTE TERRITORIAL Y PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Revisar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, identificar sus principales componentes y su alcance a nivel territorial.

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

* 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.

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

Acciones de apoyo

* 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 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.

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

* 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.

* 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.

Entidades de apoyo

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

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

* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Alcaldías municipales de Cundinamarca

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-Cundinamarca.

ESTRATEGIA. PROMOVER CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS EN EQUIDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL “SELLO EQUIPARES”

Rol Gobernación

* Apoyar identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas 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

* (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).

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

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

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Bogotá y Cundinamarca

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de desempleo de jóvenes a nivel departamental (15% a 2014). Provincias como Soacha, Sabana Centro y Sabana Occidente se destacan por alto nivel de población joven.	
CAUSAS	
* Preferencia de algunos grupos de empresas por contratar población con formación y experiencia previa en cambio de invertir en procesos de formación de jóvenes.	* Estigmatización por parte de empresarios frente a las características (irresponsabilidad, improductivos, otros) y capacidad productiva de los jóvenes que generan barreras para su vinculación laboral.
* Estigmatización social que fortalecen prejuicios y barreras para la vinculación laboral de jóvenes, principalmente en áreas urbanas con población de bajos ingresos.	* Procesos de educación y formación para el trabajo en jóvenes con baja pertinencia a las necesidades de los sectores productivos estratégicos.
EFFECTOS	
* Migración de la población joven a otros departamentos en busca de trabajo y proyección laboral.	* Aumento de familias en situación de pobreza por bajos niveles de ingresos familiares
* Incentivos para el desarrollo de actividades informales e ilegales que incrementan los problemas sociales.	* Bajo nivel de ingresos a mediano plazo y exclusión de este grupo de población

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta informalidad y baja remuneración en población joven, tanto del área urbana (comercio, transporte, ventas ambulantes, otros) como rural	
CAUSAS	
* Bajo nivel de remuneración en trabajos formales (inferiores al salario mínimo) que incentivan el desarrollo de actividades informales e ilegales.	* Preponderancia de cultura de "poco trabajo y dinero rápido" en algunos grupos de adolescentes y jóvenes (NINI ni estudia ni trabaja).
* Alto nivel de informalidad empresarial que genera barreras para la vinculación laboral de jóvenes en el marco de la formalización laboral.	* Desarticulación institucional para la oferta de programas que apoyan el emprendimiento y el desarrollo productivo.
EFFECTOS	
* Perpetuación del ciclo de la pobreza a mediano y largo plazo con efectos sociales negativos	* Vinculación de jóvenes a actividades informales e ilegales (pandillas, grupos armados, otros).

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

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.

* Incluir en proyectos para la productividad y competitividad del territorio a un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada que permita vinculación de población joven. (Obras de infraestructura, cadenas productivas, etc.).

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

* Identificar las necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada a corto, mediano y largo plazo de la inversión pública y privada proyectada del departamento que permita orientar la formación de los jóvenes a satisfacer esas necesidades.

Acciones de apoyo

* Promover la articulación con entidades como SENA, instituciones de formación para el trabajo y Cajas de Compensación Familiar para orientar procesos de formación hacia sectores donde se concentran las mayores apuestas productivas.

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

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

* Generar mecanismos de comunicación y coordinación con entidades de apoyo para mejorar inclusión laboral de los jóvenes.

Entidades de apoyo

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

* Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, Dirección del Sistema Nacional de Juventud "Colombia joven".

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

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

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi)

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros)

* Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos Propios.

* (Privados) Recursos sector Privado

* Recursos de Regalías en los componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Bogotá y Cundinamarca.

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

* Mesa Técnica de Empleo de Sopo – Tocancipá - Gachancipá.

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

ESTRATEGIA. ARTICULAR PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE EMBARAZO ADOLESCENTE CON FOMENTO DE PROYECTO DE VIDA Y CAPACIDADES PARA ENFRENTAR EL MERCADO LABORAL

Rol Gobernación

* Promover con entidades involucradas la oferta de servicios disponibles que permita fortalecer el desarrollo del proyecto de vida de los adolescentes.

* Promover la articulación institucional para desarrollar acciones (educativas, de recreación, cultura, deporte, otras) para la prevención del embarazo adolescente.

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

Acciones de apoyo

* Definir e implementar rutas intersectoriales de servicios y atención para población en riesgo de quedar en embarazo, población en embarazo y población con derechos vulnerados.

* Realizar campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del embarazo adolescente.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, Dirección del Sistema Nacional de Juventud "Colombia joven".

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

* Alta Consejería Presidencial para la mujer.

* Asociación Pro bienestar de la Familia Colombiana -Profamilia-

* Alcaldías municipales de Cundinamarca

* Instituciones educativas (básica primaria, secundaria y media).

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

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

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incipiente conocimiento y utilización de la modalidad del Teletrabajo a nivel departamental (público y privado), principalmente en provincias alejadas de Bogotá D.C.	
CAUSAS	
* Bajo conocimiento de empresarios y entidades del sector público frente a estas estrategias.	* Insuficiente promoción y socialización de la modalidad de Teletrabajo a nivel departamental y municipal, principalmente en las provincias alejadas de Bogotá D.C.
* Bajo nivel de penetración de TIC's o de equipos tecnológicos que permita el desarrollo de esta modalidad de trabajo, principalmente en provincias alejadas de Bogotá D.C.	* Resistencia cultural a la implementación de nuevos modelos de trabajo que pueden disminuir costos de operación y gestión.
EFFECTOS	
* Limitada vinculación laboral de poblaciones históricamente con dificultades de acceso al mercado laboral (discapacidad, madres, cuidadores, etc.)	* Pérdida de oportunidad de mejoramiento de la productividad laboral por disminución de costos y calidad de vida.
	* Impacto negativo en medio ambiente por necesidad de desplazamiento hacia y desde las ciudades.

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

Rol Gobernación

* Identificar sectores productivos y oficios más susceptibles para el teletrabajo de acuerdo a las necesidades de las diferentes provincias del departamento.

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

* Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) asistencia técnica para la formulación de políticas públicas en torno a Teletrabajo.

* Visibilizar, promocionar y divulgar las políticas, programas y estrategias que adelanta su organización y que se relacionan con el fomento al teletrabajo.

Acciones de apoyo

* Acompañar a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por la Gobernación y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.

* 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 diferentes municipios.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –MINTIC-.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Cundinamarca.
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo.
- * Consejo Nacional de Discapacidad.

- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-.
- * Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).
- * Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Cundinamarca, CUT Cundinamarca, CTC Cundinamarca).
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO, ENFATIZANDO EN GRUPOS DE POBLACIÓN PRIORITARIOS (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, MUJERES GESTANTES O LACTANTES, OTROS)

Rol Gobernación

- * Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo de acuerdo a las necesidades de su territorio.
- * Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la gobernación y promover su implementación en otras entidades gubernamentales.

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

Acciones de apoyo

- * Brindar acompañamiento técnico en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para implementación de programas de teletrabajo en organizaciones públicas y privadas.
- * Promover la realización de Pactos por el Teletrabajo.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –MINTIC-.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Cundinamarca.
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo.

- * Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.
- * Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).
- * Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- * Comisión regional de competitividad -CRC- de Bogotá y Cundinamarca

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

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de afiliación al subsidio familiar, principalmente en provincias lejanas a Bogotá D.C. y área rural, y bajo aprovechamiento de servicios del sistema y las cajas de compensación (mecanismo protección al cesante, otros)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Insuficiente socialización de los beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y al mecanismo de protección al cesante. * Alto nivel de informalidad (empresarial y laboral) en el departamento, principalmente en subregiones periféricas. * Centralización de oferta de servicios, principalmente en provincias circundantes a Bogotá D.C. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incentivos poco atractivos del Mecanismo de protección al cesante para trabajadores con ingresos superiores al SMLV * Desconocimiento de las bondades del sistema de subsidio familiar por parte de empleadores y trabajadores.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento por parte de la población de medianos y menores ingresos del subsidio familiar para aliviar la carga de sostener el hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desprotección social (pensión, salud, subsidio) de los trabajadores más vulnerables que pierden su empleo.

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.
- * 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 socialización de beneficios de afiliación a sistema de subsidio familiar y mecanismo protección al cesante.
- * Brindar información de los servicios de las Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi) y beneficios del sistema de subsidio familiar, incluyendo, mecanismo de protección al cesante.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).
- * Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

- * Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Cundinamarca, CUT Cundinamarca, CTC Cundinamarca).

- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. REALIZAR ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS CON LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN MATERIA DE POLÍTICA SOCIAL, PROMOVIENDO SERVICIOS DEL ÁREA RURAL

Rol Gobernación

* Realizar alianzas público - privadas con las Cajas de compensación familiar para el desarrollo de actividades en materia de política social de acuerdo a las necesidades del territorio.

* Articular las políticas del nivel nacional, regional con las actividades que adelantan las cajas de compensación familiar en

materia de salud, vivienda, emprendimiento, empleabilidad u otros para que tengan un mayor impacto sobre la comunidad.

* Apoyar la implementación de servicios por parte de las Cajas de compensación familiar en el área rural del departamento.

Acciones de apoyo

* Realizar alianzas público - privadas con entes territoriales para el desarrollo de actividades en materia de política social de acuerdo a las necesidades del territorio.

* Articular las actividades que se adelantan desde las cajas de compensación familiar en materia de salud, vivienda, emprendimiento, empleabilidad u otros con las políticas del nivel nacional y regional.

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

* Implementar servicios en el marco del subsidio familiar a población ubicada en el área rural del territorio bajo su jurisdicción.

Entidades de apoyo

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

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo conocimiento por parte de la población en general, empresarios y entes gubernamentales de espacios para la promoción del dialogo social y la concertación que permita la prevención y solución de conflictos laborales	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo conocimiento por parte de los empresarios del derecho de asociación sindical y/o resistencia al mismo. * Bajo conocimiento del espacio dialogo social y concertación para la prevención y solución de conflictos laborales por parte de empresarios y trabajadores. * Limitaciones de recurso humano y físico para ampliación de cobertura de servicios de acompañamiento en las diferentes provincias del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitación de recursos (financieros, técnicos, capital humano, otros) para el funcionamiento adecuado del espacio de discusión y concertación. * Concentración de la oferta de espacios de dialogo social, principalmente en ciudad capital, dificultando acceso a representantes de otras provincias del departamento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de los conflictos laborales que tienen incidencia en aspectos de tipo económico y social (zonas mineras) * Vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores, empleos temporales y de baja calidad 	<ul style="list-style-type: none"> * Disminución número de trabajadores sindicalizados y atomización de movimiento sindical, con poca capacidad de movilización y de coordinación con otros sindicatos

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL, SECRETARÍAS U OTRAS ÁREAS) PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL Y LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE, PRINCIPALMENTE EN ZONAS PERIFERICAS DE CUNDINAMARCA

Rol Gobernación

- * Liderar el fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Cundinamarca conjuntamente con el Ministerio del Trabajo y otros actores relacionados con el sector trabajo.
- * Implementar y monitorear la Ordenanza No. 274 de 2015 "Política Pública de Trabajo Decente para el departamento de Cundinamarca" en sus diferentes ámbitos, y en aquellos que se refieren al dialogo social.

- * Promover y monitorear el cumplimiento de compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión de concertación de política salarial y laboral.
- * Definir estrategias que permitan identificar y promover la solución de conflictos laborales u otras relacionadas con las políticas salariales y laborales en las zonas periféricas de Cundinamarca.

Acciones de apoyo

- * Participar activamente en la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Cundinamarca conjuntamente con la Gobernación y el Ministerio del Trabajo y en acciones desarrolladas en el marco de la misma.
- * 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.
- * (Mintrabajo) Realizar la Secretaría Técnica de la Subcomisión y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la misma.
- * Promover la capacitación en el sector privado de los gerentes de RRHH en temas de asociación sindical.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Cundinamarca).
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Cundinamarca, CUT Cundinamarca, CTC Cundinamarca).
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca.
- * Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

- * Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.
- * Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).
- * Instituciones académicas (Universidad de Cundinamarca, Universidad Católica de Colombia, Universidad de la Sabana, Uniminuto, otros).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de afiliación al sistema de seguridad social en sectores formales e informales como comercio, turismo y agroindustria (informalidad cercana al 65%) donde se destacan provincias como Soacha, Tequendama y Alto Magdalena	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Barreras de acceso al mercado formal a población vulnerable, en situación de pobreza con baja formación académica y jóvenes, precarizando sus ingresos como sus condiciones laborales. * Persisten barreras culturales que desincentivan el ahorro para cubrir el aseguramiento a la seguridad social. * Desconocimiento de normas laborales y cumplimiento de la protección social por parte de empleadores y trabajadores. * Población no percibe ingresos de manera periódica y regular para destinar pago de afiliación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aunque se han venido instalando varias industrias en municipios cercanos a Bogotá, siguen predominando las actividades agrícolas, ganaderas y mineras, que se caracterizan por no utilizar contratos laborales para desarrollar sus actividades. * Baja capacidad de la economía para crecer, generar empleo y hacerlo de manera sostenible. * Falta de control y de un sistema institucional y de cultura ciudadana que promueve y acepta la informalidad como alternativa económica, sin considerar los altos costos para los municipios, las personas y las empresas representa.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desprotección del empleado y su grupo familiar en las contingencias de enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. * Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mayor exposición a condiciones de trabajo inseguras y sin protección a la seguridad social y otras normas laborales. * Inestabilidad laboral y baja calidad de vida en empleados informales.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON LA POBLACIÓN EN GENERAL IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, RIESGOS LABORALES, SUBSIDIO FAMILIAR) Y ESQUEMAS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A GRUPOS INTERESADOS (TAXISTAS, MADRES COMUNITARIAS, OTROS)

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente y en primera medida, en el componente afiliación al sistema de seguridad social integral.
- * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral.

- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, minera, etc.), que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.

Acciones de apoyo

* Actualizar el censo empresarial y laboral departamental a nivel provincial (Sabana Centro y Occidente) y el cruce de información de afiliación a seguridad social.

* (Privados) Implementar programas de sensibilización sobre beneficios de formalización laboral, afiliación seguridad social y trabajo decente.

Entidades de apoyo

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

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

* Identificar barreras de acceso a afiliación a seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información a los operadores y demás entidades involucradas que permitan el diseño de estrategias para la eliminación de barreras de acceso.

* Fondos de pensiones.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-.

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CONFORMACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa del Servicio público de empleo -UAESPE-.

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Cajas de compensación familiar (Cafam, Colsubsidio, Compensar, Comfacundi).

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

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

* (Ministerio del Trabajo) Brindar apoyo técnico y asesoría en la formulación del Acuerdo de formalización laboral y realizar seguimiento al cumplimiento del acuerdo de formalización.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Inspección, Vigilancia y Control - Dirección Territorial Cundinamarca).

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios de las empresas.

Instancias territoriales con competencia

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

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo desarrollo y sostenibilidad de emprendimientos a nivel rural, principalmente, en sectores hortalizas, papa y agroindustria	
CAUSAS	
* Reducida infraestructura dura y blanda para el emprendimiento y débiles procesos asociativos en el sector rural.	* Escasas oportunidades de oferta financiera (créditos u otros) a emprendedores rurales.
* Limitantes en la generación de empleo rural, por dificultades en acceso a crédito, formación, intermediación, costos productivos y debilidad en procesos de emprendimiento y asociatividad.	* Baja pertinencia en la formación para el trabajo y barreras de acceso para la población en área rural.
* Baja pertinencia en formación en población rural de acuerdo con necesidades de sectores productivos.	
EFFECTOS	
* Las familias terminan financiando precariamente las iniciativas de emprendimiento con una baja auto sostenibilidad.	* Aumento de la migración de la población rural hacia otras actividades también informales (Construcción, ventas ambulantes) y aumento del desempleo rural

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja afiliación a la seguridad social, principalmente pensión, riesgos laborales y subsidio familiar, en trabajadores del campo

CAUSAS

* Alta presencia de informalidad empresarial y negocios no regulados que incide directamente en la formalización laboral.	* Presencia de barreras (baja cobertura institucional) para la afiliación de los trabajadores del campo al sistema de seguridad social.
* Desconocimiento de las alternativas de protección social para trabajadores en el campo.	* Persistencia de prácticas económicas y productivas donde no se reconoce la importancia de la formalidad "cultura de informalidad".
* Ingresos precarios insuficientes para afiliación a un Sistema de Seguridad Social.	* Barreras en términos de costos para la vinculación de un trabajador formal (pago salud, pensión, riesgos laborales y subsidio familiar).

EFFECTOS

* Desprotección en temas de pensión y riesgos laborales e ingresos básicos para sostenimiento en la vejez.	* Trabajadores sin acceso a seguridad social (principalmente pensiones y riesgos laborales) ni a beneficios del subsidio familiar.
--	--

ESTRATEGIA. PROMOVER EN LA POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN A MECANISMOS FLEXIBLES DE SEGURIDAD SOCIAL (BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS) FOMENTANDO CULTURA DE AHORRO PARA LA VEJEZ

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.
- * Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y la Secretaría de Agricultura departamental, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a BEPS.
- * Gestionar establecimiento de puntos BEPS en el departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.
- * Realizar jornadas de sensibilización al tejido empresarial, sobre responsabilidad en realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial.

Acciones de apoyo

- * Incluir el programa en las ferias de servicios lideradas por el ente territorial, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación.
- * Garantizar la claridad en la entrega de información a la población objeto de vinculación, lo cual incluye la divulgación de los incentivos periódicos y puntuales, entregados por el Estado.
- * Realización de jornadas de oferta de servicios institucionales a nivel departamental.
- * Alianza Gobernación y cámaras de comercio para sensibilización de empresarios.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Cundinamarca)
- * Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios.
- * Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.
- * Alcaldías municipales de Cundinamarca (Secretarías de Agricultura).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar
- * (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. PROMOVER COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO Y PARTE DEL PROCESO DE DIGNIFICACIÓN DEL CAMPO

Rol Gobernación

- * Promover compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina de su territorio

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

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

Acciones de apoyo

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

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

* Realizar jornadas conjuntas con entidades competentes de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias –UAEOS–.

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

* Gremios (Andi, Fenalco, Sac Camacol, Acopi, Asocolfores, otros).

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

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA–.

* Red regional de emprendimiento de Cundinamarca

* Comisión Regional de Competitividad de Bogotá y Cundinamarca.

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil fomento y desarrollo de la asociatividad solidaria que permita fortalecer proyectos productivos comunes que benefician a comunidades prioritaria de actividades relacionadas con turismo, artesanías, agropecuario y agroindustria	
CAUSAS	
<p>* Desconocimiento por parte de las comunidades de los mecanismos y beneficios de la asociatividad solidaria</p> <p>* Bajos recursos físicos, humanos y económicos en las comunidades rurales y urbanas para asociarse en torno a un proyecto en común.</p>	<p>* Presencia de barreras económicas (obligaciones tributarias) para el mantenimiento de organizaciones de tipo solidario (Asociaciones, cooperativas) en el sector rural.</p> <p>* Deficiencia en las capacidades técnicas de las organizaciones solidarias para la estandarización de procesos y productos en los sectores turístico y de artesanías del departamento</p>

EFFECTOS

* Baja generación de trabajo productivo asociativo, generación de ingresos, auto-empleo y emprendimiento en particular en grupos específicos como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos indígenas, víctimas del conflicto armado y, otros en particular en situación de crisis

* Alta mortalidad de las organizaciones solidarias e incumplimiento en sus obligaciones tributarias.

* Procesos de producción limitados en cantidad y/o calidad que no permiten el cumplimiento de las demandas del mercado en los estándares que este demanda.

ESTRATEGIA. APOYAR FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN DEPARTAMENTO EN DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS, PRINCIPALMENTE EN ACTIVIDADES RELACIONADAS CON TURISMO, AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIA EN ÁREAS RURALES

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios (turismo, artesanías) 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.

Acciones de apoyo

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

* (Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-.

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

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

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Cámaras de comercio de Bogotá, Facatativá, Girardot, Villavicencio, Honda y La Dorada.

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Bogotá y Cundinamarca

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de población adulta mayor sin acceso a ingresos o esquemas de protección social, pensión o esquemas alternativos de seguridad social principalmente en el sector rural del departamento	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población desprotegida en la vejez por falta de previsión y cultura del aseguramiento. * Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica en la población campesina. * Informalidad laboral en su etapa productiva que limita la seguridad económica y condiciones dignas para la vejez. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajas posibilidades de generación de ingresos en la población adulta mayor del sector rural. * Desarticulación Institucional para la identificación, focalización y caracterización de la población que no tiene acceso a los servicios sociales del Estado, principalmente en el área rural.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos costos del sistema para cubrir el aseguramiento de población mayor que no cuenta con garantías para una jubilación digna. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población adulta mayor dependiente económicamente de sus familias y con riesgo de maltrato físico, abandono o de actividades de mendicidad.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de población adulta mayor en condiciones de vulnerabilidad sin acceso a programas de bienestar social para alimentación, alojamiento y salubridad adecuados	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja oferta de entidades y programas en el territorio para promover el bienestar y mejor calidad de vida del adulto mayor en condición de vulnerabilidad, principalmente en área rural. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitación de recursos en entidades gubernamentales para implementar brindar servicios de atención a población adulta mayor. * Cobertura limitada de los programas de atención al adulto mayor principalmente en el sector rural.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la pobreza extrema en la tercera edad 	<ul style="list-style-type: none"> * Disminución de la calidad de vida del adulto mayor.

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 los recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la adecuada coordinación del programa, en las áreas delegadas por los Alcaldes municipales.

* Realizar seguimiento al área delegada por Alcaldes para coordinación del programa, en torno a cumplimiento de funciones en desarrollo de la 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.

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

* (Alcaldías) Verificar requisitos para acceder al programa, aplicar criterios de priorización, remitir semestralmente al administrador

fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Pensiones - Dirección Territorial de Cundinamarca).

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

* Consorcio Colombia Mayor.

* Alcaldías municipales de Cundinamarca.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cundinamarca.

* Comité de Adulto Mayor

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

Rol Gobernación

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

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

* Alcaldías municipales de Cundinamarca

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (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)

* (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- de Cundinamarca

* Comité de Adulto Mayor.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXOS

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

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

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

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

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