

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.....	18
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	18
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente .....	21
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	24
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	27
Formación de trabajadores productivos.....	27
Seguridad y salud en el trabajo .....	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a población étnica.....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	33
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	34
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	35
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	36
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	38
Formalización laboral .....	38
Trabajo decente en el campo .....	39
Organizaciones solidarias.....	43
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez .....	46
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido .....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXOS.....	50
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	50
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES .....	50

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO .....	50
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	50
ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES” .....	50
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019. ....	50

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO 1

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

### TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

## PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

## CAPÍTULO 2

# PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

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



*Fuente:* Elaboración propia (2015)

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

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



**SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES – GUAVIARE**

**Fechas de Sesiones:** 27 de agosto, 10 de noviembre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo - Territorial Guaviare, Gobernación del Guaviare, COMCAJA Guaviare, Sintraguaviare, Cámara de Comercio de San José.

**COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD - CRC – GUAVIARE**

**Fechas de Sesiones:** 27 de agosto, 10 de noviembre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo - Territorial Guaviare, representantes de sectores productivos, SENA Regional Guaviare, COMCAJA, CINDAP, Cámara de Comercio de San José, DANE.

**COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL - CIETI GUAVIARE**

**Fechas de Sesiones:** 26 de agosto de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo - Territorial Guaviare, Gobernación del Guaviare, ICBF Regional Guaviare, Comisaría de familia, representantes de instituciones educativas departamentales.

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

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

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

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

## CAPÍTULO 3

# PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

### TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de trabajo infantil en el área urbana en comercio informal (venta ambulante, carga y comercialización en plazas de mercado y comercio de pesca), en lavado de vehículos, talleres, montallantas y actividades de reciclaje.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Familias del departamento con alta vulnerabilidad socioeconómica, niveles de pobreza y desigualdad.</li> <li>* Percepción negativa del sistema educativo local por parte de los jóvenes, promoviendo la deserción escolar y vinculación temprana al trabajo.</li> <li>* Baja denuncia por desconocimiento o aceptación cultural del trabajo infantil, al representar una remuneración económica y satisfacer el tiempo libre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Contexto de cambios socioculturales en población indígena en zonas urbanas del departamento.</li> <li>* Dificultad de interlocución institucional con líderes de comunidades indígenas para orientar aspectos relacionados con protección de derechos de los NNA.</li> <li>* Limitadas oportunidades extracurriculares que fomenten el aprovechamiento y adecuado uso del tiempo libre (especialmente en período de vacaciones).</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desestructuración de figuras de autoridad parentales y pérdida de pautas de crianza.</li> <li>* Persistencia de altas tasas de deserción escolar en jóvenes.</li> <li>* El trabajo infantil reduce las oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación y oferta de uso creativo del tiempo libre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se limitan las acciones institucionales para luchar contra el trabajo infantil, por desconocimiento sobre la problemática y ausencia de información para la toma de decisión.</li> <li>* Aumento de la transmisión intergeneracional de la pobreza, en la medida que se presente una pronta vinculación al mundo laboral y deserción escolar.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de trabajo infantil en el sector rural en servicios domésticos, faenas agrícolas y explotaciones agropecuarias y pesqueras.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitada oferta educativa para el sector rural (media, técnica).</li> <li>* Los NNA tienen mayores incentivos frente al pago de jornales que a permanecer en el sistema educativo.</li> <li>* Dispersión geográfica propia de las zonas rurales del departamento y concentración de oferta institucional en San José del Guaviare y en centro poblado de corregimientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitado personal psicorientador en comunidades rurales e indígenas que identifique y oriente sobre casos de trabajo infantil.</li> <li>* Intercambio cultural con colonos rompe con costumbres y vínculo familiar de los NNA.</li> <li>* Utilización de NNA en actividades de quehacer doméstico en los hogares, quedando al cuidado de hermanos menores y en atención a responsabilidades del hogar.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se perpetúa en la población argumentos y acciones colectivas que justifican el trabajo infantil.</li> <li>* Limitación del libre desarrollo e integridad de los NNA al asumir roles que no le corresponde.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de la transmisión intergeneracional de la pobreza, en la medida que se presente una pronta vinculación al mundo laboral y deserción escolar, por búsqueda de ingresos para el sostenimiento del hogar.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de peores formas de trabajo infantil de niños, niñas y adolescentes como vinculación a grupos armados y trabajo en cultivos ilícitos (raspado de coca) y explotación sexual comercial (prostitución NNA indígenas).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desplazamiento de población indígena a zonas urbanas o migraciones a otras áreas rurales, empleándose en sectores informales o ilegales.</li> <li>* Condiciones precarias de vida, altos niveles de pobreza rural, informalidad laboral y desempleo.</li> <li>* Violencia intrafamiliar que genera expulsión de los NNA del hogar a temprana edad, vinculándose a actividades ilegales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitada oferta educativa para el sector rural (media, técnica).</li> <li>* Presencia de grupos armados en el departamento, actividades informales e ilegales en zonas rurales.</li> <li>* Imaginarios colectivos en población joven rural frente a actores armados y en la ilegalidad como ejemplo a seguir.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de vulnerabilidad de población infantil y juvenil, limitando su libre desarrollo e integridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se perpetúan estructuras de violencia y marginalización del campo.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incumplimiento de garantías especiales a trabajadores adolescentes (15-17 años) que no cuentan con condiciones de remuneración, aseguramiento y aprendizaje, especialmente en sectores comercio y construcción</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconocimiento de la normatividad que reglamenta la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores por parte de empresarios, padres de familia y trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitadas oportunidades de formación y deserción escolar promueve pronta vinculación al trabajo.</li> <li>* Preferencia en contratación de jóvenes menores de edad para evitar pagos de seguridad social y vinculación formal al trabajo.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ampliación de las barreras de acceso a empleo formal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Promoción de baja cualificación y remuneración del empleo para los adolescentes.</li> </ul>

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

**Rol Gobernación**

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

\* Promover la búsqueda activa para la caracterización y registro de población (en SIRITI) inmersa en actividades de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil, en todos los municipios del departamento, mediante estrategias de descentralización y articulación institucional.

\* Definir las rutas de atención integral y denuncia para los municipios de Miraflores, Calamar y Retorno.

\* Promover estrategias de sensibilización en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil en conjunto con miembros del CIETI enfocado hacia las instituciones educativas (NNA y sus familias), líderes de comunidades indígenas, establecimientos de comercio y comunidad en general, que permitan visibilizar la problemática de trabajo infantil y prevenir la vulneración de derechos de los NNA.

\* Implementar diálogos interculturales con líderes de comunidades indígenas del departamento, con el fin de diferenciar las labores y

oficios asociados que pueden o no ser catalogados como trabajo infantil, teniendo en cuenta la identificación y clasificación de acuerdo al contexto específico territorial.

\* Fortalecer los planes de capacitación docente, talleres de orientación y material actualizado sobre estrategias de prevención y erradicación del trabajo infantil, por parte de la Secretaría de Educación Departamental, hacia las instituciones educativas de los municipios del departamento, dando prioridad a la ruralidad.

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

### **Acciones de apoyo**

\* (Secretaría técnica CIETI) Coordinar el funcionamiento y estructura del CIETI y capacitar de manera permanente a los delegados de acuerdo con la ruta de atención implementada.

\* (Integrantes CIETI) Apoyar en la elaboración/actualización del diagnóstico situacional referentes a la caracterización del Trabajo Infantil que se encuentren disponibles en los municipios del departamento.

\* (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF) Brindar lineamientos y herramientas técnicas a las entidades competentes en la materia para los cuatro municipios del departamento.

\* (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, Policía de infancia y adolescencia, Ministerio del Trabajo) Realizar de manera conjunta jornadas de búsqueda activa de TI y PFTI, y de igual forma visitas periódicas para verificación de restitución de derechos de NNA.

\* (Instituciones educativas) Fomentar en padres de familia y comunidad en general sensibilidad frente al trabajo infantil y promover utilización productiva del tiempo libre de acuerdo con oferta de actividades extracurriculares y fortalecimiento de relaciones familiares.

\* (Integrantes CIETI) Participar y promover los diálogos interculturales, logrando un consenso territorial sobre qué es y qué no es trabajo infantil.

\* (Alcaldías Miraflores, Calamar y Retorno): Diseñar las rutas de atención integral y denuncia y garantizar su implementación, socialización y pilotaje, teniendo en cuenta el modelo implementado para la ciudad de San José del Guaviare.

\* (Instituciones educativas) Fortalecimiento de personal psicoorientadora en las instituciones educativas, como profesionales delegados por las instituciones para realizar seguimiento a la problemática de trabajo infantil.

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

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

\* Comisarías de Familias de Guaviare

\* Procuraduría General de la Nación Regional Guaviare

\* Defensoría del pueblo Regional Guaviare

\* Personerías municipales de Guaviare

\* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretarías de salud, educación, gobierno)

\* Policía Nacional, Departamento de Policía Guaviare (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

\* Red de veedurías departamental y municipal

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROCESOS INTEGRALES DE EMPLEABILIDAD, GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPRENDIMIENTO, QUE REDUZCAN LA INCIDENCIA DE FAMILIAS EN RIESGO DE TRABAJO INFANTIL Y SITUACIÓN DE POBREZA EN EL CORTO PLAZO**

### **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).

\* Coordinar la vinculación de la oferta institucional de formación y rutas de empleabilidad a padres y/o cuidadores de NNA en riesgo de trabajo infantil, que promuevan el fortalecimiento de

capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad.

\* Realizar seguimiento a ruta de empleabilidad de padres y/o cuidadores para su posibilidad de vinculación a empleos temporales en obras públicas de acuerdo con oferta territorial.

### **Acciones de apoyo**

\* (Instituciones CIETI) Articulación de oferta institucional que promueva formación, capacitación para el trabajo, vinculación a proyectos productivos, acceso a fuentes de financiamiento y líneas de crédito para emprendimiento, y vinculación a proyectos productivos rurales de acuerdo con la oferta de las entidades aliadas en el departamento.

\* Socializar a los padres de los niños en prácticas de Trabajo infantil, la oferta que brinda el Servicio Público de Empleo para el mejoramiento de empleabilidad.

\* (Comisaría de familia) Brindar acompañamiento psicosocial a familias en riesgo de trabajo infantil.

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

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

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

\* Comisarías de Familias de Guaviare

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare

\* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA-

\* Alcaldías municipales de Guaviare

\* Cooperación internacional y Organizaciones No Gubernamentales

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

\* (Internacional) Recursos de cooperación internacional

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

## **ESTRATEGIA. PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE EDUCACIÓN RURAL SOCIOCOMUNITARIA Y PRODUCTIVA Y ACCESO A OFERTA DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS PARA LOS NIÑOS Y JÓVENES**

### **Rol Gobernación**

\* Implementar en las Instituciones Educativas proyectos socio-productivos y fortalecimiento del emprendimiento juvenil como parte de la formación de procesos pedagógicos y con énfasis hacia el trabajo.

\* Vinculación de los jóvenes a formación técnica, tecnológica y de educación superior, mediante oferta del SENA y UNAD.

\* Vinculación en internados rurales de personal académico indígena o con capacitación en formación etno-territorial, para

reducir el impacto que los internados generan en la población rural e indígena, al separar de manera temprana de sus hogares a los NNA generando pérdida de identidad, cultura, lengua y desestructuración de las relaciones familiares.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar en la estructuración de contenidos curriculares adaptados a las necesidades del territorio de acuerdo con los planes de vida de las comunidades indígenas.

\* Definición de líneas de emprendimiento de acuerdo al contexto rural y estructuración de programas que fomenten la formación para el trabajo en las comunidades rurales.

\* Acercamiento de la oferta educativa técnica, tecnológica y profesional a población rural, mediante fortalecimiento de la cobertura educativa y promoción de formación pertinente en el campo.

\* Ampliar oferta cultural y recreativa extracurricular en instituciones educativas que fomente hábitos saludables y el libre desarrollo de los NNA.

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

\* Ministerio de Educación Nacional

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

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

\* Comisarías de Familias de Guaviare

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare

\* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA-

\* Universidad Abierta y a Distancia - UNAD

\* Alcaldías municipales de Guaviare

\* Cooperación internacional y Organizaciones No Gubernamentales

\* Instituto Departamental del Deporte y la Recreación - IDDERGUAVIARE

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

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

### **Rol Gobernación**

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

\* Proveer de equipo técnico y logístico para el desarrollo de jornadas de sensibilización y brigadas de inspección a sectores

productivos sobre las condiciones y garantías que se deben cumplir para proteger al trabajador adolescente.

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

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo) Orientar y direccionar las consultas sobre derechos y garantías del trabajo protegido para jóvenes, así como acompañar a los entes territoriales en el desarrollo de actividades que promuevan la prevención y protección de los derechos del adolescente trabajador.

\* Realizar jornadas de sensibilización a sectores productivos y comerciales sobre la prevención del abuso y explotación laboral del adolescente trabajador.

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Guaviare

\* Defensoría del pueblo, Regional Guaviare

- \* Comisarías de Familia del departamento del Guaviare
- \* Policía Nacional, Departamento de Policía del Guaviare (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

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

\* Alcaldías municipales de Guaviare

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

# CAPITULO 4

## PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

### POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Economía departamental sin una visión de largo plazo que fomente el desarrollo de sectores productivos estratégicos que incidan en una mayor generación de empleo (Tasa de desempleo en San José 14,1% para el 2014, superior a la tasa nacional 9,1%.) (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Concepción del territorio como región llanos y no como un escenario natural Amazónico.</li> <li>* Del total de extensión departamental, el 92% corresponde a áreas protegidas, por lo que la preexistencia de ordenamientos territoriales para la conservación, limita el desarrollo de sectores rurales sostenibles (agricultura, agroindustria, servicios ecosistémicos).</li> <li>* Alto nivel de informalidad y una baja capacidad empresarial; la mediana y gran empresa constituyen menos del 2% del total departamental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo nivel de desarrollo productivo dado los altos costos de producción (transporte –insumos) que incide en el auge de sectores económicos informales que incentivan empleos de baja cualificación y remuneración.</li> <li>* Dentro de su trayectoria de desarrollo y estructura económica y productiva, el departamento viene de una transición entre lo ilícito a lo lícito.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Priorización y destinación de recursos hacia renglones productivos en conflicto con la vocación productiva, sostenibilidad en ecosistemas amazónicos y condiciones del medio natural del departamento, con bajo impacto en la vinculación de mano de obra local.</li> <li>* Débil impulso al fomento de producción agrícola que incentive el consumo interno, disminuya los costos de la canasta básica y genere fuentes de empleo en el departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Persistencia de brechas interregionales y rezago departamental en términos competitivos que desincentiva la inversión en desarrollo productivo y empresarial.</li> <li>* Migración de población rural hacia cabeceras semi-urbanas sin oportunidades de trabajo formal.</li> <li>* Bajos incentivos de los pequeños empresarios locales para participar en la construcción de política sectorial.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Insuficientes mecanismos de seguimiento territorial a grandes proyectos de inversión pública que garanticen la generación de empleo local en las zonas de influencia a iniciativas de desarrollo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Prospectiva de planeación territorial (departamental y municipales) sin priorización de generación de empleo de acuerdo con recursos y programas definidos en planes de desarrollo.</li> <li>* Procesos licitatorios no tienen en cuenta componente de calificación de acuerdo con mano de obra potencial a ser vinculada al proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos mecanismos para vincular a población en proyectos que maximicen la demanda de empleo local.</li> <li>* Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos.</li> <li>* Desarticulación institucional para definir una ruta integral de promoción del empleo y alianzas público-privadas.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja vinculación de población local en proyectos intensivos en mano de obra.</li> <li>* Limitados procesos que permitan el enrutamiento de población vulnerable hacia la empleabilidad formal (de corto plazo, pero vinculando a procesos de capacitación y formación que le asegure mejores oportunidades de empleo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Generación de oportunidades de crecimiento económico con bajo impacto en desarrollo social y mejoramiento de calidad de vida.</li> <li>* Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo.</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL A FAVOR DE PRODUCTIVIDAD, QUE PROMUEVA FORTALECIMIENTO DEL MERCADO LABORAL DEPARTAMENTAL Y GENERACIÓN DE EMPLEO ALINEADO CON DEFINICIÓN DE APUESTAS PRODUCTIVAS DE AGENDA DE COMPETITIVIDAD Y VISIÓN UNIFICADA DE DESARROLLO INTEGRAL SOSTENIBLE – VUDI**

### **Rol Gobernación**

\* Adoptar el proyecto de construcción colectiva de desarrollo a largo plazo como base para la formulación de los próximos planes de desarrollo, Visión Unificada de Desarrollo Integral Sostenible – VUDI (liderado por el Programa Nuevos Territorios de Paz Guaviare - DEISPAZ).

\* Implementación del Plan Regional de Competitividad (actualización 2015) y el desarrollo de las apuestas productivas priorizadas por la Comisión Regional de Competitividad, generando oportunidades de crecimiento y generación de empleo sostenible que dinamice la estructura económica y social departamental. Las 5 apuestas productivas del departamento son:

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

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

- *Sector agroforestal (cultivos de semi-bosque) - caucho, cacao, frutales amazónicos: brindan oportunidad de venta de servicios ambientales a través de la recuperación de áreas de pastoreo, lo que incentiva la generación de puestos de trabajo en comunidades rurales tanto para el desarrollo productivo como para la conservación.*

- *Ganadería sostenible, con menores incentivos para vinculación de mano de obra.*

- *Clúster turístico como actividad líder que promueva generación de empleo directo e indirecto (urbano y rural).*

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio de Comercio, Industria y Comercio) Asesorar técnicamente al departamento en la formulación e implementación del Plan Regional de Competitividad.

\* (Ministerio del Trabajo) Apoyar el proceso de formulación de política pública y definición de lineamientos técnicos como estrategias para incluir componentes de empleo en plan de desarrollo, de acuerdo con la presente propuesta.

\* (Instituciones integrantes de Comisión Regional de Competitividad e Instituciones integrantes de Subcomisión de

concertación de política salarial y laboral) Apoyar el diseño e implementación de planes, programas y proyectos para generación de empleo de acuerdo con los sectores priorizados y las necesidades de formación y capacitación que sean requeridas.

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

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

\* Comisión Regional de Competitividad de Guaviare

\* Alcaldía municipal de Guaviare

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Guaviare

\* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare

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

\* Asamblea Departamental del Guaviare

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

\* Observatorio del Mercado de Trabajo – Ormet- Guaviare

\* Instituciones integrantes de Comisión Regional de Competitividad

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guaviare

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

**ESTRATEGIA. ANALIZAR VIABILIDAD DE FORTALECER TÉCNICAMENTE UN ÁREA O GRUPO TÉCNICO (SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, INSTITUTO DE FOMENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO DEL GUAVIARE – IFEG) O ESTRUCTURACIÓN DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO, RESPONSABLE DE LOS TEMAS DE EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD**

**Rol Gobernación**

\* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

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

**Tener en cuenta las siguientes acciones prioritarias:**

\* Coordinar y orientar la formulación de políticas de desarrollo económico, competitividad, fortalecimiento empresarial, generación de empleo y emprendimiento, actuando de manera transversal con las demás dependencias del departamento.

\* Diseñar mecanismos que incentiven la generación de empleo local de acuerdo con las oportunidades regionales, incentivos a empresarios.

\* Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche

laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.

\* Articular con los sectores productivos el desarrollo económico departamental e impulsar las apuestas productivas, de acuerdo con las orientaciones del plan de competitividad.

\* Gestionar recursos, asistencia técnica, transferencia de conocimiento y atracción de inversión con entidades públicas, privadas y de cooperación internacional, para el fomento del desarrollo productivo.

\* Creación de un sistema de competitividad que fortalezca los distintos escenarios para la creación de empresas según características específicas.

\* Realizar seguimiento a indicadores de monitoreo del mercado laboral territorial.

\* Fortalecer el levantamiento de registros administrativos territoriales y de información primaria relacionados con mercado laboral y trabajo decente a nivel urbano y rural e investigaciones sectoriales (fomento de encadenamientos productivos, caracterizaciones y necesidades de mano de obra, estudios de prospectiva laboral).

**Acciones de apoyo**

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

\* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica para la conformación de un área administrativa encargada de coordinar

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

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

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Guaviare)

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

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

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

\* Centros de educación superior (UNAD)

\* Asamblea Departamental del departamento de Guaviare

\* Alcaldías municipales de Guaviare

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

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

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guaviare

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL RURAL Y URBANO QUE FOMENTEN LA IDENTIFICACIÓN Y VINCULACIÓN DE MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, TENIENDO EN CUENTA MEGAPROYECTOS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA (PÚBLICA Y PRIVADA) OFERTADOS EN EL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar y mapear proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollará en el departamento.

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

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

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

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

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

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

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

\* Centros de educación superior (UNAD)

\* Alcaldías municipales de Guaviare

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

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo departamental de política social -CODPOS-

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

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

\* Comisión Regional de Competitividad - CRC- Guaviare

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado desarrollo de información estadística que caracterice el mercado laboral y las necesidades de mano de obra de sectores priorizados, como insumo para la toma de decisión de desarrollo productivo y fomento al empleo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Déficit de levantamiento e inventario de información para los demás municipios del departamento (Retorno, Calamar, Miraflores).</li> <li>* Desarticulación institucional (entidades territoriales, centros de formación, instituciones del sector trabajo, sector empresarial).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Información territorial socioeconómica, del mercado de trabajo y dinámica del sector productivo dispersa y de baja difusión que limita la construcción de inventarios de información local estratégica (estadísticas, estudios, investigaciones, trabajos de grado, etc.).</li> <li>* Limitación en recursos presupuestales destinados al manejo de información y promoción de la investigación.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Definición de lineamientos de política pública y formulación de proyectos sin insumos y herramientas que generan una toma de decisión acertada.</li> <li>* Dificultad en identificar de manera integral las dinámicas de los mercados laborales territoriales y priorizar atención a población focalizada (mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad, indígenas, trabajadores del campo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Focalización de recursos hacia intervenciones de bajo impacto con bajos incentivos al desarrollo social y mejoramiento de calidad de vida (vía generación de fuentes de empleo sostenibles).</li> <li>* Duplicación de esfuerzos y recursos en la generación de productos de información.</li> </ul>

**ESTRATEGIA. FORTALECER LEVANTAMIENTO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS TERRITORIALES Y DE INFORMACIÓN PRIMARIA RELACIONADOS CON MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE A NIVEL URBANO Y RURAL, QUE FOMENTE LA INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN DE RESULTADOS**

**Rol Gobernación**

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

- \* 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 los inventarios de registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.
- \* Fortalecer capacidad técnica de entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en región para que esta información sirva para fines estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales.

- \* Apoyo en la recopilación y acceso de información estadísticas de micro datos en las empresas y en los municipios de la región.
- \* Fomentar suministro, intercambio e investigaciones conjuntas de información entre Gobierno, empresa y academia en el marco del Observatorio regional de mercado de trabajo.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- \* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- \* Observatorio del Mercado de Trabajo – Ormet- Guaviare
- \* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretaría de planeación)
- \* Cámara de Comercio de San José del Guaviare
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Guaviare

- \* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare
- \* Universidad Abierta y a Distancia - UNAD
- \* Instituto de Fomento y Desarrollo Económico del Guaviare – IFEG
- \* CINDAP - Corporación para la investigación, el desarrollo agropecuario y medioambiental
- \* SintraGuaviare

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)
- \* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios, para asesoría y acompañamiento técnico.
- \* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red ORMET - Guaviare

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

### **Rol Gobernación**

- \* Ser un aliado activo del Ormet, participar en la definición de propuestas de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y realizar aportes de recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.
- \* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas
- \* Vincular al ORMET como un espacio consultivo asesor del Consejo de Política Social e instancias de participación como la Comisión Regional de Competitividad y Subcomisión de Política Salarial y Laboral, que permita trabajar de manera integral a favor de la calidad del empleo, de acuerdo con las diferentes iniciativas de desarrollo económico departamental.
- \* Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación, otras en torno al mercado laboral de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet-
- \* Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.
- \* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web ente territorial) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia –FILCO.

### **Acciones de apoyo**

- \* Participar en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio - Ormet-
- \* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas.
- \* Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare
- \* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- \* Universidad Abierta y a Distancia - UNAD
- \* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- \* Instituto de Fomento y Desarrollo Económico del Guaviare – IFEG
- \* Observatorio del Mercado de Trabajo – Ormet- Guaviare
- \* CINDAP - Corporación para la investigación, el desarrollo agropecuario y medioambiental
- \* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretaría de planeación)
- \* SintraGuaviare
- \* Cámara de Comercio de San José del Guaviare
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Guaviare

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)
- \* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios.
- \* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.
- \* (Privados) Recursos propios de las empresas y/o gremios

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red ORMET - Guaviare
- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Guaviare

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de los servicios de gestión y colocación de vacantes en el Servicio Público de Empleo, esto incluye la baja apropiación por parte de los empleadores (sector público y privado) como de los buscadores de empleo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Consorcios y uniones temporales realizan contratación de personal foráneo, sin tener en cuenta demanda de mano de obra local.</li> <li>* Empleo público no es canalizado por medio de los servicios de gestión y colocación dispuestos por el Servicio Público de Empleo.</li> <li>* Cerca del 98% de las empresas formalizadas activas a corte diciembre 2014, corresponden a microempresas (IFEG – 2014), estas unidades productivas muchas veces generan empleos que son ocupados por familiares, sin remuneración y vinculación laboral formal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incipiente difusión y valoración del SPE, empresarios contratan servicios de buscadores de talentos para sus procesos de selección de personal, por dificultad de encontrar perfiles que se adecuen a las necesidades y agilidad en tiempos requeridos de contratación.</li> <li>* Desincentivos a registro de buscadores por mayor captura de subsidios por parte de la población.</li> <li>* Bajos niveles de pertinencia educativa y formación para el trabajo de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos locales.</li> <li>* Métodos de búsqueda informales son los más utilizados por la población al momento de la búsqueda de empleo.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento en los costos de búsqueda tanto del recurso humano para las empresas, como para los buscadores de empleo.</li> <li>* Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del SPE en territorio (SENA -APE y COMCAJA) para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se dificulta conocer la información de vacantes y necesidades de los empleadores para orientar la política de empleo y de formación pertinente.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. EVALUAR UNA ESTRATEGIA DE ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO - SPE, A TRAVÉS DE UNA ALIANZA ENTRE SENA-APE Y LA GOBERNACIÓN DEL GUAVIARE PARA AMPLIAR LA COBERTURA DEL SERVICIO DE EMPLEO (SATÉLITE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO)**

#### **Rol Gobernación**

- \* Garantizar el desarrollo, sostenibilidad y funcionamiento de la alianza entre SENA -APE y Gobernación para ampliar la cobertura del servicio de empleo (satélite gestión y colocación de empleo).
- \* Promover la colocación de vacantes generadas desde la Gobernación y Alcaldías, así como la colocación de vacantes para programas de empleo temporal, teniendo en cuenta megaproyectos y proyectos de inversión u otras intervenciones de gran escala (pública y privada) ofertados en el departamento.

#### **Acciones de apoyo**

- \* (UAESPE) Generar la viabilidad para la alianza entre SENA -APE y Gobernación, en cuanto a la sostenibilidad del recurso humano, financiero, y de infraestructura para la implementación de centros de empleo-

- \* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.
- \* Mapear que otros servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial puede canalizarse a través del centro de empleo con el fin de robustecer su labor, tales como salud, educación, desarrollo social, entre otros.

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare (APE)
- \* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare

- \* Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Guaviare
- \* Cámara de Comercio de San José del Guaviare
- \* Alcaldías municipales de Guaviare
- \* Juntas de acción comunal y social de municipios.
- \* Canales o emisoras comunitarios

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios financieros y/o en especie
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

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

## **ESTRATEGIA. CONTRIBUIR ENGANCHE EN MERCADO LABORAL PROMOVRIENDO CON DIFERENTES ENTIDADES DEL SECTOR TRABAJO LA PROMOCIÓN DEL SPE Y OFERTA RELACIONADA CON OPORTUNIDADES DE EMPLEABILIDAD (POLÍTICAS ACTIVAS, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO)**

### **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 socialización y divulgación del SPE a través de ferias de empleo, ruedas de negocios y demás acciones de sensibilización.
- \* Apoyar las jornadas de socialización en centros de formación para el trabajo y centros de educación (técnicos, tecnólogos y

universitarios) para promocionar el uso del SPE por parte de la comunidad.

- \* Promover el uso del SPE a través de campañas y jornadas de sensibilización a empleadores.
- \* Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con la promoción de la empleabilidad en el territorio.
- \* Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el departamento.

### **Acciones de apoyo**

- \* (SENA, COMCAJA y Mintrabajo) Coordinar la oferta institucional que permita realizar ferias de empleo, ampliar la difusión y socialización de beneficios del SPE tanto a las empresas como a la comunidad en general.
- \* (Cámara de comercio) Difusión a asociados sobre los beneficios y reducción de costos de reclutamiento derivados por el uso de los servicios de gestión y colocación de los centros de empleo.

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare (APE)

- \* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare
- \* Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Guaviare
- \* Cámara de Comercio de San José del Guaviare
- \* Alcaldías municipales de Guaviare

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios financieros y/o en especie

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

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

# CAPITULO 5

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

### FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de educación básica y calidad de programas curriculares técnicos y profesionales, que limita pertinencia en competencias laborales de acuerdo a necesidades de sectores productivos del departamento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja oferta de educación superior en el departamento.	* Desarticulación entre diseños curriculares de formación para el trabajo en instituciones educativas (especialmente rurales) y las oportunidades de generación de empleo.
* Limitada comunicación con el sector productivo sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral.	
<b>EFECTOS</b>	
* Aumento de población ocupada en la informalidad, con trabajos precarios, sin garantías de protección social e ingresos de subsistencia por bajos niveles de formación de la población.	* Direccionamiento de programas de formación con baja demanda en el mercado laboral local.
* La falta de competencias de los trabajadores afecta la calidad y competitividad de las empresas.	

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

#### Rol Gobernación

- \* Diseño de programas para la articulación de la educación media con el mercado laboral (competencias laborales generales y específicas), con especial énfasis en la pertinencia de formación rural.
- \* Fortalecer formación en el campo, mediante el desarrollo de programas como escuela finca, que promuevan conocimiento en temas agroforestales y de aprovechamiento sostenible.
- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

#### Acciones de apoyo

- \* (SENA) Suministrar información del Observatorio de tendencias de las ocupaciones como un insumo permanente sobre las principales áreas de formación en el departamento, y Agencia de Empleo del SENA – APE y Comcaja sobre principales perfiles buscados por los sectores productivos.
- \* (Mintrabajo – SENA) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles

- \* Promover programas de certificación de competencias laborales en conjunto con el sector productivo y otras entidades del sector trabajo.
- \* 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.

ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.

- \* Hacer uso del Observatorio de Mercado de Trabajo del Guaviare para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Ministerio de Educación Nacional
- \* Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare
- \* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare
- \* Instituciones de formación para el trabajo del departamento del Guaviare

- \* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretaría municipal de educación)
- \* Cámara de Comercio de San José del Guaviare
- \* Centros de educación superior (UNAD)
- \* Gremios productivos
- \* Organizaciones campesinas
- \* Organizaciones de trabajadores (Sintraguaviare)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo
- \* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -Ormet- Guaviare

- \* Comités de Salud Ocupacional y ARL

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Riesgos laborales en actividades económicas con limitadas garantías de seguridad social y salud en el trabajo (construcción).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Escasa apropiación y sensibilización de políticas de salud ocupacional y riesgos laborales (por ejemplo, la Ley 1072 de 2015, entre otras) que implican la no implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	* Riesgos latentes en el sitio de trabajo no son reportados por los trabajadores, ni se toman medidas preventivas por parte de los empleadores.
* Limitado control o verificación de cumplimiento de normas en zonas rurales del departamento.	* Trabajos informales no garantizan la protección de trabajadores informales y trabajadores vulnerables.
<b>EFFECTOS</b>	
* Pérdida de bienestar y garantías de trabajo decente para la población ocupada.	* Elevados costos deben ser asumidos por el empleador en caso de presentarse accidentes laborales (pago por pensiones anticipadas, pérdida de personal calificado, absentismo laboral y elevadas primas de seguro).
* Generación de sanciones y cierres a los empleadores por incumplimiento en normas de seguridad y salud en el trabajo.	* Desestimulo al desarrollo de sectores intensivos en mano de obra por riesgos en la seguridad de los trabajadores.

## **ESTRATEGIA. APOYAR ACTIVIDADES DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EJECUCIÓN DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA (PÚBLICA Y PRIVADA), SECTOR COMERCIO Y OTRAS ACTIVIDADES CON ALTO RIESGO**

### **Rol Gobernación**

- \* Garantizar que en la ejecución de las obras de infraestructura (públicas y privadas) se verifique el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- \* Sensibilizar a los interventores de las obras o contratos en ejecución para supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, evitando así cierre de obras y accidentes laborales.

\* Apoyar al Ministerio del Trabajo en el desarrollo de las visitas en seguridad y salud en el trabajo en sectores críticos.

\* Identificar y reportar a nivel rural los casos críticos de desarrollo de actividades económicas (agricultura, silvicultura) que pongan en riesgo la seguridad de los trabajadores rurales.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar seguimiento permanente a las actividades productivas con mayor nivel de riesgo en temas de seguridad en el trabajo, especialmente sector construcción y sectores intensivos en mano de obra del sector rural.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Ministerio de Salud y Protección Social.
- \* Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)
- \* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretaría de Salud y Planeación)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

\* Sectores productivos del departamento

### **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 EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

### **Rol Gobernación**

\* Participar y liderar, en conjunto con el Ministerio del Trabajo, las reuniones e incentivar la participación de los Comités seccionales y locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

\* Visibilizar las acciones y resultados de los Comités en el departamento.

\* Identificar y reportar a nivel rural los casos críticos de desarrollo de actividades económicas (agricultura, silvicultura) que pongan en riesgo la seguridad de los trabajadores rurales.

\* Coordinar en conjunto con el Comité seccional de seguridad y salud en el trabajo los eventos de socialización y promoción del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo), garantizando aspectos logísticos y acompañamiento técnico.

\* Promover jornadas de afiliación de trabajadores al sistema de riesgos laborales (empleados, trabajadores independientes e informales).

### **Acciones de apoyo**

\* (Mintrabajo) Hacerle seguimiento a la responsabilidad en los compromisos adquiridos y verificar su cumplimiento.

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

\* (Instituciones de los Comités) Comprometerse en la asistencia y participación en las reuniones, así como en apoyar otras actividades acciones como cursos de capacitación, asesorías, orientación, socialización y sensibilización para las diferentes empresas del departamento.

\* Fortalecer la articulación institucional y tener un mayor compromiso con las acciones emprendidas.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Ministerio de Salud y Protección Social.
- \* Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)
- \* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretaría de Salud y Planeación)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare
- \* Cámara de Comercio de San José del Guaviare
- \* Sectores productivos del departamento

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Pérdida de patrimonio cultural indígena, pobreza extrema y vulnerabilidad, relacionado con el conflicto armado y falta de oportunidades de desarrollo socio-comunitario. - La población indígena en Guaviare corresponde a más de 6.210 personas, distribuidas en 13 etnias de 5 familias lingüísticas diferentes (Tucano oriental, Guaguahibo, Arawak, Makú, Puinave y Caribe) de las cuales las poblaciones más destacadas son Tukanos, Guayaberos (jiw), Sikuaní, Puinabes y Nukak (DEISPAZ).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Migración histórica de población indígena hacia San José del Guaviare y cascos urbanos del departamento.</li><li>* Procesos de violencia y despojo, amenazas de grupos armados ilegales y desplazamiento de comunidades de sus territorios ancestrales.</li><li>* Incorporación de mano de obra indígena en bonanzas como caucho y cultivos ilícitos de coca.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Dispersión territorial de comunidades y baja presencia del Estado.</li><li>* Cambio de formas de vida por contacto con población colona y nuevas formas de organización social.</li><li>* Degradación ambiental y destrucción de áreas de bosque reducen provisión de materia prima a comunidades indígenas para el desarrollo de productos artesanales tradicionales de cada pueblo.</li></ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Concentración de población indígena en condiciones de pobreza extrema en las cabeceras municipales.</li><li>* Disminución progresiva de algunos pueblos indígenas del departamento.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Procesos de cambio sociocultural, ruptura de tradiciones y expresiones productivas que generaban ingresos para las comunidades.</li></ul>

## **ESTRATEGIA. PROMOVER Y FORTALECER ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS DE ARTESANÍAS Y TURISMO COMO ESTRATEGIAS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO DIRIGIDAS A COMUNIDADES INDÍGENAS DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

- \* Vincular a rutas turísticas definidas en la Agenda de competitividad, ejercicios de turismo comunitario que permita el fortalecimiento de comunidades en términos de tradición gastronómica, transmisión de formas de vida y expresiones culturales de las comunidades y fortalecimiento de guías turísticos comunitarios.
- \* Articular los sectores artesanal y turístico como ejes del desarrollo territorial del departamento y cuantificar el impacto en generación de empleo e ingresos.
- \* Especialización de artesanos en mejoramiento de calidad e innovación de producto, así como incentivar producción de material vegetal como insumos para actividad artesanal (madera, cumaré, chonta, caña brava).

### **Acciones de apoyo**

\* (Cámara de comercio y CRC) Apoyar el fortalecimiento del componente de desarrollo de turismo comunitario para comunidades indígenas, de acuerdo con la definición de las rutas y productos turísticos del departamento.

Integrar la oferta de servicios de los operadores turísticos a la oferta definida por las comunidades indígenas, brindando experiencias de turismo local que incentiven la difusión de cultura y protección de las comunidades indígenas.

\* (SENA) Fortalecer la oferta de formación al servicio de la actividad turística (guía turístico, gastronomía, atención al cliente,

idiomas) y artesanal (Mejoramiento de técnicas, comercialización, innovación y calidad de producto) de acuerdo con las oportunidades definidas por los sectores.

\* (Fondo mixto de cultura del Guaviare) Promover la generación de emprendimientos juveniles que incentiven la actividad turística local.

\* Apoyar investigación y formulación e implementación de proyectos productivos que incentiven la producción de material vegetal insumo de actividad artesanal.

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* ACIDI VOCA Programa para Afro descendientes e Indígenas

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

\* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Guaviare

\* Instituto Colombiano de desarrollo rural - INCODER

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

\* Asociación de Autoridades Indígenas del Guaviare

\* CINDAP - Corporación para la investigación, el desarrollo agropecuario y medioambiental

\* Representantes de sectores productivos

\* Instituto Colombiano Agropecuario - ICA

\* Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA

\* Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas - SINCHI

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

\* (Ente territorial) Sistema General de Regalías

\* Recursos de Instituto Colombiano de Desarrollo Rural - INCODER

\* ACIDI VOCA (Programa para Afro descendientes e Indígenas).

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

\* Organizaciones de Cooperación Internacional

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Consejo departamental de Política Social CODPOS- Guaviare

## **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 de acceso para inserción laboral de población víctima de conflicto sin medidas efectivas de acceso a programas de reinserción laboral y productiva. 83.513 personas expulsadas y 42.332 personas recibidas Total acumulado población desplazada en Guaviare a 2015 (Fuente: RUV, 2015)**

**CAUSAS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Insuficientes procesos de caracterización de población e identificación de perfiles acordes con oportunidades del mercado laboral.</li> <li>* Limitados programas de formación y oferta educativa para la población víctima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Percepción negativa por parte de empleadores que dificulta su inserción laboral.</li> <li>* Débiles competencias laborales de población víctima.</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**EFECTOS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ocupación en actividades informales debido a falta de oportunidades de empleo y discriminación por condición victimizante.</li> <li>* Aumento de pobreza y desigualdad de la población víctima y su núcleo familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mayor dificultad para garantizar restablecimiento de derechos de población víctima.</li> <li>* Mayor dependencia de transferencias y subsidios del Estado.</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

**Rol Gobernación**

- \* Generar oportunamente la información de las rutas locales de empleo y autoempleo.
- \* Presentar al Gobierno nacional propuestas de diseño y/o de fortalecimiento de programas de generación de empleo y autoempleo para la población víctima del conflicto armado.
- \* Establecer incentivos y estímulos para promover la contratación de población víctima del conflicto armado.
- \* Promover y realizar diagnósticos, estudios e investigaciones, en coordinación con el Ormet del Guaviare, que permitan la identificación de aspectos críticos en términos de género en el mercado para la población víctima de conflicto armado.

**Acciones de apoyo**

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

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Guaviare
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Dirección Guaviare).
- \* Unidad de Restitución de Tierras -URT- Regional Guaviare
- \* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet Guaviare
- \* Alcaldías municipales de Guaviare
- \* Cooperación Internacional (PNUD-USAID)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de COMCAJA y del SENA)

**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**

- \* Comité Territorial de Justicia Transicional -CTJT-
- \* Mesas de participación
- \* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio)

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desigualdad y barreras para el acceso al mercado de trabajo para las mujeres en el departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desigualdad de oportunidades y discriminación de género que conlleva a barreras de acceso de las mujeres al trabajo formal, su reconocimiento y adecuada remuneración.	* Construcciones culturales que responsabilizan a mujeres de tareas en el hogar (oficios domésticos, cuidado de niños y niñas, entre otras).
<b>EFFECTOS</b>	
* Deterioro de la calidad de vida para las mujeres y sus familias.	* Desaprovechamiento del potencial humano por desincentivo para cualificarse y ocupación de esta población en empleos de baja calidad.

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

#### Rol Gobernación

- \* Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, el marco normativo y otra información relacionadas en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género
- \* Ajustar los planes de gobierno (departamental - municipal) a los planteamientos propios del enfoque diferencial de género; así como también del componente de socialización del mismo.
- \* Establecer acuerdos con entidades clave para el acompañamiento en la formulación e implementación de políticas públicas territoriales relacionadas con género.

#### Acciones de apoyo

- \* Fomentar espacios de socialización y sensibilización con actores locales de los lineamientos y la normatividad en torno a la equidad laboral con enfoque de género; y los componentes del Programa Nacional de Equidad Laboral.
- \* Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e

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

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

intervenciones que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio.

\* Apoyar socializaciones del 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 Guaviare)
- \* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
- \* Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- \* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-
- \* Asamblea Departamental de Guaviare
- \* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

- \* ONU Mujeres
- \* Organizaciones No gubernamentales -ONG-
- \* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretaría de Gobierno)
- \* Departamento para la Prosperidad Social - DPS Regional Guaviare
- \* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de COMCAJA y del SENA)

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

\* (Regalías) Proyectos presentados al Sistema General de Regalías

### Instancias territoriales con competencia

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

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Guaviare

## GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desempleo juvenil y barreras de acceso para la inserción laboral de los jóvenes (18 -28 años) en el departamento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Población joven no cuenta con una efectiva transición de la escuela al trabajo, ni apoyo en oportunidades de inserción laboral.	* Deserción escolar y bajo acceso a oferta educativa técnica o superior.
* Migración de jóvenes rurales hacia la capital del departamento para emplearse en actividades informales y de baja remuneración y cualificación	* Falta de priorización de programas que busquen el empoderamiento juvenil y la conformación de redes u organizaciones (cultura, generación de ingresos, <b>participación en espacios de decisión</b> ).
<b>EFFECTOS</b>	
* Vinculación sucesiva en empleos con condiciones de precariedad, pone a los jóvenes en una situación de vulnerabilidad, especialmente población joven en contextos de pobreza, bajos ingresos y formación.	* Condiciones de riesgo en los jóvenes para la vinculación en actividades ilícitas (pandillas, narcotráfico, grupos armados al margen de la ley).
* Jóvenes con cualificación migran a ciudades como Villavicencio, Bogotá o Pamplona en búsqueda de mejores oportunidades laborales y mejor remuneración.	* Bajos niveles de mano de obra cualificada que se vincule en proyectos productivos y desarrollo productivo rural.

## ESTRATEGIA. MEJORAR OPORTUNIDADES LABORALES Y APOYAR INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVA DE JÓVENES EN EL DEPARTAMENTO, A TRAVÉS DE ESTRATEGIAS PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE PROMUEVAN SU EMPLEABILIDAD

### Rol Gobernación

\* Promover los servicios de orientación vocacional desde las instituciones educativas que brinden información y orientación a los jóvenes sobre la oferta de educación y oportunidades en el mercado laboral.

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

\* Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Articular los resultados con entidades como el SENA, instituciones de formación para el trabajo y CCF con el fin de

orientar los procesos de formación hacia los sectores donde se concentran las mayores apuestas productivas.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretaría de Gobierno)

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

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare

\* Jóvenes Líderes en Red - Guaviare

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

\* (Privados) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guaviare

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

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet- Guaviare

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Guaviare

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación al sistema de subsidio familiar que garanticen la protección integral tanto del trabajador como de su núcleo familiar</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Altos niveles de informalidad en el departamento.	* Falta de difusión y mecanismos de socialización y vinculación de servicios dirigidos a la población del departamento.
* Desconocimiento de la oferta de servicios y beneficios a que tienen derecho los empleados en términos de salud, recreación, cultura, educación y crédito.	* Oferta institucional sin presencia territorial permanente en el departamento.
<b>EFFECTOS</b>	
* Población trabajadora y sus familias sin acceso a servicios y beneficios que se derivan del subsidio familiar.	* Mayores cargas económicas para el sostenimiento de los hogares que no pueden ser aliviadas por la falta de acceso a los beneficios que brinda el subsidio familiar.

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

### **Rol Gobernación**

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

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare

\* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare

\* Alcaldías municipales de Guaviare

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

\* Sectores productivos

\* Sintraguaviare

### **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- Guaviare

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil participación de dialogo social tripartito (gobierno, empresarios y trabajadores) para la promoción del trabajo decente y la prevención y atención de conflictos socio - laboral en el departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja relevancia e incidencia de espacios de dialogo social y desinterés de actores tripartitos.  * Débiles niveles de articulación institucional para coordinar la política de empleo a nivel territorial.	* Limitada intervención y control de los entes territoriales frente a conflictos laborales en el departamento (Consortios y uniones temporales).
<b>EFECTOS</b>	
* Limitación para contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en departamento.  * Desconocimiento de las problemáticas de la región que se canalizan a través de los sindicatos y representantes de los trabajadores.	* Sanciones previstas por la Ley, de acuerdo con acciones de inspección, vigilancia y control a empresas que incumplan derechos laborales de trabajadores.

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

**Rol Gobernación**

\* Promover la firma de un acuerdo regional por el empleo, que relacione el compromiso de la Gobernación frente al seguimiento y reporte de los grandes proyectos y obras de infraestructura y construcción que se desarrollen en el departamento (especialmente de los municipios), así como el cumplimiento de los derechos laborales y aportes al sistema realizados por los

empleadores del sector, por medio del seguimiento y la inspección, vigilancia y control de entidades del sector trabajo en el departamento.

\* Liderazgo y participación en la definición de reglamento y plan de acción anual para la Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral en el departamento del Guaviare.

**Acciones de apoyo**

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

prevención y atención de conflictos de socio - laboral, así como el seguimiento a política de empleo y articulación institucional que fomenta el mercado laboral en el departamento.

\* Participación activa de entidades territoriales, representantes de los empleados (sindicatos), representantes del sector empresarial en la promoción del dialogo social tripartito a través de la Subcomisión de concertación de política salarial y Laboral del departamento del Guaviare, que promueva el trabajo decente, la

\* Ministerio del Trabajo, SENA, COMCAJA: Realizar seguimiento, inspección, vigilancia y control para el cumplimiento de aportes de empleadores al sistema de Subsidio familiar, garantías de protección social de los trabajadores y cumplimiento de obligaciones laborales.

**Entidades de apoyo**

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

\* Universidad Abierta y a Distancia - UNAD

\* Gobernación del Guaviare

\* Instituto de Fomento y Desarrollo Económico del Guaviare – IFEG

\* Alcaldías municipales del Guaviare

\* CINDAP - Corporación para la investigación, el desarrollo agropecuario y medioambiental

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

\* SintraGuaviare

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare

\* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

**Instancias territoriales con competencia**

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

# CAPITULO 6

## PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

### FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de informalidad laboral (baja cobertura de seguridad social de los trabajadores) y limitado acceso de la población a la oferta de educación, salud, recreación y vivienda.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Alto nivel de informalidad empresarial y laboral.</li> <li>* Desinformación y descontextualización acerca de pérdida de beneficios (régimen salud, subsidios) al formalizarse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Persisten barreras culturales que desincentivan el ahorro para cubrir el aseguramiento a la seguridad social.</li> <li>* Población no percibe ingresos suficientes, ni de manera periódica para destinar pago de afiliación.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Población con baja pertinencia educativa y empleos informales de baja remuneración</li> <li>* Mayor rotación de personal y costos de reclutamiento para empresarios.</li> <li>* Baja cobertura del régimen contributivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Programas contributivos que atienden a población informal, incentivan mayor informalidad en el mediano plazo.</li> <li>* Trabajadores informales tiene menores posibilidades de acceder a formación, crecimiento personal y desarrollo profesional.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. PROMOVER LA SOCIALIZACIÓN A LA POBLACIÓN EN GENERAL Y POBLACIÓN RURAL SOBRE MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL TALES COMO BEPS, PROGRAMAS DE COLOMBIA MAYOR Y COTIZACIÓN POR SEMANAS**

#### **Rol Gobernación**

\* Coordinar con Colpensiones el establecimiento de acciones que permitan una mayor vinculación al programa de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS en el departamento de Guaviare, mediante la gestión de un punto BEPS en articulación con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos, así como realizar jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretaría de Agricultura, para la divulgación y vinculación del programa a la población rural.

\* Apoyar la gestión de la Caja de Compensación Familiar Campesina – COMCAJA mediante apoyo logístico, de gestión y suministro de información que permita la generación de servicios diferenciados para la población rural, participación en ferias de servicios, jornadas de salud y brigadas móviles para ofertar programas y capacitación.

\* Coordinar estrategias de articulación institucional que garanticen la difusión del sistema de seguridad social, a través de la definición de espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).

\* Sensibilizar al tejido empresarial en la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral, especialmente en el sector comercio, agricultura y turismo.

\* Promover la caracterización de las dinámicas laborales en el departamento que permita identificar los grupos de población prioritarios para la formalización laboral, así como una mejor intervención a las necesidades y problemáticas de estas poblaciones.

### Acciones de apoyo

\* Apoyar la articulación interinstitucional para realizar las jornadas de promoción de la formalización laboral y la vinculación de la población mecanismos flexibles de afiliación a seguridad social tales como BEPS, programas de Colombia Mayor y cotización por semanas.

\* Definir en el marco de la Subcomisión de Política Salarial y Laboral, el desarrollo de ferias de servicios, ruedas de negocios, sensibilizaciones y jornadas de vinculación en las que se articule la oferta departamental y nacional del sector trabajo.

### Entidades de apoyo

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

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

\* Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural

\* Fondos de pensiones – Colpensiones y fondos privados de pensiones

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

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

\* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretarías de Agricultura y de Desarrollo social)

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare

\* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

### Posibles Fuentes de financiamiento

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

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

### Instancias territoriales con competencia

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

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

## TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de informalidad laboral (baja cobertura de seguridad social de los trabajadores) y limitado acceso de la población a la oferta de educación, salud, recreación y vivienda.**

#### **CAUSAS**

\* Alto nivel de dispersión territorial en las zonas rurales, baja densidad poblacional y limitado acceso de institucionalidad pública que garantice la protección de la población.

\* Bajo nivel de ingresos familiares limita el acceso a la seguridad social.

#### **EFFECTOS**

\* Procesos de migración de comunidades hacia las áreas urbanas del departamento, empleándose en economías informales y de baja remuneración.

\* Aumento de la inequidad y Necesidades Básicas Insatisfechas.

\* Aumento de pobreza rural, y baja cobertura de seguridad social en población rural.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de competitividad y dinamismo del desarrollo rural del departamento (actividades agropecuarias, no agropecuarias y forestales) que brinden oportunidades de empleo y emprendimiento para los trabajadores del campo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<p>Territorio del departamento caracterizado por un alto nivel de colonización y deforestación avanzada.</p> <p>* En la estructura productiva del departamento predomina la organización productiva familiar (o comunitaria) principalmente para consumo</p> <p>* Bajo desarrollo de los sectores productivos rurales (no agrícolas) que sean intensivos en la generación de mano de obra.</p>	<p>* Baja formalización del desarrollo agropecuario (sectores de plátano, caucho, cacao y ganadería), el sector solo representa el 1% del total de actividades económicas registradas en registro mercantil.</p> <p>* El 61% de la población rural vive entre necesidades básicas insatisfechas.</p>
<b>EFFECTOS</b>	
<p>* Vulnerabilidad y pobreza rural extrema, legado de bonanza de la coca en el departamento.</p> <p>* Cambios en la tenencia de la tierra, campesinos venden tierras a terratenientes, debido a falta de apoyo y oportunidades para realizar proyectos productivos.</p>	<p>* La falta de oportunidades laborales, así, como la dificultad para ejercer control genera incentivos para que grupos poblacionales participen en actividades informales e ilegales (minería ilegal, cultivos ilícitos explotación maderera).</p>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Formación para trabajadores rurales con limitada pertinencia de acuerdo con necesidades de los sectores productivos y dinámicas regionales.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<p>* Barreras de acceso para la cualificación (costo, disponibilidad, cultura).</p> <p>* Menor prioridad en el desarrollo de procesos formativos pertinentes para el trabajo y productividad del campo y de desarrollo rural.</p>	<p>* Desarticulación entre el tejido empresarial y las instituciones de formación para el trabajo y academia.</p>
<b>EFFECTOS</b>	
<p>* Mano de obra no calificada y preparada para los procesos de tecnificación del trabajo rural.</p>	<p>* Pérdida o desaprovechamiento del capital humano para el ejercicio de labores productivas en el campo.</p>

## **ESTRATEGIA. GARANTIZAR LA PRESTACIÓN Y PROMOVER LA VINCULACIÓN DE POBLACIÓN RURAL A MECANISMOS FLEXIBLES DE COTIZACIÓN POR SEMANAS AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* 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 Guaviare)

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL- (Positiva y otras ARL)

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

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

\* Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

\* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretarías de Agricultura y de Gobierno)

\* Fondos de pensiones – Colpensiones y fondos privados de pensiones

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare
- \* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare

- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Mesas técnicas de empleo municipales.

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

### **Rol Gobernación**

- \* Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.
- \* Promover los lineamientos de política que se desarrollen, en relación a los servicios ofrecidos por las Cajas de compensación familiar en el sector rural.
- \* Suministrar información pertinente a las Cajas de Compensación Familiar, frente a las características propias de las familias y empleo rural de los departamentos, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados.

- \* Formular y ejecutar proyectos orientados al mejoramiento de las condiciones de habitabilidad y el acceso a servicios públicos de la población rural, que permitan generar las condiciones óptimas para la ampliación de cobertura del subsidio familiar de vivienda rural.

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

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar eventos de acuerdo a la temática, de manera focalizada, teniendo en cuenta la cobertura de las cajas que hacen presencia en el territorio.
- \* Incluir dentro de su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a las CCF.

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guaviare)
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- \* Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
- \* Ministerio de Salud y Protección Social
- \* Gremios y empresas privadas de actividades agropecuarias

- \* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretarías de Agricultura y de Gobierno)

- \* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Guaviare

- \* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare

- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Mesas técnicas de empleo

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

### **Rol Gobernación**

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

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

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

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

\* Fomentar el consumo de productos producidos en la región a través de la generación de espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en

el departamento, como mercados campesinos, desarrollo de piezas de comunicación alternativas y alianzas con las áreas de Responsabilidad Social de las Empresas.

\* Gestionar recursos para formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de asociaciones campesinas formales en el campo, fortalecimiento de emprendedores rurales y conformación de alianzas para encadenamientos productivos agroindustriales.

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Superintendencia de la Economía Solidaria

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

\* Alcaldías municipales de Guaviare (Secretarías de Agricultura y de Gobierno)

\* IFEG – Instituto de Fomento y Desarrollo Económico del Guaviare

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Guaviare

\* Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA

\* Representantes de los sectores productivos

\* Centros de abastos

\* Productores y Representantes de las diferentes agro cadenas

\* Jóvenes Líderes en Red - Guaviare

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Guaviare

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Guaviare

\* Red regional de emprendimiento Guaviare.

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

### **Rol Gobernación**

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo.
  - \* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.
- \* (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación el de Jóvenes rurales emprendedores.
  - \* Utilizar la Red Ormet para levantamiento y difusión de información de oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación según vocación del territorio y los trabajadores rurales.

### **Entidades de apoyo**

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Jóvenes rurales emprendedores)
  - \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Guaviare)
  - \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
  - \* Icetex
  - \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS Regional Guaviare
  - \* Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA
  - \* Caja de Compensación Familiar Campesina -COMCAJA- Departamental Guaviare
  - \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet-
  - \* Alcaldías municipales de Guaviare

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Guaviare
- \* Comisión Regional de Competitividad - CRC- Guaviare

## **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 gestión de capacidad técnica y organizativa de asociaciones productivas del departamento que reduce las oportunidades de generación de ingresos, auto-empleo y emprendimiento.**

**CAUSAS**

\* Surgimiento o “boom” de asociaciones sin fines productivos específicos, motivadas por la oportunidad de captación de recursos o programas coyunturales con bajo impacto en el desarrollo productivo.

\* Debilidad de fortalecimiento organizativo y dificultad de aumentar patrimonio organizacional.

\* Pocas organizaciones de la comunidad en forma de economía solidaria que accedan a recursos de financiación y microcrédito.

**EFECTOS**

\* Pérdida de competitividad territorial y desincentivo a producción y comercialización de productos locales.

\* Bajo nivel de participación en modalidades de empleo diferentes a trabajo dependiente para grupos específicos como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos indígenas, víctimas del conflicto armado

**ESTRATEGIA. FORTALECIMIENTO DE ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS QUE GARANTICE INCLUSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO SOCIO ECONÓMICO Y CULTURAL DEL DEPARTAMENTO**

**Rol Gobernación**

\* Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.

\* Apoyar el fortalecimiento de organizaciones juveniles que participen y movilicen estrategias de fomento cultural, de generación de ingresos, formación y empleabilidad.

\* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para fomentar la creación de nuevas organizaciones solidarias así como el fortalecimiento de las existentes en el departamento como medio para generar

oportunidades de empleo decente, el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias.

\* Fortalecer las organizaciones de economía solidaria creando fondos rotatorios de crédito y fondos especiales de microcrédito rural.

\* Gestionar alianzas y recursos (públicos y privados) para la cofinanciación de proyectos que promuevan el fortalecimiento de grupos artísticos y organizaciones culturales de (jóvenes y comunidades indígenas), como oportunidades de empleos culturales que fortalezcan el concepto de identidad región.

**Acciones de apoyo**

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

\* Fomentar en las organizaciones asociativas procesos de formación en liderazgo, gestión de recursos, fortalecimiento organizativo.

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

\* Promover estrategias de intervención con la población a partir proyectos de emprendimiento asociativo solidario bajo esquemas de innovación social tales como: negocios inclusivos, micro franquicias solidarias entre otros, que contribuyan a una efectiva inclusión social, productiva y la generación de ingresos de las comunidades más vulnerables.

**Entidades de apoyo**

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

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Guaviare

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS Regional Guaviare

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

\* Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico – CDA

\* IFEG – Instituto de Fomento y Desarrollo Económico del Guaviare

\* Instituciones financieras

\* Cámara de Comercio de San José del Guaviare

\* Productores y Representantes de las diferentes agro cadenas

\* Organización de los pueblos indígenas de la Amazonía Colombiana - OPIAC

\* Secretaría de Agricultura Departamental y municipal

\* Jóvenes Líderes en Red - Guaviare

\* Juntas de Acción Comunal

\* Entidades de cooperación internacional (Agencia de Cooperación Internacional Japonesa – JICA; Agencia de Cooperación Vasca; otras)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

**Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Guaviare

\* Comisión Regional de Competitividad - CRC- Guaviare

\* Red regional de emprendimiento Guaviare

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS - Guaviare

# CAPITULO 7

## PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de población adulto mayor en condiciones de pobreza, sin garantías de asistencia y protección social</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Alta informalidad laboral representa bajos incentivos para contar con un ahorro que le garantice una vejez digna.	* Baja cobertura y limitados programas de oferta institucional para la promoción y vinculación de la población al sistema de protección social.
* Incipiente cultura del ahorro, aseguramiento y previsión para la vejez.	* Desconocimiento de oferta y mecanismos de afiliación a la seguridad social.
<b>EFFECTOS</b>	
* Población mayor desprotegida y con necesidades básicas insatisfechas.	* Altos costos del sistema para cubrir el aseguramiento de población mayor que no cuenta con garantías para una jubilación digna.
* Marginalidad y exclusión de población adulta que no cuenta con protección social.	

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

#### Rol Gobernación

\* Asignar los recursos de capital humano, tecnológicos y de infraestructura, necesarios para la adecuada coordinación del programa, con las áreas delegadas por los Alcaldes municipales.

\* Realizar seguimiento al área delegada por los alcaldes para la coordinación del programa, en torno al cumplimiento de funciones designadas 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.

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

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

#### Entidades de apoyo

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

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

\* Consorcio Colombia Mayor

\* Alcaldías municipales de Guaviare

\* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Guaviare

\* Comité interinstitucional del adulto mayor

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

### **Rol Gobernación**

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

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

\* Promover programas dirigidos a Adultos Mayores que promuevan la integración social, mediante la transmisión cultural, rescate y construcción de saberes tradicionales en desarrollo comunitario que fomenten la generación de ingresos y sostenibilidad de dicha población.

### **Acciones de apoyo**

\* Articulación con los fondos de pensiones en la difusión de los beneficios de la cotización en pensión.

\* Brindar apoyo en la promoción de la oferta institucional al Adulto Mayor.

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales de Guaviare

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Guaviare

\* Comité interinstitucional del 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.**