

# 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**

MAILYN LORENA CHÁVEZ BONILLA  
**Asesora Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial**

SAMUEL SALAZAR NIETO  
**Coordinador Grupo de Comunicaciones**

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ  
**Editora**

**Diciembre, 2015**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva .....	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente .....	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público .....	17
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	17
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente .....	19
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	20
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	23
Formación de trabajadores productivos .....	23
Seguridad y salud en el trabajo .....	24
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	26
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven .....	34
Teletrabajo .....	36
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	37
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	39
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	41
Formalización laboral .....	41
Trabajo decente en el campo .....	42
Organizaciones solidarias .....	45
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	47
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	47
BIBLIOGRAFÍA .....	49
ANEXOS.....	51

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	51
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMAS Y RECOMENDACIONES.....	51
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	51
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	51
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” .....	51
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	51

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



*Fuente:* Elaboración propia (2015)

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

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

#### **SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DEL HUILA**

**Fechas de Sesiones:** Sesión: 10 y 29 de septiembre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo, Gobernación del Huila, Alcaldía de Neiva, SENA Regional Huila, DANE, ACOPI, Camacol, Fenalco, Central Unificada de Trabajadores –CUT-, Asociación de Pensionados del Huila, Confederación de Trabajadores de Colombia CTC y Comfamiliar Huila.

#### **Red de Observatorios del Mercado Laboral – Ormet Huila**

**Fechas de Sesiones:** 09 de septiembre y 15 de octubre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación de Huila, Alcaldía de Neiva, Comfamiliar Huila, Fenalco, Sociedad Huilense de Economistas, Universidad Sur Colombiana

#### **Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil –CIETI- Huila**

**Fechas de Sesiones:** 09 de septiembre y 15 de octubre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo, Gobernación del Huila (Secretaría de Salud, Oficina para la Mujer, Infancia, Adolescencia y Asuntos Sociales), ICBF Regional Huila, Unidad para la Atención y Reparación de las Víctimas, ANSPE, DPS Regional Huila, Policía Nacional -Infancia y Adolescencia-

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

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

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

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

## CAPÍTULO 3

# PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

### TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Niños, Niñas y adolescentes trabajadores en cultivos de pan coger y oficios del hogar en la zona rural del departamento del Huila; con mayor presencia en los municipios de Pitalito, La Plata y Garzón</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Modelos de enseñanza inadecuados en relación a las necesidades de la población campesina del departamento.	* Altos índices de pobreza multidimensional, que estimulan el trabajo infantil. En el 2013, la pobreza extrema en Huila fue 17,9%, presentado un aumento de 1,3 puntos porcentuales respecto al año 2012 cuando se ubicó en 16,6%.; DANE.
* Priorización trabajo por educación que justifica deserción escolar	
<b>EFFECTOS</b>	
* Deserción escolar. Los niños y adolescentes dejan el colegio para dedicarse a trabajar en las zonas rurales.	* Enfermedades laborales a temprana edad por desarrollar actividades que exigen estar permanentemente de pie, trabajos que requieren posturas forzadas y prolongadas, como flexiones de columna, manipulación de carga.
* Bajo nivel de cualificación en competencias básicas, laborales y específicas en la etapa adulta.	

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Niños y niñas y adolescentes trabajando (Tasa de Trabajo Infantil de Neiva 6,9% 2014; DANE), en las plazas de mercado y se desempeñándose como cargadores de canastos, vendedores de frutas, verduras, hojas de tamal, empacadores de pulpas de frutas y cuidadores de motos</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Padres que consideran que el trabajo ocupa tiempo libre de niños y a su vez ayuda a adquirir herramientas para afrontar la vida y formar su carácter, ayudándolos a conseguir un mejor futuro.	* El alcance de los mecanismos de denuncia y erradicación del trabajo Infantil son insuficientes.
	* Limitadas actividades que promuevan uso adecuado del tiempo libre.
<b>EFFECTOS</b>	
* Afectación en el Desarrollo psicosocial del menor. Quien empieza a tener responsabilidades de una persona adulta, como lo es proveer los ingresos para su hogar.	* Niños, niñas y adolescentes que trabajan y no se forman académicamente, tiene mayor probabilidad de en su vida adulta laborar en actividades informales y de bajos ingresos.
* Reproducción intergeneracional de la pobreza.	

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Menores trabajadores en festividades (principalmente junio) en el Huila, en pesebreras y como acompañantes en cabalgatas (comprando licor y comida)**

**CAUSAS**

* Descuido y abandono por parte de los padres.	* Desconocimiento por parte de los empleadores sobre la normatividad que reglamenta y protege al trabajador adolescente.
* Mecanismos de inspección vigilancia y control insuficientes para atender la problemática.	

**EFFECTOS**

* Abuso Sexual de niños, niñas y adolescentes.	* Maltrato físico, verbal y emocional contra el menor. La tasa de maltrato infantil por cada 100.000 personas para el departamento del Huila fue para el año 2013 del 57,99%; cifra superior a la registrada a nivel nacional del 56,96% para el mismo año; Medicina Legal.
--	---

**ESTRATEGIA. ACTUALIZAR E IMPLEMENTAR POLÍTICA PÚBLICA DEPARTAMENTAL DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA, CENTRADO ESPECIAL ATENCIÓN AL COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL DE ACUERDO A LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL**

**Rol Gobernación**

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

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

**Acciones de apoyo**

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

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

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

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

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales del trabajo – Dirección Territorial Huila)

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

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Asamblea Departamental del Huila

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Comisarias de Familia

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Huila

\* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

\* Defensoría del pueblo, Regional Huila

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

\* Alcaldías municipales del Huila.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Ingresos propios.

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

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

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

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

**ESTRATEGIA. DISEÑAR E IMPLEMENTAR, EN EL MARCO DEL CIETI, PROGRAMAS DE PREVENCIÓN PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL ARTICULADAMENTE CON ACTORES CLAVE (INSTITUCIONES EDUCATIVAS, CENTROS DE ENCUENTRO SOCIAL, OTROS)**

**Rol Gobernación**

\* Disponer del recurso humano para el diseño del plan de promoción en prevención de la erradicación del trabajo infantil en marco del CIETI Departamental.

\* Articular oferta institucional de instituciones miembros del CIETI, con el fin de desarrollar el Plan de prevención del Trabajo Infantil.

\* Asignar y gestionar recursos financieros para desarrollo de jornadas de promoción en prevención para erradicación del trabajo infantil.

**Acciones de apoyo**

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

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

\* Dar y gestionar asistencia técnica para fortalecimiento de las competencias en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil para los miembros del CIETI.

**Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Salud y Protección social

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

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Dirección Territorial Huila

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Dirección Territorial Huila.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

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

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Huila) 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 Huila

\* Consejo departamental de política social del Huila.

**ESTRATEGIA. PROMOVER EJERCICIOS DE BÚSQUEDA ACTIVA PARA CARACTERIZACIÓN Y REGISTRO DE POBLACIÓN (SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRADO PARA IDENTIFICACIÓN, REGISTRO Y CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS –SIRITI-) INMERSA EN ACTIVIDADES DE TRABAJO INFANTIL, PRINCIPALMENTE PEORES FORMAS**

**Rol Gobernación**

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

\* Articular las acciones que desarrollan los miembros del CIETI, para el diseño de un plan de acción conjunto, que permita evaluar

de manera anual el impacto de las actividades desarrolladas por CIETI Huila.

\* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el registro de menores trabajadores en el SIRITI.

**Acciones de apoyo**

\* Vincular al Sector Empresarial al CIETI a través de los programas de Responsabilidad Social Empresarial.

\* Articular con la cámara de Comercio de Neiva, programas de información para empresarios sobre presencia de niños

trabajadores por rama de actividad económica; con fin de desestimular la vinculación de niños a estas actividades.

\* (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico para la actualización del SIRITI departamental.

**Entidades de apoyo**

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

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

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Dirección Territorial Huila

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco).

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

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

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Huila) 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 Huila

\* Consejo departamental de política social del Huila.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO PARA VINCULACIÓN LABORAL DEL ADULTO CABEZA DE FAMILIA, QUE PERMITA LA GENERACIÓN DE INGRESOS ESTABLES PARA EL HOGAR**

### **Rol Gobernación**

\* Realizar convenios de cooperación interinstitucional con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres y adultos responsables de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores.

\* Gestionar la articulación del sector gremial al Comité de Erradicación de Trabajo Infantil departamental.

\* Facilitar la inscripción de los padres de niños trabajadores Servicio Público de Empleo en las agencias de empleo autorizadas para el Huila con el fin de mejorar su empleabilidad.

### **Acciones de apoyo**

\* Gestionar con entidades del orden nacional recursos de capital semilla para emprendimientos familiares, como una alternativa de generación de ingresos para las familias con niños trabajadores.

directa, con fin de promover sus sostenibilidad de los negocios familiares.

\* Una vez implementados los emprendimientos se debe realizar un acompañamiento (financiero, contable, organizacional y de asistencia técnica específica para la actividad económica desarrollada.) Ya sea en asocio con la academia local o de forma

\* Articular al sector empresarial a través de actividades de Responsabilidad social empresarial -RSE-, en desarrollo de acciones orientadas a prevención y erradicación del trabajo infantil y peores formas, a través del fortalecimiento de emprendimientos de adultos responsables de menores trabajadores.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Federación Colombiana de Ganaderos -Fedegan-

\* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

\* Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema - ANSPE-Dirección Territorial Huila

\* Ministerio de Agricultura, Desarrollo Rural y sus entidades Adscritas

\* Cooperación Internacional -PNUD-

\* Departamento Administrativo Para La Prosperidad Social - DPS- Dirección Territorial

\* Entidades financieras (Banca de Oportunidades; Bancamia; Bancoldex; Bancoagrario)

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

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Mario Santo Domingo; Fundación Smurfit Cartón De Colombia).

\* Cámara de Comercio de Neiva

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Cooperación Internacional) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD.

\* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Huila) 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 Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

**ESTRATEGIA. PROMOVER APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE (DEPORTES, CULTURA, RECREACIÓN), ENFATIZANDO EN POBLACIÓN INVOLUCRADA EN TRABAJO INFANTIL O PEORES FORMAS, DISMINUYENDO RIESGO DEL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE ATENTEN SU DESARROLLO FÍSICO, MENTAL Y EMOCIONAL**

**Rol Gobernación**

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

\* Implementar planes pilotos de extensión de la jornada escolar, en las instituciones educativas de carácter público del Departamento del Huila, aprovechando este tiempo adicional para el desarrollo de actividades artísticas, culturales y deportivas para los menores.

**Acciones de apoyo**

\* Fomentar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

requerimientos (personal, instalaciones y equipos), necesarios para implementar la jornada escolar completa en el departamento.

\* Dotar y ampliar la infraestructura de las instituciones educativas públicas del departamento del Huila, para que cumplan con los

\* Gestionar recursos de orden nacional y de cooperación para dotar y ampliar la infraestructura de las instituciones educativas públicas del departamento.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Ministerio de Cultura

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

\* Caja de compensación familiar Comfamiliar Huila

\* Alcaldías municipales del Huila (Secretaría de Educación).

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

**Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del Huila

\* Consejo departamental de política social del Huila

## 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: Dependencia económica de actividades como la minería y el sector de hidrocarburos para la generación de empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Incipientes procesos de reconversión productiva.	* Bajos niveles de articulación institucional para la formulación e implementación de políticas para la generación de empleo por parte entidades del sector público y privado.
<b>EFFECTOS</b>	
* Migración de la población económicamente activa a otras zonas en búsqueda de nuevas oportunidades laborales.  * Incremento de la población cesante en épocas de crisis económica del sector hidrocarburos.	* Ejecución de actividades aisladas con bajo impacto territorial en materia de generación de empleo.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja articulación con el sector gremial, para promoción de estrategias de generación de empleo en sectores con alta demanda de mano de obra, como la construcción que ha venido creciendo su participación en la generación de valor agregado en departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desarrollo de actividades de manera aisladas, que generan bajo impacto en la generación de empleo.	* Desarticulación entre la academia y el sector productivo, con relación a los programas de formación para el trabajo y la demanda de mano de obra de las empresas.
<b>EFFECTOS</b>	
* Población económicamente actividad, desarrollando de actividades informales en búsqueda de generar ingresos para su subsistencia. (74,05% Tasa de Informalidad del Huila superior a la registrada a nivel nacional 62,54% 2014; DANE).	* Los empresarios que adelantan nuevos proyectos de inversión en el departamento, no encuentran la mano de obra calificada para sus actividades.

### ESTRATEGIA. PROMOVER ESPACIOS DE COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN CON ACTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN LA ARTICULACIÓN DE POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL SECTOR PÚBLICO EN MATERIA DE EMPLEO

#### **Rol Gobernación**

\* Implementar el Comité Técnico de Seguimiento a la Política de Empleo departamental, en articulación con el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Industria y Comercio, los gremios locales, Cámaras de Comercio, la academia y el Ormet Huila.

\* Promover la articulación de actividades de Responsabilidad social empresarial -RSE- en su territorio para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente.

\* Propender por la identificación de las competencias, rol y responsabilidades de cada una de las Secretarías de la administración departamental entorno a las Políticas de Empleo y emprendimiento generadas.

### **Acciones de apoyo**

\* Participar espacios de discusión con actores públicos y privados que permitan orientar y contextualizar frente a las necesidades del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente y la manera de articularse a las iniciativas públicas.

\* Articular a la Red Ormet al seguimiento de los indicadores de cumplimiento de la política Empleo Departamental.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Caja de compensación familiar -Comfamiliar Huila

\* Comisión regional de Competitividad del Huila

\* Cámara de comercio de Neiva

\* Gremios productivos (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Instituciones académicas

\* Alcaldías municipales del Huila.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios

\* (Privados) Recursos propios de los gremios.

\* (Privados) Recursos propios de las empresas

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad del Huila

\* Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del Huila.

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

### **Rol Gobernación**

\* Identificar proyectos e inversiones que se cuente con potencial para ser generadoras de empleo en el departamento Huila.

capacitación promocionar la vinculación laboral de grupos prioritarios de trabajadores a estos proyectos.

\* Promover la realización de articulaciones entre los empresarios de los nuevos proyectos de inversión local y el Servicio Público de Empleo, con el fin de satisfacer las necesidades de formación y

\* Promover la identificación de necesidades de mano de obra en la ejecución de proyectos de gran escala en el departamento, articuladamente con el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet Huila.

### **Acciones de apoyo**

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

\* Promover el registro de vacantes en la plataforma del servicio público, para la contratación de mano de obra en la ejecución de proyectos del Departamento.

\* Implementar procesos de formación y/o capacitación que requiera la población local para su vinculación a proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio.

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Alcaldías municipales del Huila

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

\* Cámara de Comercio de Neiva

\* Cajas de compensación Familiar Comfamiliar

\* Gremios productivos (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco).

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Concertación de Políticas Salariales y Laborales Huila

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

## **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: Baja articulación entre la política pública y las investigaciones o estudios del mercado laboral elaborados por la Red Ormet Huila</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Débil presencia de la red Ormet en los espacios de discusión de política pública de empleo.	* Bajos niveles de inversión destinada a los estudios del mercado laboral de los municipios del Huila.
* Desconocimiento de algunos sectores públicos y privados de competencias y funciones de Red Ormet en departamento del Huila.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Falta de consenso y representatividad en la formulación, diseño e implementación de estrategias laborales	* Desarticulación de acciones y procesos aislados en materia de programas de empleo y desarrollo productivo.
* El sector gremial y empresarial del departamento, no hace uso los servicios del Ormet Huila, para elaborar las investigaciones que ellos requieren para la toma de decisiones.	* Insuficiente información para el diseño de políticas y programas en materia laboral en los municipios.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO TÉCNICO Y FINANCIERO DEL ORMET HUILA PARA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN PERTINENTE PARA TERRITORIO EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE**

### **Rol Gobernación**

\* Delegar al Ormet Huila el desarrollo de investigaciones de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el departamento del Huila

\* Apoyar, técnica y financieramente el sostenimiento del Ormet Huila, para que este pueda producir de manera periódica

información relevante para la toma de decisiones en materia laboral para el departamento.

\* Desarrollar procesos de capacitación técnica básica en las instituciones aliadas del Ormet y otras de incidencia sobre el mercado laboral, de tal forma que exista una mejor gestión de información para mercado laboral y articulación interinstitucional.

### **Acciones de apoyo**

\* Diseñar un plan de medios para la divulgación efectiva de las investigaciones elaboradas por la Red Ormet Huila.

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

trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia en la formación, prospectiva laboral entre otros.

\* Promover la articulación del Sector Gremial y empresarial al Ormet Huila, con el fin fortalecer a este espacio, técnica, administrativa y financieramente.

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por el Departamento Nacional de Estadísticas DANE, Departamento para la

Prosperidad DPS, Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo PNUD.

\* Alcaldías municipales del Huila.

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Gobernación) Recursos propios (financieros y/o en especie).

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

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

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo -Red Ormet Huila-.

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

#### **Rol Gobernación**

\* Diseñar un sistema de recolección de información en materia laboral que permita la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.

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

\* Promover el diseño de indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.

#### **Acciones de apoyo**

\* Proveer el recurso humano para la consolidación de información sobre el mercado laboral departamental.

\* Fortalecer capacidad técnica de las alcaldías municipales para mejorar calidad de registros administrativos, que sirva para fines

estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales en materia de empleo.

\* Revisar inventario registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.

#### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por Departamento Nacional de estadísticas DANE, Departamento para la Prosperidad DPS, Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo PNUD.

\* Alcaldías municipales del Huila.

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Gobernación) Recursos propios (financieros y/o en especie).

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

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo -Red Ormet Huila-.

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

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

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

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

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Uso por parte del sector empresarial de mecanismos informales de divulgación de vacantes (referidos y recomendados) que dificultan las opciones de candidatos acceder a puestos de trabajo, a través del Servicio Público de Empleo**

**CAUSAS**

\* Desconocimiento de los beneficios del uso del servicio público de empleo, por parte del sector gremial y empresarial (Ley 1636 de 2013 y el decreto reglamentario 2852 de 2013).

\* Débil articulación entre las agencias de empleo locales, autorizadas por el Servicio Público de Empleo y el ente territorial.

\* Los empresarios no encuentran talento humano con la formación y experiencia laboral acorde a los perfiles de sus vacantes.

**EFFECTOS**

\* Bajo nivel de articulación entre oferta y demanda laboral. Buscadores de empleo (desempleados) formados y capacitados para sectores de economía, que no tienen demanda en mercado laboral local.

\* Vacantes ocupadas por buscadores de empleo de otros departamentos.

\* Convocatorias y selección directa del personal, principalmente en el sector de hidrocarburos.

**ESTRATEGIA. PROMOVER CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EN LOS MUNICIPIOS, PROPIOS O EN ALIANZA, QUE ATIENDAN DE MANERA UNIVERSAL A LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA**

**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.

\* Implementar centros de empleo en los municipios del departamento del Huila, con recursos propios o en asocio con otros (como puede ser las Cajas de Compensación Familiar) para difundir y ampliar el número de beneficiarios de los programas del Servicio Público de Empleo.

**Acciones de apoyo**

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

\* Identificar alternativa viable (en forma directa por la Gobernación o en asocio con las Caja de Compensación Familiar) para la implementación de los centros de empleo en los municipios.

**Entidades de apoyo**

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

\* Gremios del Departamento (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

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

\* Cámara de Comercio de Neiva

\* Agencias de Empleo locales (SENA, Comfamiliar Huila).

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad del Huila.

**ESTRATEGIA. DESARROLLAR ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN EL ENCUENTRO Y LA ARTICULACIÓN ENTRE LOS OFERENTES Y DEMANDANTES DE EMPLEO, A TRAVÉS DE FERIAS Y RUEDAS DE EMPLEO EN ARTICULACIÓN CON LOS EMPRESARIOS, GREMIOS Y AGENCIAS DE EMPLEO LOCALES**

**Rol Gobernación**

\* Disponer recursos técnicos, logísticos y económicos para desarrollo de ferias y ruedas de empleo en el Huila.

\* Mapear los 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.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Articular a los gremios, empresarios y agencias de empleo al desarrollo de las ruedas y ferias de empleo.

\* 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 Huila)

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

\* Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en su territorio.

\* Gremios del Departamento (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Cámara de Comercio de Neiva

\* Agencias de Empleo locales (SENA, Comfamiliar Huila).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad del Huila.

# 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: Desarticulación de programas de Formación superior locales con actividades productivas del territorio. Huila cuenta una fuerte vocación agrícola (cacao, pasifloras, piscicultura, cafés especiales y piscicultura) y una baja oferta de programas en el departamento (Agroindustria o Acuicultura)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desactualización de contenidos de programas educativos con relación a competencias laborales que demanda el mercado laboral.	* Desarticulación entre universidades locales y empresarios locales. * Insuficiente articulación entre el sector empresarial y la academia.
<b>EFFECTOS</b>	
* Migración de la población económicamente activa hacia otras zonas del país en búsqueda de mejores opciones de formación y de acceso a empleo. * Altas tasas de subempleo en el mercado laboral departamental.	* Profesionales con altas tasas de desempleo, debido a que no encuentran trabajo relacionado con el área de su formación académica. (11,7 Tasa de Desempleo de los profesionales del Huila, superior a la tasa de desempleo total del departamento 8,1% 2014; DANE)

### ESTRATEGIA. PROMOVER LA ARTICULACIÓN DEL SECTOR PRODUCTIVO Y ACADEMIA PARA IDENTIFICAR CONJUNTAMENTE PROGRAMAS DE FORMACIÓN QUE SE REQUIEREN IMPLEMENTAR EN EL DEPARTAMENTO

#### Rol Gobernación

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

\* Gestionar alianzas estratégicas con el SENA y otras instituciones e institutos de formación para el trabajo, priorizando programas de

#### Acciones de apoyo

\* Conformar comités Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- para la recopilación de información en torno a las necesidades del sector productivo del territorio y la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

\* Articulación con entidades representantes de grupos poblacionales prioritarios como Víctimas, mujeres, migrantes entre

#### Entidades de apoyo

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

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

\* Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior- Icetex-

\* Departamento Nacional de Estadística -DANE-

formación pertinente, acorde con las necesidades de mercado laboral.

\* Realizar acciones de identificación de oficios que requieran certificación laboral y las personas con la experiencia no acreditada por título de formación formal y gestionar ante el SENA la respectiva certificación.

otras, para la identificación de perfiles laborales y experticias que requieran certificación laboral.

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

\* Alcaldías municipales del Huila

\* Cámara de comercio de Neiva

\* Gremios productivos (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Organizaciones de trabajadores.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Regional del SENA Huila

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

\* Comisión Regional de Competitividad del Huila.

## **ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES PARA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR TRABAJO**

### **Rol Gobernación**

\* Realizar revisión y registro a programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación, y promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de calidad de programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a necesidades del sistema productivo del departamento.

\* Identificar las necesidades de capacitación y de fortalecimiento del sector productivo.

\* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET Huila para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación.

### **Acciones de apoyo**

\* Desarrollar convenios de cooperación interinstitucional para elaborar estudios, para determinar la pertinencia entre la oferta académica y la demanda laboral del departamento del Huila.

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

\* Alcaldías municipales del Huila

\* Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior- Icetex-

\* Cámara de comercio de Neiva

\* Departamento Nacional de Estadística -DANE-

\* Gremios productivos (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Organizaciones de trabajadores.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Regional del SENA Huila

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

\* Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila

## **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: Bajos niveles de afiliación al Sistema de Seguridad en Riesgos Laborales ARL (solo el 21% de los trabajadores se encontraban afiliados a una ARL 2012; FASECOLDA- DANE) en el Huila</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Insuficientes ofertas laborales que cumplan con todos los requisitos y derechos labores de los que debe gozar un trabajador.	* Desinformación sobre las normas de protección en riesgos laborales. * Insuficiente sensibilización en seguridad y salud en el trabajo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Secuelas físicas por exposiciones inadecuadas a agentes nocivos para la salud. * Sanciones por incumplimiento protocolos seguridad en el trabajo.	* Equipos de trabajo con un alto grado de vulnerabilidad a enfermedades y accidentes en el trabajo.

**ESTRATEGIA. FORTALECER (COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO) PARA DESARROLLAR DE UNA FORMA MÁS EFICIENTE LOS PROCESOS DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**

**Rol Gobernación**

\* Liderar con entidades involucradas actividades de inspección, vigilancia y control en torno a la seguridad y salud en el trabajo y/o apoyar las que se adelanten por otras instituciones en el Departamento del Huila.

\* Coordinar la participación conjunta con Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, en Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo y, establecer directrices para la prevención y disminución de los accidentes laborales.

**Acciones de apoyo**

\* Apoyar técnica y logísticamente jornadas de inspección, vigilancia y control en torno a la seguridad y salud.

\* (Alcaldías municipales) 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, a través de las secretarías de salud Municipales.

\* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre normatividad vigente e importancia de seguridad y salud en trabajo, en el marco de los comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el trabajo.

**Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Huila (Secretaría de Salud)

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Seguridad y Salud en el Trabajo del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

**ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CON EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL EN TORNO A SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO (SISTEMA RIESGOS LABORALES; ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, SISTEMA GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)**

**Rol Gobernación**

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

\* Desarrollar procesos de articulación con actores involucrados para fortalecimiento técnico y administrativo de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

\* Gestionar ante el nivel nacional la implementación de programas de seguridad y salud en el trabajo en el territorio.

### Acciones de apoyo

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

\* Generar espacios de información sobre seguridad y salud en el trabajo con gremios, empresarios y en especial con las personas y empresas que desarrollan actividades mineras y agrícolas

\* Coordinar con diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia en el Huila la socialización de prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo.

### Entidades de apoyo

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

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

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Cámara de Comercio de Neiva

\* Alcaldías municipales del Huila (Secretaría de Salud y Educación)

\* Empresas - Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

\* Organizaciones de trabajadores

\* Alcaldías municipales del Huila.

### 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

\* Comité Seguridad y Salud en el Trabajo del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Personas con discapacidad se ocupan en actividades de baja remuneración y cualificación (50% de personas con discapacidad ocupadas se dedican actividades agrícola en Huila; DANE 2010)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo reconocimiento por parte de sector empresarial, de estímulos tributarios (ley 367 de 1997 y la Ley 789 de 2002) para vinculación laboral de población con discapacidad.	* Desconocimiento sobre perfiles laborales de población con discapacidad residente en Huila. (30,5% de Población económicamente Activa Sorda se desempeñaba como jornalero o peón, el 27,4% trabajador por cuenta propia y el 8,2% como obrero o empleado particular. 2015; INSOR).
* Sobreprotección en núcleo familiar, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.	* Insuficiente oferta pública de instituciones de formación y cualificación para personas con algún tipo de discapacidad.
<b>EFFECTOS</b>	
* Desempleados adultos en condición de discapacidad.	* Altos Niveles de dependencia económica.
* Baja tasa de ocupación para la población discapacitada.	

## **ESTRATEGIA. IDENTIFICAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DEPARTAMENTO CON EL PROPÓSITO DE CARACTERIZAR SUS CARACTERÍSTICAS DE TIPO SOCIAL, ECONÓMICA Y PRODUCTIVO**

### **Rol Gobernación**

\* Promover caracterización e inscripción de población con discapacidad en Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- del Ministerio de Salud.

\* Emitir resoluciones para que los municipios identifiquen las personas con algún tipo de discapacidad en su territorio.

### **Acciones de apoyo**

\* Alcaldías municipales) Capturar y monitorear información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y actualizarlo periódicamente.

\* Coordinar la conformación de las Unidades Generadoras de Datos –UGD- en el departamento para la recopilación de información de cada municipio.

\* (Alcaldías municipales) Promover y realizar con otras instituciones del territorio jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad

\* Brindar información que permitan identificación y caracterización de población con discapacidad y que sea captada en el marco de sus actividades (trabajo con población en pobreza extrema).

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de salud y protección social

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-Dirección Territorial Huila

\* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Dirección Territorial Huila

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV- Dirección Territorial Huila

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF- Regional Huila

\* Alcaldías municipales del Huila

\* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Seguridad y Salud en el Trabajo del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE LA ECONOMÍA (TURISMO AGROINDUSTRIA)**

### **Rol Gobernación**

\* Facilitar articulación de instituciones académicas y los gremios locales para identificar programas de formación adecuados para la correcta vinculación población con discapacidad.

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Huila

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Huila

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

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

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Huila

\* Alcaldías municipales (Secretarías de Salud y Educación)

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Recursos propios Instituto Nacional Para Ciegos (INCI)

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Seguridad y Salud en el Trabajo del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila

## **ESTRATEGIA. PROMOVER IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS ESPECIALES DE VINCULACIÓN LABORAL PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ARTICULADAMENTE CON SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y OTRAS INSTITUCIONES**

### **Rol Gobernación**

\* Propiciar alianzas público - privadas para la inclusión laboral de la población discapacitada.

\* Generar espacios de articulación con sector empresarial para búsqueda de vacantes laborales para personas con discapacidad.

\* Promover la empleabilidad de la población con discapacidad, mediante la socialización con empresarios de la normatividad en torno a la vinculación laboral de esta población (derechos, rutas de despido, incentivos del Estado).

### **Acciones de apoyo**

\* Convocar a las asociaciones de personas con discapacidad a participar en las rutas de empleabilidad laboral.

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

\* Diseñar campañas de socialización de la normatividad sobre vinculación laboral de personas con discapacidad.

\* Apoyo técnico y logístico en la identificación de la población con discapacidad para su caracterización.

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

\* Cámara de comercio de Neiva

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Caja de compensación familiar -Comfamiliar Huila

\* Organizaciones no Gubernamentales (Best Buddies)

\* Organizaciones sociales de Población con discapacidad

\* Alcaldías municipales del Huila.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Seguridad y Salud en el Trabajo del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS TERRITORIALES DE DISCAPACIDAD, CONSEJO DE POLÍTICA SOCIAL, OTRO) PARA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD**

### **Rol Gobernación**

\* Brindar asistencia técnica al Comité de Discapacidad Departamental, para que este espacio asesore, consolide y haga el seguimiento y verificación de la puesta en marcha de la Política Pública de la Discapacidad.

\* Convocar al Comité de Discapacidad del departamento del Huila, para la toma de decisiones que permitan el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

### **Acciones de apoyo**

\* Promover la conformación de los Comités de Discapacidad municipales.

\* Conformar e involucrar los Grupos de Enlace Sectorial -GES- en las actividades que se adelantan en el marco de los Consejos Territoriales de Discapacidad.

\* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para funcionamiento de Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo – Dirección Territorial Huila)
- \* Ministerio de salud y protección social
- \* Departamento para la prosperidad social –DPS-, Regional Huila
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Huila

- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-, Regional Huila
- \* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF- Regional Huila
- \* Alcaldías municipales del Huila
- \* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

### Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

### Instancias territoriales con competencia

- \* Comité Seguridad y Salud en el Trabajo del Huila
- \* Consejo Departamental de Política Social del Huila

## 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población víctima del conflicto con barreras para acceder a vacantes laborales en el territorio por necesidad de capacitación (167.308 víctimas del conflicto armado registradas en Huila a 2014 (14,66% de total de población; UARIV)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Falta de experiencia laboral.	* Insuficientes procesos de caracterización e identificación de perfiles laborales de la población Víctima.
* Escasas habilidades básicas y profesionales y falta de cualificación para el trabajo de las personas víctimas del conflicto.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Pérdida de organización, motivación y proyecto de vida.	* Desempleo y/o subempleo que genera precariedad de ingresos para la población víctima.
* Discriminación social por parte de algunos empresarios a contratar personas víctimas del conflicto.	

## **ESTRATEGIA. DETERMINAR PERFIL PRODUCTIVO DE MUNICIPIOS CON ALTA PARTICIPACIÓN DE POBLACIÓN VÍCTIMAS TENIENDO EN CUENTA SUS CONDICIONES GEOGRÁFICAS Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS**

### **Rol Gobernación**

\* Adelantar convenios de cooperación interinstitucional, para elaborar los perfiles productivos de los municipios con mayor número de personas víctimas del conflicto.

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar articuladamente con Unidad de Víctimas los municipios del Huila con mayor número de víctimas.

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

\* Apoyar la caracterización de la población víctima del conflicto a través de la herramienta de caracterización territorial y/o de los canales de atención de la Unidad para las Víctimas.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Cámara de Comercio de Neiva

\* Universidades o Instituciones de Formación Superior Locales

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

\* Alcaldías municipales del Huila.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

\* (Nacional) Sistema General de Regalías

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Territorial de Justicia Transicional del Huila.

## **ESTRATEGIA. DESARROLLAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EMPRENDIMIENTO PARA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO COMO UNA ALTERNATIVA DE GENERACIÓN DE INGRESOS PARA ESTA POBLACIÓN**

### **Rol Gobernación**

\* Articular diferentes programas de impulso a emprendimiento locales y priorizar aquellos acordes a necesidades de población víctima.

\* Realizar mapeo de actores y socializar iniciativa con actores pertinentes, para articular esfuerzos en el acompañamiento de los emprendimientos de la población víctima.

\* Aunar esfuerzos con entidades de cooperación internacional y nacional para la financiación de estos emprendimientos de población víctima.

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar fuentes de financiamiento de proyectos productivos para la población víctima del conflicto.

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

\* Gestionar con las instituciones pertenecientes al Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral A Las Víctimas - SNARIV - la financiación de los proyectos productivos de la población víctima.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Huila

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

\* Cámara de Comercio de Neiva

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco, Fedegan)

\* Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema - ANSPE-Dirección Territorial Huila

\* Organizaciones de cooperación internacional (PNUD)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios

\* (Nacional) Recursos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social –DPS-

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Territorial de Justicia Transicional del Huila.

\* Entidades financieras (Banca de Oportunidades; Bancamia; Bancoldex; Bancoagrario)

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Mario Santo Domingo; Fundación Smurfit Cartón De Colombia).

\* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL ENGANCHE LABORAL A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE EMPLEO VINCULADOS A LA RED DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

### **Rol Gobernación**

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

\* Promover la caracterización socio-laboral de la población víctima del conflicto armado del departamento del Huila.

### **Acciones de apoyo**

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

\* Intercambiar la información con las entidades de orden nacional, para mejorar la eficiencia en la caracterización y contacto en la focalización poblacional para los programas de generación de ingresos y empleo.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Dirección Territorial Huila)

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA Regional Huila

\* Departamento para la Prosperidad Social - DPS. Dirección Territorial Huila

\* Alcaldías municipales del Huila

\* Cooperación Internacional - PNUD-

\* Entidades financieras (Banca de Oportunidades; Bancamia; Bancoldex; Bancoagrario)

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Mario Santo Domingo; Fundación Smurfit Cartón De Colombia).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Recursos del Ministerio del Trabajo (Rutas Integrales de Empleo para Víctimas del Conflicto Armado)

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Territorial de Justicia Transicional del Huila.

\* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación Desplazamiento en el Territorio Nacional.

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

## 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: Concentración de participación laboral de mujeres en sectores económicos que exigen poca cualificación y brindan baja remuneración (42,3% mujeres ocupadas en Neiva a 2014 desarrollan actividades relacionadas con comercio, hoteles y restaurantes; DANE)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Altos Índices de Necesidades Básicas Insatisfechas (32,62% NBI 2014; DANE), especialmente en la zona rural del departamento lo cual estimula el ingreso de las mujeres al mercado laboral.	* Barreras laborales para ser ocupadas en sectores tradicionalmente liderados por el género masculino (sector de la construcción tasa de ocupación de hombres 12,1% Mujeres 0,7%; transportes hombres 18,2% mujeres 2,9% en la ciudad 2014; DANE).
* Patrones culturales sobre el rol domestico de la mujer en el hogar.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Diferencias salariales entre hombres y mujeres con los mismos niveles de formación y experiencia laboral.	* Mayores tasas de informalidad laboral en comparación con los hombres. (59,32% Tasa de Informalidad Femenina, mayor en comparación por los hombres 52,56%, 2014; DANE).
* Menores tasas de ocupación laboral de mujeres del Huila. (53,75% Tasa de Ocupación femenina, menor a la registrada por el género masculino 65,40% en Neiva 2014; DANE).	* Periodos de búsqueda de empleo más extensos en comparación al género masculino.

### ESTRATEGIA. PROMOVER GENERACIÓN DE INFORMACIÓN (ESTADÍSTICAS, DOCUMENTOS DE ANÁLISIS, OTROS) EN TORNO A EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA

#### Rol Gobernación

\* Apoyar técnica y administrativamente la creación de estadísticas del mercado laboral con enfoque de género.

\* Realizar diagnósticos que permitan identificación de aspectos críticos entorno a población femenina del Huila como: reclutamiento de personal, salario, acoso laboral y sexual, otros.

#### Acciones de apoyo

\* Brindar apoyo logístico para la recolección periódica sobre el mercado laboral de los municipios del departamento.

\* Diseñar e implementar metodologías para registro y reporte de información relacionada con problemáticas y coyunturas en materia de equidad laboral de género en departamento del Huila.

#### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial Huila)

\* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

\* Organizaciones de cooperación Internacional (PNUD, ONU Mujeres)

#### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente Territorial) Recursos propios

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

#### Instancias territoriales con competencia

\* Consejo Departamental de Mujeres del Huila

\* Delegar en una dependencia específica, el monitoreo del registro y /o captación de datos e información relacionada con las problemáticas y coyunturas en materia de equidad laboral con enfoque de género.

\* Promover la realización de investigaciones y/o consultorías a través de convenios interinstitucionales que permitan conocer las particularidades del mercado laboral desagregado por sexo, en materia territorial.

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

\* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-

\* Alcaldías municipales del Huila.

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

\* Consejo Departamental de Política Social

## **ESTRATEGIA. FORTALECER ÁREAS Y PROGRAMAS QUE PROMUEVAN EQUIDAD DE GÉNERO (OFICINA MUJER, INFANCIA, ADOLESCENCIA Y ASUNTOS SOCIALES)**

### **Rol Gobernación**

\* Canalizar el desarrollo todas acciones, programas y proyectos con enfoque de género a través de la Oficina de la Mujer.

\* Propender por el fortalecimiento de la Oficina de la Mujer dentro de la estructura administrativa de la Gobernación del Huila, a través de designación de presupuesto y autonomía.

### **Acciones de apoyo**

\* Disponer del recurso financiero y técnico necesarios para el funcionamiento de la oficina de la Mujer.

\* Promover y realizar diagnósticos que permitan identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial Huila)

\* Asamblea Departamental del Huila

\* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

\* Organizaciones de Cooperación Internacional (PNUD, ONU Mujeres)

\* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

\* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

\* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo, Proyecto: El Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Mujeres del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

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

### **Rol Gobernación**

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

\* Promover la contratación con equidad de género al interior de la Gobernación del Huila.

\* Definir jornadas conjuntas con el Ministerio de Trabajo de socialización del Sello Equipares a nivel empresarial.

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo - Consejería Presidencial) Brindar asistencia técnica a empresas en implementación Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- y certificación con Sello de equidad laboral Equipares (acompañamiento para diagnóstico y Plan de Acción, capacitación a la Alta Gerencia y a personal de la Empresa, otros).

\* Apoyar logísticamente la divulgación del programa Sello Equipares.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial Huila)

\* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

\* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

\* Cámara de Comercio de Neiva

\* Organizaciones de Cooperación Internacional (PNUD, ONU Mujeres)

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Alcaldías municipales del Huila.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Mujeres del Huila

\* Comisión Regional de Competitividad del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila

## 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: Altas tasas de desempleo juvenil en el departamento (15,5% Tasa desempleo juvenil mientras que Tasa de desempleo general fue de 8,06% a 2014; DANE)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Falta de experiencia laboral relacionada con su formación académica.	* Expectativas laborales que no concuerdan con la realidad del mercado, tanto en salario como en cargos a desempeñar.
<b>EFFECTOS</b>	
* Exclusión laboral, que impulsa la realización de actividades ilegales, delincuenciales (drogadicción, prostitución, alcoholismo) para generar ingresos.	* Ocupación en labores con bajo nivel de formación de competencias específicas y bajas remuneraciones.
	* Deserción escolar en etapas tempranas de formación educativa.

### ESTRATEGIA. PROMOVER LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE INCENTIVOS A EMPRESARIOS PARA LA VINCULACIÓN LABORAL DE POBLACIÓN JOVEN

#### Rol Gobernación

- \* Impulsar las estrategias de orden nacional de vinculación laboral de jóvenes.
- \* Promover la generación de estímulos tributarios a los empresarios que contraten trabajadores jóvenes.

- \* Realizar los estudios donde se identifique los elementos de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.

#### Acciones de apoyo

- \* Gestionar convenios de cooperación interinstitucional buscando enganchar laboralmente población joven.

- \* Diseñar instrumentos necesarios para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de las estrategias en el territorio.

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Huila)
- \* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

- \* Cámara de Comercio de Neiva
- \* Agencia de Empleo Comfamiliar Huila y SENA
- \* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco).

#### 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.

- \* (Privados) Recursos propios
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante.

#### Instancias territoriales con competencia

- \* Consejo de Juventud Departamental de la Juventud del Huila
- \* Consejo Departamental de Política Social del Huila

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER REVISIÓN DE PLANES DE EDUCACIÓN INSTITUCIONAL EN ENTIDADES EDUCATIVAS PÚBLICAS QUE PERMITA PROMOVER EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL**

### **Rol Gobernación**

\* Desarrollar convenios de cooperación interinstitucional para fomentar emprendimientos basados en Investigación y Desarrollo.

\* Promover la cultura del emprendimiento en las instituciones educativas del departamento basada en procesos de Investigación y Desarrollo desde etapas muy tempranas de escolarización, en

### **Acciones de apoyo**

\* Promover espacios de formación para el desarrollo de ideas de negocio juveniles.

\* Generar una base de datos de fuentes de financiación nacional y departamental para emprendimientos, que facilite el acceso a recursos de capital semilla para los jóvenes.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Educación Nacional

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

\* Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior- Icetex-

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Gobernación) Recursos propios.

concordancia con la Ley 1014 de 2006 de fomento a la cultura del emprendimiento.

\* Gestionar programas de financiamiento con entidades de cooperación de orden nacional e internacional para emprendimiento desarrollados por jóvenes.

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

\* Alcaldías municipales del Huila

\* Cámara de Comercio de Neiva

\* Gremios productivos (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Organizaciones de trabajadores.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo de Juventud Departamental de la Juventud del Huila

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

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila.

## **ESTRATEGIA. FOMENTAR PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN EN TODAS SUS MODALIDADES, ENFATIZANDO EN POBLACIÓN JUVENIL DE LA REGIÓN**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar en asocio con la academia y lo empresarios locales, lo sectores promisorios económicamente para el departamento para la formar de los jóvenes en áreas a fines a estos.

\* Liderar y coordinar actividades que permitan el fomento de programas de formación pertinente para el trabajo en la población joven que incentiven el desarrollo de actividades productivas.

### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar técnicamente los procesos de formación y fortalecimiento de competencias para el empleo.

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

\* 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..

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

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Huila)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Huila
- \* Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior- Icetex-
- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet Huila

- \* Alcaldías municipales del Huila
- \* Cámara de Comercio de Neiva
- \* Gremios productivos (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)
- \* Organizaciones de trabajadores.

### Posibles Fuentes de financiamiento

- \* (Ente Territorial) Recursos propios.

### Instancias territoriales con competencia

- \* Consejo de Juventud Departamental de la Juventud del Huila
- \* Consejo Departamental de Política Social del Huila

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

## TELETRABAJO

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja implementación de estrategias del teletrabajo como alternativa de vinculación laboral (8 organizaciones involucradas en pacto por el teletrabajo en el departamento del Huila)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Brechas digitales (Distancia que los adultos deben superar para acercarse al grado de uso y conocimiento que tienen los jóvenes de las TIC) para la población adulta del departamento del Huila.	* Existencia de una cultura que no avala otras formas de trabajo diferentes al presencial y bajo supervisión directa del jefe.  * Baja socialización de la estrategia de Teletrabajo a nivel de gremios, trabajadores y empresarios.
<b>EFFECTOS</b>	
* Desinterés de los empresarios en incursionar en otras formas de empleo.  * Uso incorrecto de las TIC como herramienta para el incremento de la productividad laboral	* Persistencia barreras de acceso a mercado laboral a grupos de población (Población con discapacidad, cuidadores, madres lactantes).  * Escasas fuentes de empleo para personas con discapacidad y/o condiciones difíciles de movilidad.

## ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CON EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL ENTORNO AL TELETRABAJO

### Rol Gobernación

- \* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicatos y trabajadores del territorio y coordinar las actividades en este sentido que se realicen en municipios del Huila.
- \* Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos para el cumplimiento de las actividades de socialización.

- \* Identificar al interior de la Gobernación personal y puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo.
- \* Acompañar y apoyar técnica y logísticamente a municipios en proceso de identificación de sectores y priorización de poblaciones con perfiles laborales acordes a los requerimientos demandados.
- \* Visibilizar, promocionar y divulgar las políticas, programas y estrategias relacionadas con el fomento al teletrabajo.

### Acciones de apoyo

- \* Identificar empresas que pueden vincularse a la firma del pacto por el teletrabajo en el departamento del Huila.
- \* Realizar campañas de socialización de la normatividad que rige la red Nacional de fomento del teletrabajo.

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo – Dirección Territorial Huila)
- \* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –MinTIC-
- \* Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT-

### Posibles Fuentes de financiamiento

- \* (Ente Territorial) Recursos propios.
- \* (Nacional) Fondo De Tecnologías de La Información y las Comunicaciones

### Instancias territoriales con competencia

- \* Comisión Regional de Competitividad del Huila

- \* Identificar grupos de población prioritarios (población con discapacidad, mujeres en estado de gestación o de lactancia, otros) que sean sujeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades.

- \* Convocar a los gremios a las jornadas de socialización.

- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Dirección Territorial Huila

- \* Alcaldías municipales Huila

- \* Cámara de Comercio de Neiva.

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

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

## SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento por parte de trabajadores de beneficios del mecanismo de protección al cesante y del sistema de subsidio familiar</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajos niveles de afiliación a sistema de subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), que no permite cumplir con los requisitos para ser beneficiario del mecanismo de protección al cesante.  * Los aportes de los independientes a la caja de Compensación familiar del Huila solo representaron 0,23% 2014; Supersubsidio.	* Huila se registró un total de 193.501 personas afiliadas Caja de Compensación, número de afiliados solo representa el 38,74% del total de ocupados del departamento; 2014; DANE, Supersubsidio
<b>EFFECTOS</b>	
* Trabajadores y sus familias no pueden hacer uso de los servicios de recreación, cultura, educación, bibliotecas, salud y crédito ofrecidos por las cajas de compensación familiar.	* Desempleados que no acceden a los beneficios del mecanismo de protección al Cesante, por no cotizar a una caja de compensación familiar cuando se encontraban laborando.

**ESTRATEGIA. APOYAR PROMOCIÓN DE AFILIACIÓN DE POBLACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL; ENFATIZANDO EN GRUPOS DE POBLACIÓN: PENSIONADOS, MIGRANTES, MADRES COMUNITARIAS, SERVICIO DOMÉSTICO, POBLACIÓN RURAL, OTROS)**

**Rol Gobernación**

\* Apoyar socialización de beneficios del sistema de subsidio familiar (cuota monetaria, subsidios, salud, vivienda, crédito social, recreación, capacitación, educación formal, adulto mayor, niñez y mecanismo de protección al cesante)

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

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

**Acciones de apoyo**

\* Implementar procesos de divulgación de información y promoción de afiliación al sistema de subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante en los municipios del Huila.

\* Promover la afiliación de independientes y trabajadores por prestación de servicios a la Cajas de Compensación Familiar.

**Entidades de apoyo**

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

\* Cajas de Compensación familiar Comfamiliar Huila

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

\* Cámaras de comercio de Neiva

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Alcaldías municipales del Huila.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Comisiones regional de competitividad del Huila

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila.

**ESTRATEGIA. REALIZAR ALIANZAS PÚBLICO - PRIVADAS CON LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN MATERIA DE POLÍTICA SOCIAL, INCLUYENDO OFERTA EN ÁREA RURAL**

**Rol Gobernación**

\* Articular políticas del nivel nacional, regional con actividades que adelantan las cajas de compensación familiar en materia de salud, vivienda, emprendimiento, empleabilidad u otros para mayor impacto sobre la comunidad.

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

**Acciones de apoyo**

\* (Cajas de Compensación Familiar) Brindar información en torno a acciones que en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en Huila (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros).

\* Apoyar la realización de campañas de promoción de los servicios de las cajas de compensación familiar en los municipios.

**Entidades de apoyo**

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

\* Cajas de Compensación familiar Comfamiliar Huila

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

\* Cámaras de comercio de Neiva

\* Gremios (ACOPI, FENDIPETRÓLEOS, FENALCO, ACODRES, COTELCO)

\* Alcaldías municipales del Huila.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisiones regional de competitividad del Huila

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila.

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

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

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

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

### **PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo reconocimiento de Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila, como espacio de discusión para temas relacionados con prevención y solución de conflictos socio-laborales**

#### **CAUSAS**

\* Escasos recursos económicos para desarrollo de acciones orientadas a fomentar adecuadas relaciones laborales, fortalecimiento de libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva en los sectores público y privado en el Huila.

\* Desconocimiento por parte de trabajadores y empresarios locales de competencias y funciones conferidas a Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila, en artículo 56 de la Constitución Política Colombia.

#### **EFFECTOS**

\* Procesos de negociación sindical sin una orientación y acompañamiento pertinentes, que faciliten una solución rápida y efectiva a los conflictos socio-laborales del Departamento del Huila.

\* Procesos legales y sanciones a empresarios por conflictos laborales con los trabajadores, los cuales se puede solucionarse en el marco de la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER INSTITUCIONALMENTE SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL COMO ESPACIO PARA DISCUSIÓN Y CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES EN EL HUILA**

### **Rol Gobernación**

\* Asistir a las reuniones de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila en asocio con la territorial del Ministerio del Trabajo.

\* Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila.

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del trabajo) Realizar Secretaría Técnica y seguimiento a cumplimiento de compromisos establecidos en la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila.

\* Brindar asistencia técnica para formulación del Plan de Acción Anual de la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Huila

\* Organizaciones de Trabajadores (CGT Huila, CUT Huila, CTC Huila)

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Red de Observatorios de Mercado de Trabajo - Ormet Huila.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila.

**ESTRATEGIA. GARANTIZAR EL EJERCICIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO, EN PARTICULAR DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL, ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, MEDIANTE LA PROMOCIÓN DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE**

**Rol Gobernación**

\* Garantizar el derecho de negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el orden territorial, de conformidad con el Decreto 160 de 2015.

**Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del trabajo) Capacitación y asistencia técnica, respetando la autonomía administrativa y financiera de los entes territoriales.

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Huila)      \* Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP-

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

**Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral del Huila

# 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: Ocupación en actividades de baja remuneración e informales (ventas ambulantes) que dificultan la vinculación a salud (régimen contributivo) y pensión (74,05% Tasa Informalidad Huila en 2014, superior al nivel nacional de 62,54%; DANE)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Barreras culturales que desestimulan el ahorro para cubrir el aseguramiento a la seguridad social.	* Barreras económicas y tributarias que dificultan la formalización del sector empresarial.
<b>EFFECTOS</b>	
* Incremento población vinculada Régimen Subsidiado de Salud (93% cobertura Total en Salud en el Huila, 28% afiliados al régimen contributivo y 71% a régimen subsidiado 2013; Minhacienda)	* Evasión de obligaciones tributarias y laborales.

### ESTRATEGIA. PROMOVER LA CONFORMACIÓN Y/O FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUILA

#### Rol Gobernación

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

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

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

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

#### Acciones de apoyo

\* Realizar seguimiento y evaluación a implementación de estrategias para afiliación al sistema de seguridad social flexibles

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

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

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

#### Entidades de apoyo

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones-

\* Administradoras de riesgos laborales –ARL

\* Organizaciones de trabajadores (CGT, CUT, CTC Huila)

\* Caja de compensación familiar Comfamiliar Huila

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

#### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

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

### Instancias territoriales con competencia

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila.

## ESTRATEGIA. PROMOVER JUNTO CON EL MINISTERIO DEL TRABAJO REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL QUE GENEREN EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA

### Rol Gobernación

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

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

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

### Acciones de apoyo

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

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

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

### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Inspección, Vigilancia y Control – Dirección Territorial Cundinamarca)

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Cámara de Comercio de Neiva.

\* Organizaciones de Trabajadores (CGT Huila, CUT Huila, CTC Huila)

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Caja de compensación familiar Comfamiliar Huila

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Recursos propios del Ministerio del Trabajo.

### Instancias territoriales con competencia

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila

## TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja sostenibilidad de emprendimientos productivos impulsados por pequeños productores rurales (Tradicionalmente la actividad agropecuaria concentra mayor grupo de ocupados del departamento, sin embargo, viene perdiendo participación en el PIB departamental)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Débiles estrategias que promuevan el consumo local e incentiven la producción agrícola y pecuaria.	* Insipientes procesos de reconversión productiva.
<b>EFFECTOS</b>	
* Desestimulo al desarrollo de emprendimientos relacionados con el sector rural.	* Desaprovechamiento de ventajas productivas y competitivas del sector agrícola, en productos como: Cafés especiales, granadilla, lulo, maracuyá, cholupa, mora, tomate de árbol, uva tabaco y cacao.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Brechas en acceso y afiliación a seguridad social entre población rural y urbana</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo nivel de ingresos en las familias que impide el acceso a la seguridad social a través del Régimen Contributivo.	* Empresarios de los sectores productivos con desconocimiento en sistemas de protección a la vejez.
* Contratación de manera informal en el campo, centrándose en el pago por jornal.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Inequidad Social evidente en la población rural.	* Población desprotegida ante riesgos laborales y sin posibilidades de acceso a ingresos en la vejez.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Insuficientes estímulos de capacitación y formación a población joven para permanecer en el campo e implementar iniciativas productivas, en sectores agrícolas locales estratégicos como: piscicultura, cafés especiales y frutas exóticas (granadilla)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Centros de formación técnica, tecnológica y profesional distantes a las zonas rurales.	* No hay oferta programas de formación profesional en agroindustria en las universidades locales.
* Baja oferta de programas de formación profesional, pertinente para el trabajo y productividad del campo.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Migración de la población rural a las zonas urbanas del departamento, en búsqueda de fuentes de ingresos y oportunidades de formación.	* Productos agrícolas con bajo valor agregado, competitividad y rentabilidad.

## **ESTRATEGIA. FORMULAR POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE ENCADENAMIENTO PRODUCTIVOS A TRAVÉS DE LA ARTICULACIÓN DEL CAMPO CON EL SECTOR INDUSTRIAL DEL PAÍS**

### **Rol Gobernación**

\* Firmar convenio de cooperación interinstitucional entre las asociaciones campesinas locales, para estos productores rurales se conviertan en proveedores de insumos (comedores escolares y comunitarios) para programas bienestar para poblaciones vulnerables.

\* Adelantar proyectos de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición y al fortalecimiento de la organización campesina de su territorio.

### **Acciones de apoyo**

\* Brindar asistencia técnica directa al pequeño productor rural.

\* Promover convenios con agentes de cooperación internacional con presencia en territorio, para dar continuidad a procesos de transferencia de conocimiento y tecnología a sector agropecuario.

\* Promover la conformación y fortalecer las asociaciones de pequeños productores rurales.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Gremios (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Organizaciones de Cooperación Internacional (PNUD)

\* Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema - ANSPE-, Regional Huila

\* Entidades financieras (Banca de Oportunidades; Bancamia; Bancoldex; Bancoagrario)

\* Departamento Administrativo Para La Prosperidad Social - DPS-, Regional Huila

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Mario Santo Domingo; Fundación Smurfit Cartón De Colombia).

\* Cámaras de Comercio de Neiva

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Fondo para el financiamiento del sector agropecuario –Finagro-.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural del Huila – CONSEA-.

\* Comisión Regional de Competitividad del Huila

## **ESTRATEGIA. PROMOVER VINCULACIÓN A MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (COTIZACIÓN POR SEMANA O BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS BEPS) QUE FOMENTEN LA CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ**

### **Rol Gobernación**

- \* Desarrollar conjuntamente con Colpensiones jornadas de divulgación y vinculación de población a los Mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social.
- \* Gestionar el establecimiento de puntos de Beneficios Económicos Periódicos BEPS en los municipios del Huila, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.
- \* Apoyar desarrollo de campañas promoción y afiliación en la zona rural de departamento a sistemas flexibles de seguridad social.
- \* Disponer espacios y apoyar la logística para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.
- \* Generar espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).

### **Acciones de apoyo**

- \* Desarrollar ferias de servicios en la cual se socialice el programa Beneficios Económicos Periódicos –BEPS.
- \* Apoyar logísticamente el desarrollo de las jornadas de socialización.
- \* Realizar alianza estratégica entre Gobernación del Huila y Cámara de Comercio de Neiva para sensibilizar a productor rural sobre a su afiliación al sistema de seguridad social en salud.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Huila)
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- \* Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones-
- \* Gremios del sector agropecuario
- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- \* Alcaldías municipales del Huila.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente Territorial) Recursos propios.
- \* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población.
- \* (Nacional) 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 del Huila.

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

### **Rol Gobernación**

- \* Socializar con el sector empresarial en articulación con el Ministerio del Trabajo las ventajas de las UVAES.
- \* Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan los UVAE'S.
- \* Priorización de los procesos de formación a la población rural de manera prioritaria, con criterios de innovación y competitividad que certifiquen y desarrollen habilidades productivas e iniciativas de negocios sostenibles.

### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar los mecanismos necesarios para facilitar la acreditación de competencias profesionales.
- \* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación del sector agropecuario.
- \* Articular acciones intersectoriales para establecimiento de UVAES.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Huila)
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Huila
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Huila
- \* Sociedad de Agricultores de Colombia -SAC-
- \* Alcaldías municipales del Huila (Secretaría de Agricultura).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos privados de las empresas.

\* (Privados) Recursos privados de los gremios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Desarrollo Rural del Huila – CONSEA-

\* Comisión Regional de Competitividad del Huila.

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

### **Rol Gobernación**

\* Realizar estudios de identificación de sectores productivos promisorios para la región.

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

\* Desarrollar estudios de investigación de características laborales, sociales y culturales del trabajador campesino en el Huila.

### **Acciones de apoyo**

\* Firmar convenios de cooperación con el sector educativo y gremial, para llevar programas de formación al campo pertinentes a la vocación agrícola del Departamento del Huila.

\* Liderar iniciativas de divulgación de las características del trabajador campesino y la importancia del fortalecimiento y valoración de la actividad agropecuaria en el Departamento.

\* Participar en los espacios de discusión donde se traten temas relacionados con el Sector rural y socializar las características del trabajador campesino.

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Cámara de Comercio de Neiva.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos Propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila.

\* Comisión Regional de Competitividad –CRC-

## **ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja cultura de formación hacia el emprendimiento y la generación de empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Sectores vulnerables (discapacitados, mujeres, población víctima) concentran la búsqueda de ingresos en procesos empleo informal.	* Barreras para el acceso a crédito (experiencia crediticia, edad, nivel ingresos) o capital semilla para emprendimientos.
<b>EFFECTOS</b>	
* Altos índices de informalidad laboral. 74,05%. Tasa de informalidad de Huila 2014; DANE.	* Poca credibilidad en la creación de nuevos procesos asociativos, por parte de los pequeños productores.

**ESTRATEGIA. FORTALECER Y PROMOVER ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN EL HUILA; ENFOCADOS EN ACTIVIDADES ECONÓMICAS COMO: AGRICULTURA, COMERCIO Y SERVICIOS (TURISMO), PRIORIZANDO PARTICIPACIÓN DE GRUPOS POBLACIONALES (JÓVENES, MUJERES, VÍCTIMAS DEL CONFLICTO, OTRAS)**

**Rol Gobernación**

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

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

**Acciones de apoyo**

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

- \* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Huila)
- \* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Huila
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Huila

- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- \* Cámara de Comercio de Neiva
- \* Gremios sectoriales (Acopi, Fendipetróleos, Fenalco, Acodres, Cotelco)
- \* Organizaciones de cooperación internacional
- \* Alcaldías municipales del Huila

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente Territorial) Recursos propios.
- \* (Nacional) Recursos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

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

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Comisión Regional de Competitividad del Huila.

# 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: Casos de población adulto mayor sin ingresos para sus sostenimiento, principalmente en área rural, que permita un adecuado nivel de vida</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Insuficientes nivel de ingresos y trabajo permanente durante la etapa productiva de la vida, no permite cotizar en los regímenes pensionales.	* Ocupación laboral en actividades de tipo informal durante la etapa productiva.  * Baja cultura de ahorro para la vejez.
<b>EFFECTOS</b>	
* Adultos mayores en condición de pobreza e indigencia.  * Vulneración de los derechos del adulto mayor.	* Bajos niveles de ingresos de la población adulta mayor.

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

#### Rol Gobernación

\* Gestionar la oferta departamental necesaria para aumentar cobertura en subsidios al adulto mayor.

\* Disponer de recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura para desarrollo de actividades correspondientes a implementación del programa departamental para el Adulto Mayor.

#### Acciones de apoyo

\* Diseñar un plan de medios para la divulgación del programa.

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

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

#### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones - Dirección Territorial Huila)

\* Consorcio Colombia Mayor

\* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

\* Alcaldías municipales del Huila.

#### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo Programa Colombia Mayor a través del componente Subsidio económico directo.

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

#### Instancias territoriales con competencia

\* Comité departamental de la persona mayor del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

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

### **Rol Gobernación**

\* Interactuar con los delegados nacionales para coordinar el acceso de la población mayor a la asistencia social.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar a la población beneficiaria de estos programas.

\* Fortalecer la protección integral del adulto mayor en salud en cada uno de los municipios del departamento a través de brigadas y campañas de salud preventiva.

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Huila

\* Asamblea departamental del Huila

\* Concejos municipales del Huila.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios.

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité departamental de la persona mayor del Huila

\* Consejo Departamental de Política Social del Huila.

## 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.**