

# 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**

ANDRÉS RICARDO SANDOVAL GALINDO  
**Asesor 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 .....	21
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	25
Formación de trabajadores productivos.....	25
Seguridad y salud en el trabajo .....	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	34
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	37
Generación de oportunidades laborales y productivas a población étnica.....	39
Teletrabajo .....	42
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	44
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	45
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	47
Formalización laboral .....	47
Trabajo decente en el campo .....	49
Organizaciones solidarias.....	54
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez .....	57
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido .....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXOS.....	61

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	61
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES .....	61
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO .....	61
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	61
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” .....	61
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019. ....	61

## 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 Meta.

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

## CAPITULO 1

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

### TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

## PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

## CAPÍTULO 2

# PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

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



*Fuente:* Elaboración propia (2015)

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

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

#### **COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN DEL META**

**Fechas de Sesiones:** 23 de Septiembre de 2015 – 13 de Octubre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación del Meta, Cámara de Comercio de Villavicencio, Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem, Corporación Universitaria del Meta-UNIMETA, Alcaldía de Villavicencio-Secretaría de Competitividad y Desarrollo, ParqueSoft, Departamento Nacional de Planeación-DNP.

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

**Fechas de Sesiones:** 21 de Octubre de 2015 –

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Alcaldía de Villavicencio, ANDI Meta y Llanos Orientales, CUT, CGT, Sintracofrem, Dirección Territorial del Meta de Ministerio del Trabajo, SENA regional Meta.

#### **COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN DEL JOVEN TRABAJADOR DEL DEPARTAMENTO DEL META**

**Fechas de Sesiones:** 23 de Septiembre de 2015 – 14 de Octubre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación del Meta, Policía de Infancia y Adolescencia, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF regional Meta, Alcaldía de Villavicencio, SENA regional Meta.

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

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

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

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

# CAPÍTULO 3

## PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

### TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de Trabajo Infantil en actividades agropecuarias, comerciales y servicios, en los 29 municipios del departamento del Meta, se registran 4349 niños, niñas y adolescentes en Trabajo Infantil (fuente SIRITI septiembre de 2015).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ingresos insuficientes e inestables en el hogar de adultos responsables del cuidado y custodia de los menores.</li> <li>* Baja formación y capacitación de los padres de familia y responsables del cuidado de los menores, situación que fomenta la inasistencia y deserción escolar.</li> <li>* Inconsistencias de la información llevan a la falta de acciones para la atención del trabajo infantil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasa articulación institucional para el manejo de la información, las alcaldías desconocen su responsabilidad en la actualización periódica de los registros en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas -SIRITI.</li> <li>* Arraigo cultural, con énfasis en el sector rural, que fomenta el Trabajo Infantil.</li> <li>* Escasa información sobre permisos laborales desde la institucionalidad y baja consolidación para la articulación.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de las brechas sociales y disminución de la calidad de vida, debido al incremento de las relaciones laborales informales.</li> <li>* Reducción a las oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación y oferta de uso creativo del tiempo libre.</li> <li>* Escasas acciones encaminadas a la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, a nivel departamental y municipal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Inexistencia de seguimiento a las actividades de adolescentes trabajadores, por inconsistencias en los registros de información institucional.</li> <li>* Desconocimiento generalizado (sector público y privado) de la problemática y vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes.</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006), PRINCIPALMENTE, EN COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y DEL ESCNNA 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, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

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

\* Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

\* Conformar y/o fortalecer los Consejos Departamentales de Política Social en su territorio

### **Acciones de apoyo**

\* (Mintrabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

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

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

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Meta.

\* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Asamblea Departamental y Concejos municipales.

\* Comisarias de Familia

\* Procuraduría General de la Nación, Regional del Meta.

\* Defensoría del pueblo regional Meta.

\* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

\* Alcaldías municipales del Meta.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

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

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Mesa de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. REALIZAR PROCESO DE CARACTERIZACIÓN Y APROPIACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN NACIONAL SIRITI PARA LA GESTIÓN DE LA PROBLEMÁTICA EN EL DEPARTAMENTO, AUNANDO ESFUERZOS CON LAS ALCALDÍAS DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

- \* Fortalecer el Comité para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Adolescente Trabajador del Departamento del Meta.
- \* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA (Explotación Sexual y Comercial de niños-

niñas y adolescentes), que permita orientar la formulación de estrategias.

- \* Fomentar la implementación del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas-SIRITI en el departamento, los municipios y todas las entidades relacionadas con la temática

### **Acciones de apoyo**

- \* Adelantar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en Peores Formas de Trabajo Infantil, junto con entidades competentes.
- \* (Alcaldías) 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.

\* Implementar acciones en el corto, mediano y largo plazo de acuerdo a la información unificada en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas-SIRITI.

- \* (Mintrabajo) Capacitar al personal responsable de cada alcaldía, frente al registro y actualización del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial del Meta).
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, Regional Meta.
- \* Policía Nacional Departamental Meta (Infancia y Adolescencia).
- \* Alcaldías municipales del Meta.

\* Caja de Compensación Familiar del Meta -CCF Cofrem.

\* Defensoría del Pueblo, Regional Meta.

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Meta.

\* Fiscalía General de la Nación, Regional Meta.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (CIETI departamental) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador del departamento del Meta ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil – CIETI- del Meta

\* Consejo Departamental de Política Social del Meta-CODPOS- Mesa de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. LIDERAR PROGRAMAS Y/O PROYECTOS DE GENERACIÓN DE INGRESOS CUYOS BENEFICIARIOS, SEAN PADRES DE FAMILIA/CUIDADORES DE NNA VINCULADOS A TRABAJO INFANTIL O EN RIESGO, CON EL FIN DE MEJORAR SUS INGRESOS ECONÓMICOS Y CALIDAD DE VIDA**

### **Rol Gobernación**

- \* Promover convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial para fortalecimiento de capacidades y competencias de emprendimiento y empleabilidad de padres de niños, niñas y adolescentes trabajadores.
- \* Coordinar acciones con Servicio Público de Empleo departamental y municipales del Meta para priorizar rutas de atención en empleabilidad y formación para el trabajo a padres de familia y cuidadores de niños, niñas y adolescentes incurso o en riesgo latente de Trabajo Infantil.

\* Gestionar proyectos y articularlos al desarrollo de procesos para la generación de ingresos y emprendimiento con prioridad a padres de familia y cuidadores de niños, niñas y adolescentes incurso en la problemática o en riesgo latente de Trabajo Infantil.

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de niños, niñas y adolescentes- NNA- trabajadores.
- \* Gestionar implementación de rutas de empleabilidad y formación pertinente acorde a las necesidades de los empresarios.
- \* Gestionar implementación de rutas para el emprendimiento; que conlleven componentes de sostenibilidad de las propuestas (asistencia técnica, comercialización, evaluación ex post, etc.).

### **Entidades de apoyo**

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Meta
- \* Departamento para la Prosperidad Social DPS, Regional Meta
- \* Agencia Nacional Para la Superación de la Pobreza Extrema- ANSPE, Regional Meta
- \* Personerías Departamental y municipales.
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Cooperación internacional (PNUD-ONU Mujeres).
- \* Club Kiwanis a nivel departamental.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil – CIETI- del Meta

\* Gestionar recursos financieros, técnicos, humanos, tecnológicos, para la implementación de proyectos de generación de ingresos y emprendimiento para la población afectada con Trabajo Infantil (padres y cuidadores).

\* Gestionar articulación con actores locales y nacionales para apoyar la solución con acciones concretas con vinculación de la población en empleabilidad (generación de oportunidades a padres y responsables), generación de ingresos y emprendimiento.

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Telefónica, Fundación Convidame).

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Caja de Compensación Familiar - CCF Cofrem.

\* Gremios (Fenalco- Cotelco- Cámara de Comercio de Villavicencio).

\* Ministerio del Comercio Industria y Turismo.

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

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

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Mesa de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PREVENCIÓN EN TORNO A ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS**

### **Rol Gobernación**

- \* Liderar la implementación de acciones en todos los municipios del departamento (campañas de comunicación, encuentros, foros, talleres); para sensibilización del Trabajo infantil
- \* Promover la implementación de rutas de denuncia, promoviendo la protección y/o el anonimato de los denunciantes.

### **Acciones de apoyo**

- \* Implementar rutas de denuncia y masificación de la información sobre Peores Formas de Trabajo Infantil.
- \* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) y participar en las

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial del Meta).
- \* Departamento para la Prosperidad Social DPS, Regional Meta
- \* Agencia Nacional Para la Superación de la Pobreza Extrema ANSPE, Regional Meta
- \* Personerías Departamental y municipales del Meta.

\* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el fortalecimiento de áreas funcionales del ente territorial (Secretaría desarrollo social u otra) y el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- que permita el desarrollo de actividades para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

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

\* Defensoría del Pueblo, Regional Meta.

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Cooperación internacional (PNUD- ONU Mujeres).

\* Club Kiwanis a nivel departamental.

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Telefónica; Fundación Convídamme).

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Ministerio de Educación Nacional-MEN.

\* Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF Cofrem.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Ingresos propios.

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil – CIETI- del Meta

\* Gremios (Fenalco, Cotelco, Cámara de Comercio de Villavicencio)

\* Ministerio del Comercio Industria y Turismo.

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

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

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

\* Consejo Departamental de Política Social del Meta -CODPOS- Mesa de infancia, adolescencia y familia.

# CAPITULO 4

## PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

### POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altas tasas de desempleo (10,32% para el Meta) por desajustes en las acciones interinstitucionales e intersectoriales, que impacten de manera generalizada el mercado laboral del departamento del Meta. (Fuente: Ministerio del Trabajo-DANE, Agosto de 2015)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de articulación institucional-(público- privado) para dinamizar la generación de oportunidades y fortalecimiento de la mano de obra local, de acuerdo a las apuestas productivas del departamento.</li> <li>* Alta informalidad laboral en sectores de amplia ocupación de mano de obra como Comercio (hoteles y restaurantes), Agricultura, Construcción, entre otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasa pertinencia educativa y formación para el trabajo (oferta y demanda) de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos locales.</li> <li>* Inexistentes acciones desde el gobierno para mejorar las condiciones de los sectores con amplio desarrollo y ocupación de mano de obra.</li> <li>* Escasas políticas públicas de integración y articulación para el apoyo al fortalecimiento económico.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Generación de encadenamientos productivos sin vinculación de mano de obra local, presencia de desempleo y aumento de problemáticas laborales.</li> <li>* Crecimiento económico, representado en la actividad petrolera, sin impacto en la generación de empleo local.</li> <li>* Presencia de altas tasas de desempleo por encima de las tasas nacionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Procesos de formación y capacitación que no corresponde a las necesidades de las dinámicas económicas del territorio.</li> <li>* Generación de empleos y oportunidades de ingresos precarios.</li> <li>* Migración interna de la población, con expectativas de vinculación a actividades productivas de hidrocarburos, palmeras, forestales y otras actividades, de amplio crecimiento económico.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. REGLAMENTAR LA ORDENANZA NO. 865 DE 2014: " POR LA CUAL SE CREA LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN EL META"

#### Rol Gobernación

- \* Desarrollar los correspondientes actos administrativos para la reglamentación de la Ordenanza de trabajo digno y decente en el Meta, y las acciones posteriores que relacione las metas puntuales de cumplimiento desde la entidad territorial.
- \* Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en su territorio, articuladamente con los municipios de su jurisdicción (articuladas con las apuestas productivas del departamento).
- \* Consolidar sectores de amplio crecimiento para desarrollar las ventajas comparativas y competitivas de acuerdo a ubicación, clima, suelo, experiencia, técnicas, etc.

#### Acciones de apoyo

- \* Fortalecer espacios de discusión transversales y articulados donde se tenga en cuenta las decisiones de las regiones alejadas del centro político-administrativo del departamento.

- \* De acuerdo a la Ley 715 de 2001. Art. 74 Competencias de los departamentos en otros sectores. Numeral 74.15 Participar en la promoción del empleo y la protección de los desempleados.
- \* Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.
- \* Realizar acciones transversales para fomentar el desarrollo económico sostenible que incluya temas de Trabajo Decente en los sectores de amplio desarrollo y crecimiento.

- \* Vincular y procurar por la permanente presencia de amplios sectores de la economía y de las regiones del departamento para la acción democrática de la toma de decisiones y la acción vinculante-incluyente.

\* Promover el Trabajo Decente al interior de la entidad territorial y en todos los sectores de la economía metense.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Meta).

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Fenalco- Meta, Camacol Meta, ANUC, otros).

\* Fortalecer con la participación proactiva del espacio, SDCPSL del Meta, para fortalecer el dialogo social tripartita

\* Asorinoquia.

\* Entidades privadas (Ecopetrol).

\* Organizaciones de trabajadores (CUT Meta, CGT Meta, otros).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## **ESTRATEGIA. FORTALECER APUESTAS PRODUCTIVAS DEL DEPARTAMENTO PRIORIZADAS DESDE LA CRCEI (OIL AND GAS, TURISMO, SNACKS, AGROINDUSTRIA, GANADERÍA, TECNOLOGÍA, OTRAS) FOMENTANDO LA ARTICULACIÓN INTERNA Y EXTERNA Y LA INCLUSIÓN SOCIAL**

### **Rol Gobernación**

\* Liderar el fortalecimiento de sectores económicos con amplio uso de mano de obra, para el desarrollo sostenible e incluyente de la población del departamento del Meta.

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

\* Liderar los procesos en torno a la ejecución de las acciones planeadas, investigadas y presentadas en el espacio de discusión

como medio para el desarrollo económico de la población del departamento del Meta.

\* Introducir como soporte técnico de la toma de decisiones de uso de mano de obra, perfiles ocupacionales, formación pertinente y brechas de capital humano al Ormet Meta.

\* Promover el desarrollo de actividades de economía solidaria como medio para la participación de la población en las apuestas productivas desarrolladas por la Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta.

### **Acciones de apoyo**

\* Fortalecer acciones en conjunto con entidades del orden nacional para atender la población más afectada en problemáticas de informalidad- Mintrabajo-Colpensiones, otros.

\* Fomentar el estudio e investigación de sectores priorizados donde se realice prospectiva (anticipación) de la gestión de mano de obra calificada y no calificada.

\* Liderar el ingreso del Ormet Meta como ente técnico a la Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta como apoyo al fortalecimiento del mismo.

\* Desarrollar proyectos de ganadería sostenible acorde a lineamientos del plan de desarrollo "juntos por un nuevo país".

\* Fortalecer en todos los niveles de desarrollo las apuestas productivas de Turismo, Agroindustria, Oil and Gas; para su desarrollo sostenido en el mediano y largo plazo.

\* Articular acciones con entidades del orden nacional como Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Ministerio de Transporte, otros, para definir proyectos en infraestructura para el desarrollo de las apuestas productivas de Hortofrutícolas, Tecnología y Snacks.

\* Liderar procesos de sensibilización y socialización de Trabajo Decente en los espacios de discusión (Comisión Regional de Competitividad e Innovación, Consejo de Política Social del Meta, Red Regional de Emprendimiento, Consea, otros).

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio Comercio, Industria y Comercio.

\* Agencia Nacional de Infraestructura-ANI.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Meta

\* Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF Cofrem.

\* Universidades del departamento (Unimeta, Unillanos, Universidad Santo Tomás, otros).

\* Entidades educativas de formación para el trabajo y desarrollo humano.

\* Observatorio Regional del mercado de Trabajo del Meta.

\* Gremios (Cámara de Comercio de Villavicencio, ANDI Meta y Llanos Orientales, Fenalco-Meta, Camacol, Cotelco, ANUC).

\* Asorinoquia.

\* Ecopetrol.

\* Sindicatos (Central Unitaria de Trabajadores-CUT y Central General de Trabajadores-CGT, entre otros).

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

\* Alcaldías municipales del Meta.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

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

\* Fuentes privadas de miembros de la Comisión Regional de Competitividad.

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

\* Cooperación Internacional (USAID, ONU-PNUD).

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

**Instancias territoriales con competencia**

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

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta (Iniciativas clúster-Presidentes de Subcomisiones temáticas).

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

\* Red Regional de Emprendimiento del Meta.

**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: Insuficientes estudios, análisis e investigación del mercado laboral que permitan la toma de decisiones de actores públicos y privados en el departamento del Meta.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desconocimiento de la estrategia en el departamento del Meta, desde sector público, espacios de discusión y sector empresarial del departamento.	* Escasa tendencia desde el sector público y privado a generar estudios, investigación y análisis sobre el mercado laboral en el departamento del Meta.
* Escasos estudios regionales sobre sectores económicos, requerimientos de mano de obra, prospectiva laboral, perfiles productivos y ocupacionales que apoyen la toma decisiones públicas.	* Bajo desarrollo de la estrategia, poca incidencia en la toma de decisiones públicas, y escaso uso como apoyo técnico en espacios de discusión, gremios y entes territoriales.
	* Bajo nivel de articulación de socios estratégicos.
<b>EFFECTOS</b>	
* Toma de decisiones de política pública en mercado laboral inadecuados e inexistentes.	* Empresarios, comerciantes, dirigentes y administradores de entes territoriales en regiones y municipios desarrollan toma de decisiones sin información técnica.
* Discrepancias en las tendencias del mercado, formación de mano de obra, educación y capacitación de la población con el sector empresarial y las apuestas productivas del departamento.	* Subutilización de la herramienta como medio para apoyar procesos técnicos y con generación de valor agregado.

## **ESTRATEGIA. DESARROLLAR INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL (SOCIAL, LABORAL, ANÁLISIS DE DATOS, RECOMENDACIONES Y PROSPECTIVA LABORAL, ETC.) COMO INSUMO PARA POLÍTICA PÚBLICA**

### **Rol Gobernación**

- \* Utilizar la información generada por el Ormet Meta como herramienta para la formulación y gestión de política pública.
- \* 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).
- \* Generar información para la construcción de indicadores que permitan realizar seguimiento a la generación y calidad del empleo derivado de proyectos de inversión pública y privada en el territorio.
- \* Mejorar calidad de información de registros administrativos y metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.
- \* 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**

- \* Divulgar información y estudios realizados por el Ormet Meta en diferentes regiones del departamento, que sirvan de insumo para de planes, programas y proyectos orientados a procesos de formación pertinente, gestión de mano de obra calificada y no calificada y eliminación de barreras de acceso al mercado laboral.
- \* Diseñar indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial y realizar seguimiento que permita la generación de indicadores actualizados.
- \* Fortalecer la capacidad técnica de los entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en las regiones para que esta información sirva con fines estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales.
- \* 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 del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección Territorial Meta).
- \* Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas- DANE.
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Universidades del Departamento (UCC, Unillanos, ESAP, UAN).
- \* Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF Cofrem.
- \* Gremios (Cámara de Comercio de Villavicencio, Acodres-capítulo Meta, Camacol, ANDI Meta y Llanos Orientales).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales-) Recursos propios.
- \* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Funcionamiento (Ley 715 de 2001).
- \* (Ormet) Recursos de socios Ormet Meta, contrapartidas en especie, financieros, otros.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- departamento del Meta.
- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Meta. SDCPSL
- \* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta y sus subcomisiones y gerencias clúster.

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

### **Rol Gobernación**

- \* Participar del comité directivo y comité técnico de manera participativa y propositiva del Ormet departamento del Meta, que desarrollen estrategias de sostenibilidad y valor agregado al Observatorio.
- \* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas.
- \* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web, periódicos, etc.) sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-
- \* Gestionar participación en espacios de discusión de la red nacional de observatorios regionales del mercado de trabajo -Red Ormet- para asesoría técnica en decisiones que se tomen en espacios de concertación (CRCEI, CIET I, SDCPSL, CUEE)

### Acciones de apoyo

\* Apoyar el proceso de divulgación de los productos realizados por el Ormet Meta con el fin de ampliar el conocimiento de la herramienta y el uso de la misma en el sector público, privado y academia.

\* Integrar el Ormet Meta en las acciones transversales de la Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta que procure brindar información que apoye las decisiones y mejorar la competitividad del departamento.

\* Encargar al Ormet Meta 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.

### Entidades de apoyo

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

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

\* Academia (Unillanos, UAN, Unimeta, ESAP y UCC, otras).

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

\* Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF Cofrem.

\* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por:

- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas- DANE.

- Departamento para la Prosperidad Social-DPS.

### Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

\* (Ormet) Recursos de socios Ormet, contrapartidas en especie, financieros, otros.

\* Sistema General de Regalías (OCAD-Ciencia y Tecnología).

### Instancias territoriales con competencia

\* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- departamento del Meta.

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización del servicio público de empleo en los procesos de colocación (públicos y privados) por desconocimiento del mismo y por realización de procesos de intermediación irregulares.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja divulgación, presentación y confianza al sistema (oferta y demanda) de los servicios del Servicio Público de Empleo al sector público y empresas privadas del departamento/ empleados-desempleados, población en general y población prioritaria.	* Población local no cumple con perfiles ocupacionales requeridos por contratistas de grandes proyectos de infraestructura, hidrocarburos y servicios (construcción, otros).
* Continuidad en la utilización de mecanismos informales de búsqueda de empleo, por medio de Juntas de Acción Comunal JAC- sindicatos-veedurías, referidos y recomendados principalmente en el sector privado y de amplia demanda laboral.	* Problemáticas por control de actividades de intermediación laboral en sectores y actividades conflictivas (ejemplo: zonas petroleras),
	* Escaso uso del Servicio Público de Empleo-SPE por parte del sector público del departamento del Meta, por desconocimiento en los servicios ofertados por el mismo.

<b>EFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja utilización del Servicio Público de Empleo por parte de los oferentes y demandantes.</li> <li>* Generación de conflictos laborales, desarrollo de elementos de corrupción en el sistema y desconocimiento de acciones del Servicio Público de Empleo-SPE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mano de obra- cesante- no encuentra oportunidades de empleo en la región.</li> <li>* Desplazamiento de la mano de obra local y migración de nacionales, a razón de la baja formación de la población local.</li> <li>* Escasa cantidad de población prioritaria vinculada al Servicio Público de Empleo-SPE.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Uso inadecuado de sistemas de intermediación laboral para actividades de hidrocarburos en el departamento del Meta.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Uso inadecuado de sistemas de intermediación laboral para actividades de hidrocarburos en el departamento del Meta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Quejas y querrelas interpuestas sobre prácticas inadecuadas de intermediación laboral en el departamento.</li> </ul>
<b>EFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconfianza desde la población de zonas de influencia de hidrocarburos, en el uso del Servicio Público de Empleo como medio para la intermediación laboral que genera aspectos adicionales como gratuidad, universalidad y mejoramiento de la cualificación por medio de la formación pertinente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Presencia de problemáticas y conflictos laborales en zonas de influencia de actividades petroleras.</li> <li>* Incipiente identificación de necesidades en formación de mano de obra acorde a los requerimientos del sector empresarial del sector hidrocarburos.</li> </ul>

**ESTRATEGIA. UTILIZAR SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO PARA GESTIÓN DE VACANTES EN LA ENTIDAD TERRITORIAL, SUS ENTES DESCENTRALIZADOS Y OPERADORES ENCARGADOS EN LA EJECUCIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS PÚBLICOS**

**Rol Gobernación**

- \* Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en su territorio.
- \* Divulgar utilización del Servicio Público de Empleo -SPE- desde el ente territorial para ampliar conocimiento de comunidad y fortalecer el sistema por el uso del mismo desde la gobernación.

- \* Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de Empleo de su territorio para las actividades propias de la organización.
- \* Fomentar la gestión de la mano de obra calificada y no calificada de acuerdo a necesidades de Gobernación del Meta (secretarías, áreas y entes descentralizados), contratistas y empresas operadoras de programas y proyectos, por medio del Servicio Público de Empleo.

**Acciones de apoyo**

- \* Liderar la vinculación al SPE a la población prioritaria del departamento por medio de sus secretarías, entes territoriales y en articulación con las alcaldías del departamento.
- \* Fomentar el uso del SPE en su departamento como medio para la generación de confianza del sistema con su población.

- \* Identificar servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial que puede canalizarse a través del centro de empleo tales como salud, educación, desarrollo social, entre otros.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección Territorial del Meta).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA (APE), Regional Meta.
- \* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.

- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo-UAESPE.
- \* Socios estratégicos de la Gobernación del Meta en programas, planes y proyectos- contratistas- operadores.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Mesas Técnicas del servicio público de empleo

- \* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta y sus subcomisiones y gerencias clúster.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA USO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO POR PARTE DE LA COMUNIDAD DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

- \* Conocer las acciones desde las entidades operadoras del SPE para tomar decisiones adecuadas sobre la gestión de los sectores priorizados y la gestión de la mano de obra del departamento.
- \* Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en su territorio.
- \* Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, eliminación de barreras para jóvenes, empleos temporales, otros).
- \* Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad y la gestión e intermediación laboral adecuada de la población.
- \* Liderar procesos de socialización, sensibilización y vinculación al sistema por medio de la población atendida en sus programas y proyectos a nivel departamental.
- \* Gestionar la realización de esquemas de comunicación para masificar el uso del SPE en el departamento del Meta por medio de medios masivos como televisión local, radio, medios escritos, internet, otro, en articulación con los operadores del programa en el departamento.

### **Acciones de apoyo**

- \* Fortalecer la articulación con SENA-APE, CCF Cofrem y Alcaldía de Villavicencio (operadores del programa y otros a nivel departamental) para gestionar acciones, información, análisis para la toma de decisiones sobre la oferta y demanda laboral.
- \* Apoyar la ampliación de los servicios del SPE, por ejemplo para la implementación de acciones para el emprendimiento para la población en las sedes de atención.
- \* Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio.
- \* Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio.
- \* Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad.
- \* Implementar estrategias que promuevan la empleabilidad en el territorio, como por ejemplo los programas Talentos para el empleo, Transporte para el empleo.
- \* Mejorar el acceso a educación de la población prioritaria así como la formación para el trabajo por medio de las acciones de las agencias públicas de empleo y el SPE.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Meta).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (APE) regional Meta.
- \* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo-UAESPE.
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo-Ormet departamento del Meta.
- \* Cámara de Comercio de Villavicencio.
- \* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Fenalco-Meta, Camacol, Cotelco, ANUC, otros).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- \* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- en el componente Propósito general para atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familia

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comisión Regional de Competitividad e Innovación CRCel- Iniciativas clúster-Presidentes de Subcomisiones temáticas.
- \* Mesas técnicas del servicio público de empleo.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EXISTENTE FRENTE A PROCESOS DE COLOCACIÓN EN EL SECTOR DE HIDROCARBUROS, EN PROTECCIÓN A LA MANO DE OBRA LOCAL DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

\* Gestionar/ Fomentar el uso de mano de obra local del departamento desde la inversión privada (enfaticando en empresas del sector hidrocarburos) y desde las inversiones del sector público, incluyendo las propias.

\* Generar alianzas estratégicas con empresas del sector hidrocarburos para gestionar el uso adecuado de la intermediación

### **Acciones de apoyo**

\* Mejorar el acceso a formación para el trabajo de la población de las zonas de influencia de actividades de hidrocarburos así como capacitación y educación por medio de las acciones de las agencias públicas de empleo y el Servicio Público - SPE.

\* Promover el uso del servicio público de empleo para procesos de intermediación laboral objetivos en los diferentes sectores y empresas del departamento con énfasis en el sector hidrocarburos presente en el territorio.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, Dirección Territorial del Meta).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA (APE), Regional Meta.

\* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.

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

\* Alcaldías municipales del Meta.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas técnicas del servicio público de empleo.

laboral con el Servicio Público de Empleo-SPE y el fortalecimiento de los perfiles ocupacionales de la población del Meta principalmente Villavicencio, Acacias, Castilla la Nueva, Puerto Gaitán, Vista Hermosa y Barranca de Úpia.

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

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

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Alcaldía de Villavicencio - SPE.

\* Cooperación Internacional (USAID- GIZ-ONU: PNUD-DEI).

\* Sector empresarial (Ecopetrol, Pacific Rubiales, Operadores petroleros).

\* Academia (Unillanos, UAN, UCC, Unimeta, ESAP, otros).

\* (Privados) Recursos propios y gestionados por empresas petroleras de la región- Ecopetrol-Pacific Rubiales, otros.

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

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación- CRCel- Iniciativas clúster-Presidentes de Subcomisiones temáticas.

# 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: Cobertura y calidad de procesos de formación por competencias y pertinente para el trabajo, con limitantes en el territorio.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitada comunicación con el sector productivo sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral.</li> <li>* Incipientes esfuerzos en la promoción del acceso al trabajo de poblaciones vulnerables por medio de programas especiales de formación, las cuales requieren atención urgente y prioritaria.</li> <li>* Inexistente vínculo entre los gobiernos locales (gobernación y alcaldías), instituciones de formación y empresas para el diseño de políticas y estrategias de formación a los trabajadores o buscadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja capacitación, formación e incentivo para desarrollo de emprendedores e innovación.</li> <li>* Escasa oferta pertinente y accesible desde el sector público y privado para el emprendimiento e innovación.</li> <li>* Alta centralización de la oferta educativa en la capital y algunos centros poblados.</li> <li>* Escasa infraestructura virtual, bajo cubrimiento y conectividad en zonas rurales.</li> </ul>
<b>EFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Competencias de mano de obra local no responde a las necesidades específicas del sector productivo.</li> <li>* Aumento de tasas de desempleo por desajuste de competencias de grupos poblacionales prioritarios (población víctima del conflicto armado, jóvenes, mujeres, indígenas, campesinos, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Formulación de políticas y planes de formación sin ejercicios de previsión de la demanda de competencias (actual y futura).</li> <li>* Bajos niveles de formación - capacitación y cubrimiento a personas asentadas en zonas rurales dispersas.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS PARA MEJORAR RELACIÓN ENTRE EMPRESA-ESTADO- ACADEMIA (ENTIDADES DE FORMACIÓN)- PARA ANTICIPAR ACCIONES DE INVERSIÓN FRENTE A LA GESTIÓN DE FORMACIÓN PERTINENTE Y A LA MEDIDA DE MANO DE OBRA LOCAL DEL DEPARTAMENTO DEL META**

#### **Rol Gobernación**

- \* Reactivar el CUEE, Comité Universidad, Empresa, Estado y/o integrar las temáticas de formación pertinente y educación en los espacios de discusión del departamento del Meta: CRCeI, Red Regional mipymes, RRE, SDCPSL, CIETI, Comité de Derechos Humanos y DIH, otros.
- \* Fortalecer articulación transversal -en formación pertinente para el trabajo- con los espacios de discusión más relevantes del departamento: CRCeI, CIETI, Red Regional Mipymes, RRE, SDCPSL.
- \* Promoción de políticas en materia de desarrollo del talento humano, calidad y cobertura de la formación, certificación de

- competencias laborales y formación en la empresa en colaboración con el sector productivo y otras entidades competentes.
- \* Implementar estrategias para la formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo- Dirección Territorial del Meta).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Meta

\* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.

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

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Regional del SENA

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

\* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -Ormet departamento del Meta-

\* Fomentar la capacitación y formación pertinente para el trabajo para la población vulnerable del departamento como la población rural, jóvenes, afrodescendientes, otros; con el fin de mejorar su cualificación, acceso al trabajo y emprendimiento en las cadenas productivas y apuestas productivas más relevantes y de amplio apoyo y crecimiento del departamento.

\* Cooperación Internacional (USAID- GIZ-ONU: PNUD-DEI).

\* Universidades del Meta (Unimeta, Unillanos, Universidad Santo Tomás, ESAP, UAN, CERES, UNAD, UCC, otras),

\* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -MinTIC's.

\* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -Ormet departamento del Meta-

\* Gremios del Departamento (Fedepalma, Fedearroz, ANDI Meta y Llanos Orientales, Fenalco-Meta, Camacol, ANUC).

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Ormet) Recursos propios de miembros del Ormet departamento del Meta.

\* Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- liderados por el Ministerio de Educación y otros actores territoriales- Gobernación del Meta.-CRCel.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER VINCULACIÓN DE POBLACIÓN PRIORITARIA DEL DEPARTAMENTO, CON ÉNFASIS EN LA POBLACIÓN RURAL, EN ACCESO A LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PERTINENTE PARA EL TRABAJO Y EL EMPRENDIMIENTO**

### **Rol Gobernación**

\* Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de la Secretaría de Educación Departamental y municipales certificadas.

\* Gestionar la vinculación del sector privado del departamento para la inclusión de la población en acceso al empleo y formación pertinente para el trabajo.

### **Acciones de apoyo**

\* Fomentar y fortalecer los bancos de proyectos a nivel departamental para fomentar la generación de incubación de ideas que generen nuevas empresas y empleo a la población del Meta.

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

\* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación de los diferentes sectores productivos.

\* Incidir en la toma de decisiones para articular la formación en temas como: Turismo, Agroindustria, Frutas, Ganadería; y para la población en general, Oil and Gas, Tecnología, Snacks (apuestas productivas del departamento según CRCel).

\* Generar rutas para la capacitación y formación pertinente con SENA, para empleabilidad y/o emprendimiento de fácil acceso para la población prioritaria del departamento con inclusión en las cadenas productivas de las apuestas productivas del departamento.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo- Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección Territorial Meta).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Meta.
- \* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo-UAESPE.
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Cámara de Comercio de Villavicencio.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Regional del SENA
- \* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo
- \* Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- liderados por el Ministerio de Educación y la Gobernación del Meta con CRCeI.

- \* Cooperación Internacional (USAID- GIZ-ONU: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-programa: Desarrollo Económico Incluyente-DEI).
- \* Universidades del Departamento del Meta (Unimeta, Universidad de los Llanos, Universidad Santo Tomás, ESAP, UAN, CERES, UNAD, UCC, otras),
- \* Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones -MinTIC's.
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

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

- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo - Ormet departamento del Meta.
- \* Red Regional de Emprendimiento.

## **ESTRATEGIA. INCENTIVAR EL DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA – UVAE- YA SEA A NIVEL DE EMPRESA Y/O DE GREMIOS PRODUCTIVOS DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

- \* Conocer el funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa como una estrategia de fortalecimiento de la formación con pertinencia, calidad y desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores para una mejora en la productividad laboral.
- \* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación de los diferentes sectores productivos.
- \* Suministrar información sobre el tejido empresarial y/o gremios productivos con potencial para de conformación de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa-Uvae.

Vocacionales de Aprendizaje en Empresa-Uvae (Construcción, Palmicultura, Forestales, Hidrocarburos).

- \* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa-UVAE.
- \* Generar espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa- UVAE.

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación para el trabajo no cubierto por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).
- \* Abordar en el Comité seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud Ocupacional, la pertinencia y acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa UVAE.

\* Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios de los diferentes sectores productivos para socialización y puesta en funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa -UVAE.

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial del Meta).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Meta.

- \* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Agencia Nacional de Infraestructura-ANI.

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Fenalco-Meta, Camacol, ANUC, Fedepalma).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos privados de las empresas

\* (Privados) Recursos privados de los gremios ANDI Meta, Fenalco Meta, Camacol, Fedepalma.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación- CRCeI- Iniciativas clúster-Presidentes de Subcomisiones temáticas.

\* Comités de Salud Ocupacional y ARL del Meta.

## **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: Altos niveles de informalidad en las actividades económicas, que conlleva a un bajo nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Los altos niveles de informalidad en el desarrollo de actividades agropecuarias, extractivas, turismo, hotelería, restaurantes y construcción; derivan en una baja vinculación al sistema de protección social y por ende a la afiliación a riesgos laborales.  * Escasos programas de capacitación y sensibilización, frente al autocuidado y protección del trabajador.	* Incipiente seguimiento y generación de acuerdos para aumentar la afiliación a seguridad social integral, incluida los riesgos laborales.  * Desconocimiento de beneficios y ventajas de salud y seguridad en el trabajo desde sectores con alta informalidad (oferta y demanda laboral).
<b>EFFECTOS</b>	
* Desprotección del trabajador, por falta del autocuidado y relaciones laborales informales.  * Alta tasa de accidentalidad y aumento de enfermedades laborales por desconocimiento en la mitigación del riesgo y acciones tendientes a mejorar la situación de los trabajadores.	* Aumento progresivo de la desprotección de trabajadores independientes e informales así como de las empresas informales del departamento.

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

### **Rol Gobernación**

\* Mejorar las condiciones laborales de trabajadores del departamento del Meta y propender por el crecimiento económico de las empresas con sostenibilidad (que redunde en aplicación de procesos de seguridad social).

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

\* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para

desarrollar acciones en el marco de los comités que promuevan la seguridad y salud en el trabajo.

\* Propender por ampliar las acciones del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las subregiones del departamento del Meta y las empresas presentes en ellas.

\* Ampliar la participación proactiva y con desarrollos de plan de acción y ampliación de las acciones de forma progresiva hacia los municipios del departamento.

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar jornadas de sensibilización y capacitación con empresarios del departamento para la prevención y disminución de accidentes y enfermedades laborales.
- \* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial del Meta).
- \* Ministerio de Salud y Protección Social.
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Fedepalma, Cotelco, Fenalco, Fedearroz, Anuc, otros).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

\* Involucrar a las alcaldías (29) del departamento del Meta en la gestión del fortalecimiento del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Meta.

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Administradora de Riesgos Laborales públicas y privadas con presencia en el departamento (Positiva, Colmena, La Equidad, Axxa, otros).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Meta.

\* (Nacional) Recursos propios del Fondo de Riesgos laborales.

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

## **ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL EN TORNO A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISTEMA DE RIESGOS LABORALES; ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)**

### **Rol Gobernación**

- \* Promover los encuentros departamentales para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (priorizar acciones en sectores agropecuarios, construcción, hoteles, restaurantes, transporte, otros).
- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.
- \* Promover la afiliación de trabajadores al sistema de riesgos laborales con mecanismos de sensibilización, socialización y amplias redes de medios de comunicaciones que motiven la acción.

### **Acciones de apoyo**

- \* Fortalecer las alianzas estratégicas con gremios y espacios de discusión para ampliar socializaciones y sensibilizaciones y los beneficios a la población del departamento.
- \* Garantizar la promoción de enfoques preventivos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo con las Aseguradoras de Riesgos Laborales-ARL pública, privada, empresas, etc.
- \* Promover con representantes de instituciones educativas de diversos niveles de formación, la inclusión de contenidos pedagógicos orientados a la promoción de la cultura de autocuidado y la prevención de los riesgos en centros educativos de diferente nivel (básica, media, superior), Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y Secretaría de Salud.
- \* Apoyar acciones de inclusión para la ampliación del conocimiento en los espacios de discusión y gremios más

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

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

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

relevantes del departamento como CRCel, ANDI Meta y Llanos Orientales, CAMACOL, COTELCO, FENALCO, FEDEARROZ, FEDEGAN, ANUC.

\* (Mintrabajo) Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control en torno seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de asistencia técnica, priorizando la protección del menor trabajador y los trabajadores con discapacidad.

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Cotelco, Fenalco, Fedearroz, Fedegan, Anuc, Fedepalma, otros).

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Administradora de Riesgos Laborales (Positiva, Colmena, La Equidad, Axxa, otros).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Meta

\* Instituciones educativas del departamento del Meta y Universidades.

### **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).

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasas empresas privadas y públicas se vinculan a procesos de empleabilidad de población con discapacidad.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Débiles procesos de educación y formación para trabajo, sin pertinencia en sectores productivos estratégicos y de generación de empleo, para población con discapacidad y cuidadores</li><li>* Procesos tradicionales de selección y funcionamiento interno de las organizaciones (públicas y privadas) que dificulta cambios de cultura empresarial hacia la vinculación de población con discapacidad y/o sus cuidadores.</li><li>* Bajos conocimientos y procesos de seguimiento de los incentivos para el aumento de las oportunidades y generación de empleo desde el sector privado y público, hacia la población con discapacidad y/o cuidadores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Limitado acceso de población con discapacidad y cuidadores a rutas de empleabilidad y emprendimiento.</li><li>* Escasos procesos de socialización y sensibilización de aspectos tributarios directos para la contratación de mano de obra de población con discapacidad.</li><li>* Escasos procesos asociativos desde las comunidades prioritarias con énfasis en población con discapacidad.</li><li>* Desvalorización de la mano de obra, al considerar a la población con discapacidad como trabajadores de baja cualificación y con impedimento para el cumplimiento de funciones.</li><li>* Limitados programas desde el sector público para atender las necesidades de la población con discapacidad.</li></ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Escasa vinculación a empleos formales por desajuste de competencias de la población con discapacidad del departamento.</li><li>* Incremento de actividades informales, de cuenta propia y de precarios ingresos realizados por la población con discapacidad.</li><li>* Aumento de personas con discapacidad y sus cuidadores en estados de vulnerabilidad económica y pobreza extrema por la baja efectividad de políticas públicas locales y regionales para mejorar su condición.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Bajo cumplimiento de los incentivos para el aumento de las oportunidades y generación de empleo desde el sector privado por desconocimiento, y en sector público incumplimiento en los porcentajes de contratación para la vinculación de la población con discapacidad.</li><li>* Presencia de exclusión y precarización de población con discapacidad en el departamento.</li><li>* Bajos recursos para el ingreso a la educación superior de la población con discapacidad.</li></ul>

## **ESTRATEGIA. FORTALECER Y/O CREAR PROCESOS DE FORMACIÓN VOCACIONAL Y FORMACIÓN PERTINENTE PARA EL TRABAJO, DIRIGIDA A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD**

### **Rol Gobernación**

- \* Eliminar brechas para las poblaciones excluidas del mercado laboral por medio de la educación y formación para el trabajo.
- \* Identificar los perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores y las empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.
- \* Incluir dentro de las obras públicas y megaproyectos de alto impacto en la generación de empleo, la vinculación de población con discapacidad, garantizando condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones u oficios.
- \* Definir estrategias de inclusión de mano de obra no calificada y semi-calificada de población con discapacidad (Obras de infraestructura, cadenas productivas, apuestas productivas, clúster).
- \* Identificar necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la inversión pública y privada proyectada para el departamento, para orientar formación de personas con discapacidad.

### **Acciones de apoyo**

- \* Fomentar estudios y análisis sobre brechas laborales de la población con discapacidad y sus cuidadores en el departamento para tomar decisiones de la política pública que beneficien a dicha población.
- \* Garantizar la inclusión de población con discapacidad en las Secretarías departamentales, encargadas en abordar estas temáticas (superando el porcentaje establecido por ley, al sector público).
- \* Preparación y formación de docentes y profesionales para la atención a población prioritaria con énfasis en población con discapacidad.
- \* Ampliar la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores.
- \* Realizar ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.
- \* Gestionar recursos y apoyo técnico nacional e internacional dirigidos a población con discapacidad en temas de educación, formación para el trabajo y emprendimiento.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales y Movilidad Laboral y Formación para el Trabajo- Dirección Territorial del Meta).
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Ministerio de Educación Nacional.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Meta
- \* Departamento para la Prosperidad Social-DPS, Regional Meta
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema-ANSPE, Regional Meta
- \* Cooperación Internacional (Usaid-GIZ, otros).
- \* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Fedepalma, Cotelco, otros).
- \* Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF Cofrem.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comités Municipales
- \* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-del Meta.

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR Y FORTALECER RUTAS DE EMPLEABILIDAD Y RUTAS DE EMPRENDIMIENTO PARA MEJORAR LA INTERMEDIACIÓN LABORAL, FORMACIÓN PERTINENTE Y ACCESO A MERCADO LABORAL DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y CUIDADORES EN EL META**

### **Rol Gobernación**

- \* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.
- \* Promover con empresarios de la región la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.
- \* Promover la creación de unidades productivas lideradas por población con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a la vocación productiva del territorio.

\* En articulación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público Empleo (UAESPE), implementar rutas de empleo para población con discapacidad y realizar ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de Empleo en el departamento.

### **Acciones de apoyo**

\* Gestionar en la "ordenanza 864 de 2014 de fondo de emprendimiento del departamento del Meta" sobre énfasis de oportunidades para las poblaciones prioritarias del departamento (población con discapacidad y sus cuidadores).

\* Fomentar acciones de sensibilización y acompañamiento con actores privados (gremios, grandes empresarios, mesas de discusión) para vinculación y aumento de oportunidades a población prioritaria del departamento- población con discapacidad.

\* Fomentar acciones articuladas de implementación y divulgación rutas de empleabilidad, generación de ingresos y emprendimiento para la población con discapacidad del departamento (con Unidad Administrativa Especial del Servicio Público Empleo- UAESPE).

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

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

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Nacional) Banco de comercio exterior de Colombia -Bancoldex-, línea de crédito especial.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comités Municipales

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

\* Identificar aquellas actividades productivas y sectores, susceptibles de vincular población con discapacidad, de manera formal y con vocación de permanencia.

\* Promover el acceso de la Población con Discapacidad y/o sus cuidadores a la oferta institucional existente en torno a emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

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

\* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Cooperación internacional (PNUD)

\* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Best Buddies).

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

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

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

## **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO**

La política de generación de empleo para las víctimas del conflicto armado (según características Ley 1448 de 2011) se enmarca en componente reparación integral y se enfoca en formación para el trabajo para fortalecer capacidades de inserción al mercado laboral formal y/o al emprendimiento o fortalecimiento de los proyectos productivos ya existentes y que busquen formalizarse.

**Objetivo Nacional** Apoyar el auto sostenimiento de las víctimas en edad de trabajar restituyendo sus capacidades para el empleo y autoempleo.

**Metas Nacionales** (PND) 18.500 Víctimas formadas en marco rutas de empleo y autoempleo para reparación integral a 2018; (PND) Meta Intermedia asociada: 920.000 víctimas que han avanzado en reparación integral por vía administrativa durante el cuatrienio; (PND) Meta trazadora del pilar de paz:

920.210 Víctimas del conflicto armado individuales y colectivas que han avanzado en reparación integral; (PND) 16 Planes departamentales de atención y reparación integral a víctimas aprobados; (PND) 66 Proyectos de entidades territoriales para atención, asistencia y reparación integral a víctimas, cofinanciados por el Gobierno nacional durante el cuatrienio

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidades en la empleabilidad, autoempleo y generación de oportunidades a Población Víctima del Conflicto Armado en el departamento del Meta.**

**CAUSAS**

\* Escasos procesos de capacitación y formación para el trabajo para la población víctima del conflicto armado.

\* Baja utilización de programas como Servicio Público de Empleo, Incentivo a la Capacitación para el Empleo-ICE, Capitalización Empresarial, otros; de la población víctima como medio para formación, enganche laboral, autoempleo y generación de ingresos.

\* Limitadas garantías de acceso al mercado laboral de población víctima del conflicto armado.

\* Existencia de precarización laboral a la población por su situación de personas en estado de vulnerabilidad y subvenciones periódicas.

**EFFECTOS**

\* Aumento de tasas de desempleo e informalidad por desajuste de competencias de la población víctima del conflicto armado y los requerimientos de la fuerza empresarial del departamento.

\* Incremento de actividades informales por cuenta propia, con precarización de los ingresos y condiciones laborales de la población.

\* Aumento de personas en estado de vulnerabilidad por la baja efectividad de políticas públicas locales de atención y reparación de derechos a la población víctima del conflicto armado.

\* Incremento del círculo de la pobreza y de desempleo de la población víctima del conflicto armado por desplazamiento y asentamiento en zonas urbanas.

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

**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.

\* Vincular, por medio de inscripciones masivas e incentivos constantes, a la población en el Servicio Público de Empleo, el cual tiene amplia oferta de atención en gran parte de los municipios del departamento del Meta, para acceder a formación para el trabajo y enganche laboral.

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

\* Disponer de acciones concretas desde la Secretaría de Víctimas del departamento para implementar programas de emprendimiento y generación de ingresos enfocados en mejorar la situación de la población víctima y acompañamiento de los procesos por medio de asistencia técnica.

**Acciones de apoyo**

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

\* Desarrollar alianzas estratégicas con SENA u otras entidades que lideran procesos de formación en economía solidaria

(ejemplo: Universidad Cooperativa) para fortalecer la asociatividad, la capacitación en emprendimiento y factores para su sostenibilidad.

\* Fomentar la participación en convocatorias nacionales y regionales para la entrega de recursos en especie y/o asistencia técnica para la consolidación de negocios y procesos con destino a la población víctima.

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

**Entidades de apoyo**

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

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

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

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo: - SENA -APE regional Meta. - Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF

Cofrem, Entes territoriales (Villavicencio, Castilla la Nueva, Acacias), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Meta

\* Departamento para la Prosperidad Social - DPS regional Meta.

\* Cooperación Internacional (USAID, ONU-PNUD, GIZ, otras).

\* Alcaldías municipales del Meta.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Nacional) Sistema General de Regalías

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

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

\* Mesas de participación.

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

### **Rol Gobernación**

\* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información de oferta institucional para población víctima con entidades como Cámara de Comercio de Villavicencio, entidades académicas, y ONG en su territorio.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Intercambiar la información con las entidades de orden nacional para mejorar la eficiencia en la oferta institucional para la población víctima del conflicto en su departamento, enfatizando en programas de generación de ingresos y empleo.

la población víctima del conflicto armado por medio de la generación de ingresos y empleo.

\* Coordinar acciones con las organizaciones de Cooperación Internacional que tienen procesos en el departamento del Meta con el fin de liderar actividades que mejoren la calidad de vida de

\* Articular acciones con la Unidad para la Atención y Reparación Integral de Víctimas y las alcaldías del departamento con efectos de mejorar la articulación y la asistencia técnica en enganche laboral, emprendimiento y autoempleo.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo: (SENA-APE, Cofrem, Entes territoriales (Villavicencio, Castilla la Nueva, Acacias), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

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

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

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

\* Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Regional Meta)

\* Universidades (UCC, Unillanos, Unimeta, otras).

\* Cooperación Internacional (USAID, ONU-PNUD, GIZ, otras).

\* Alcaldías municipales del Meta.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Nacional) Sistema General de Regalías.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

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

\* Mesas de participación.

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta incidencia de informalidad laboral en actividades realizadas por las mujeres en el departamento del Meta como, agropecuarios, trabajo doméstico, comercio, restaurantes, hoteles y ventas ambulantes.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Discriminación de la mano de obra femenina, por considerarla de baja calidad y cualificación.	* Baja capacidad de asociatividad y sostenibilidad de organizaciones por parte de las mujeres en el departamento del Meta.
* Alta presencia de trabajo no remunerado en cuidados de personas y oficios del hogar que son desarrollados por mujeres, aún después de hacer actividades laborales en amplias jornadas.	* Escasas oportunidades de capacitación y formación para el trabajo para las mujeres, por su condición de madres cabeza de familia, jefes de hogar y trabajadoras.
<b>EFECTOS</b>	
* Desarrollo de actividades informales, de cuenta propia y de precarios ingresos por parte de la población femenina.	* Altos niveles de desconfianza en la conformación de formas asociativas y trabajo en equipo que vinculen a mujeres como medio para mejorar ingresos y su calidad de vida.
* Aumento de población femenina en situación de vulnerabilidad económica por la baja efectividad de políticas públicas, que propenden por mejorar sus ingresos y condiciones de vida.	* Desajuste de competencias por falta de capacitación y formación, aumenta desempleo de la mujer, baja remuneración e inestabilidad laboral.

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

**Rol Gobernación**

- \* Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.
- \* Ajustar los planes de gobierno (departamental - municipal) a los planteamientos propios del enfoque diferencial de género; así como también del componente de socialización del mismo.

- \* Establecer acuerdos con entidades clave para el acompañamiento en la formulación e implementación de políticas públicas territoriales relacionadas con género.
- \* Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, el marco normativo y otra información relacionadas en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género
- \* Fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control a prácticas inadecuadas de equidad laboral con enfoque de género.

**Acciones de apoyo**

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

- \* Promover espacios de dialogo social para la solución de conflictos y la formulación y/o implementación de políticas públicas.
- \* Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control a las prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.
- \* Apoyar socialización de marco normativo y otra información relacionada en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial del Meta)
- \* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
- \* Cooperación Internacional (USAID, GIZ, PNUD, ONU Mujeres otras).

- \* Cámara de Comercio de Villavicencio.
- \* Gremios (Fenalco-Meta, ANDI Meta y Llanos Orientales, otros).
- \* Alcaldías municipales del Meta.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

\* Consejo Departamental de Política Social del Meta -CODPOS.

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO QUE INCLUYE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO PARA LAS MUJERES DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

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

\* Fomentar el uso de los servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo con la vinculación activa de las mujeres del departamento, enfatizando aquellas con riesgos de vulnerabilidad económica, rural, vendedoras ambulantes y trabajadoras domésticas.

\* Identificar las necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la

inversión pública y privada proyectada para el departamento, de manera que pueda orientarse la formación de las mujeres hacia esas necesidades.

\* Promover el acceso a recursos para formación y acceso a emprendimientos individuales y asociativos con destino a las mujeres del departamento.

\* Fortalecer con alianzas estratégicas la asistencia técnica para el fomento a rutas de empleabilidad y sostenibilidad de emprendimientos de las mujeres del departamento. .

### **Acciones de apoyo**

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

\* (40.000 Primeros empleos) Priorizar y generar insumos a las Cajas de compensación familiar -CCF- de los sectores departamentales con mayores posibilidades de enganche laboral para mujeres jóvenes.

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS.

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF Cofrem.

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Fenalco-Meta, otros).

\* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

\* Cooperación Internacional (USAID, GIZ, ONU Mujeres, PNUD otras).

\* Alcaldías Municipales del Meta.

\* Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo- AUESPE.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regional Meta.

### **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 las Cajas de compensación familiar relacionados con el subsidio familiar.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Consejo Departamental de Política Social del Meta -CODPOS-

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta.

\* Red Regional de Emprendimiento del Meta.

## 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: Existencia de barreras para la generación de oportunidades laborales (TD 17,2% en Meta) y de generación de ingresos a la población joven del departamento del Meta debido a exigencias de experiencia laboral, certificaciones de estudios y bajas remuneraciones.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Débiles procesos de educación y formación para el trabajo, sin pertinencia con los sectores productivos de amplio desarrollo y de mayor generación de empleo en el departamento, así como aquellos orientados al emprendimientos.</li> <li>* Procesos tradicionales de selección y funcionamiento interno de las organizaciones (públicas y privadas) que dificulta cambios de cultura empresarial hacia la vinculación de población joven.</li> <li>* Baja diversificación empresarial de los sectores del Meta (industria precaria, escasa agroindustria) que no permiten alta utilización de mano de obra y aumento de oportunidades hacia la población joven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos conocimientos y procesos de seguimiento de los incentivos para el aumento de las oportunidades y generación de empleo desde el sector privado y público para la vinculación de la población prioritaria - ley del primer empleo, 40 mil primeros empleos, otros.</li> <li>* Escasos programas desde el sector público para atender las necesidades de la población joven a nivel municipal y departamental.</li> <li>* Barreras que fomentan el desempleo de los jóvenes: Experiencia, Educación y la Edad para poder ingresar al mercado laboral, que impiden el acceso de la población y garantías para su desarrollo personal y profesional.</li> </ul>
<b>EFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de tasas de desempleo por desajuste de competencias de la población joven del departamento.</li> <li>* Crecimiento de las personas en estado de vulnerabilidad por la baja efectividad de políticas públicas locales y regionales para mejorar las condiciones de empleabilidad del joven trabajador.</li> <li>* Incremento de actividades informales, de cuenta propia y de precarios ingresos desde la población joven que conlleva a situaciones de supervivencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento del condicionamiento de su participación en el mercado de trabajo; los jóvenes se relacionan como mano de obra de baja cualificación y sin experiencia.</li> <li>* Bajo nivel de sostenibilidad (éxito) de nuevos emprendimientos desarrollados por la población joven del departamento.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR Y FORTALECER RUTAS DE EMPLEABILIDAD Y RUTAS DE EMPRENDIMIENTO PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL DEPARTAMENTO DEL META**

#### **Rol Gobernación**

- \* Promover la realización de estudios donde se permita identificar elementos de demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.
- \* Fortalecer y brindar herramientas financieras, técnicas, tecnológicas y de recurso humano a la "ordenanza de emprendimiento" que fomenta la empresarización, capitalización y sostenibilidad de actividades, desde la Gobernación del Meta dando énfasis al acceso de esta a la población joven del departamento.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Generar documentos pertinentes en convenio con la red Ormet Meta para conocer las principales apuestas productivas del territorio y origen de problemáticas que enfrentan los jóvenes con el fin eliminar las barreras de acceso al trabajo.

- \* Fomentar el desarrollo de la Gerencia de Juventudes brindado herramientas técnicas y financieras.
- \* Promover el dialogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten la empleabilidad de los jóvenes en territorio.
- \* Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.

- \* Articular los resultados con entidades como el SENA, instituciones de formación para el trabajo y Caja de Compensación Familiar-CCF- Cofrem con el fin de orientar los procesos de

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

\* Fomentar acciones de sensibilización y acompañamiento con actores privados (gremios, grandes empresarios, mesas de discusión) para la vinculación y aumento de oportunidades a la población joven del departamento.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección de Movilidad Laboral y Formación para el Trabajo- Dirección Territorial del Meta).

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Ministerio de Educación Nacional.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Meta

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

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo de Juventud (Departamental - Municipal).

\* Consejo Departamental de Política Social del Meta -CODPOS-

\* Implementar acciones para desarrollar emprendimiento o actividades que fomenten la asociatividad productiva entre jóvenes que conlleve al mejoramiento de sus ideas de negocio, introducción a cadenas productivas y/o apuestas productivas del departamento.

\* Cooperación Internacional (ONUDI, USAID-GIZ, otros).

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Cotelco, Fedepalma, Cotelco, Fedearroz, Anuc, otros).

\* Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF Cofrem.

\* Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

\* Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicaciones-TIC's. (Entes territoriales) -Recursos propios.

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

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet- departamento de Meta.

## **ESTRATEGIA. CONFORMAR PROCESOS QUE FACILITEN EL ACCESO A LA EDUCACIÓN (BÁSICA, SECUNDARIA Y SUPERIOR) Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CON PERTINENCIA PARA LA POBLACIÓN JOVEN ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR EMPRESARIAL**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar necesidades de mano de obra calificada y no calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la inversión pública y privada proyectada para el departamento, de manera que pueda orientar la formación de los jóvenes.

\* Brindar información sobre programas y/o formular e implementar oferta complementaria para ampliar intervenciones (Ej.: Becas,

Apoyo sostenimiento, transporte, espacios de formación, cofinanciación de capital semilla en emprendimiento, otros, etc.)

\* Establecer estrategias con Ministerio de Educación Nacional -MEN- para ampliar las acciones de educación y formación para la población joven del departamento para mejorar sus cualificaciones.

### **Acciones de apoyo**

\* Generar mecanismos de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas en torno al mejoramiento de cubrimiento y calidad de la educación y acceso a formación para el trabajo para la población joven.

\* Identificar por medio de estudios, los requerimientos ocupacionales del sector productivo para incidir en la toma de decisiones de las entidades de formación superior y formación pertinente para el trabajo en el corto, mediano y largo plazo.

\* Fortalecer el dialogo con SENA y la academia (activar CUEE-Comité Universidad, Empresa, Estado).del departamento para atender de forma prioritaria y pertinente las necesidades del empresarios en consonancia con la formación para los jóvenes.

\* Alcaldías, fomentar procesos de sostenibilidad en el sistema de educación que evite deserción escolar, aumento de ingreso de jóvenes a educación superior en la región y mayor articulación con el sector empresarial para determinar formación pertinente acorde a sus necesidades.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

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

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

\* Departamento para la prosperidad Social -DPS- y entidades adscritas

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA-APE regional Meta, Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem,

\* Gremios ((ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Cotelco, Fedepalma, Cotelco, Fedearroz, Anuc, otros).

\* Academia (Unimeta, Unillanos, Universidad Santo Tomás, otras).

\* Alcaldías municipales del Meta.

### **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 las Cajas de compensación familiar relacionados con el subsidio familiar.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo de Juventud (Departamental - Municipal)

\* Consejo Departamental de Política Social del Meta - CODPOS-

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet- departamento de Meta.

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasos procesos y sostenibilidad de la asociatividad como medio para desarrollar planes integrales de vida de la población indígena del departamento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Presencia de desplazamiento en los territorios por enfrentamiento entre megaproyectos de crecimiento económico y su cultura y cosmovisión de auto sostenimiento.	* Presencia de discriminación de mano obra indígena, por la concepción de ser de baja calidad.
* Escasos procesos de educación, capacitación y formación de la población indígena del departamento del Meta.	* Desinterés y desconocimiento de la población indígena de acciones de asociatividad para enfrenar sus problemáticas y falencias en generación de ingresos y mejoramiento de calidad de vida.
<b>EFFECTOS</b>	
* Escasa visibilización y acciones de política pública para enfrentar las problemáticas de la población indígena.	* Presencia de necesidades básicas insatisfechas en aumento debido a las pocas acciones efectivas lideradas por los dirigentes de sus comunidades y los administradores de las políticas públicas regionales y nacionales.
* Baja presencia de victorias tempranas en procesos asociativos y de trabajo en equipo liderados por la población indígena.	

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidades en los procesos de empleabilidad, generación de ingresos y emprendimiento para la población afrodescendiente del departamento del Meta.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Débiles procesos de educación y formación para el trabajo sin pertinencia con los sectores productivos estratégicos y vocación de la población afrodescendiente del departamento.	* Presencia de exclusión y precarización de población afrodescendiente en el departamento, incluyendo discriminación racial por parte de la población local.
* Limitado acceso de la población afrodescendiente a rutas de empleabilidad y emprendimiento, deficiencias en los procesos asociativos actuales.	* Escasos procesos de asociatividad originados por la población afrodescendiente del departamento.
	* Gerencia de Afrodescendientes desde la Secretaría Social, con baja capacidad administrativa para promover acciones en el departamento.
<b>EFFECTOS</b>	
* Escasa vinculación de mano de obra de población afrodescendiente a las empresas formales del departamento.	* Aumento de personas afrodescendientes en estado de vulnerabilidad por la baja efectividad de políticas públicas locales y regionales para mejorar su situación.
* Incremento de actividades informales, de cuenta propia y de precarios ingresos desde la población afrodescendiente, que conlleva a situaciones de supervivencia y precarización.	* Bajo nivel de procesos colectivos y desarrollo social originados por la población afrodescendientes tendientes a mejorar sus ingresos, empleabilidad y/o emprendimiento (agropecuarios, gastronómicos, culturales, servicios, y otros en menor medida).

## **ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN LOS TERRITORIOS DE PRESENCIA DE COMUNIDADES INDÍGENAS, ENFATIZANDO ACCIONES DE TURISMO ÉTNICO, CULTURAL, GASTRONOMÍA Y PROYECTOS DE SOBERANÍA ALIMENTARIA**

### **Rol Gobernación**

- \* Desarrollar periódicamente caracterización de la población Indígena del departamento del Meta.
- \* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial liderado por la Gobernación del Meta en alianza con alcaldías, para asociaciones solidarias de origen indígena que propender por su fortalecimiento y sostenibilidad.
- \* Desarrollar procesos de investigación de mercados, mercadeo, rutas de exportación; para fortalecer las actividades lideradas por la población indígena encaminadas a la sostenibilidad de sus organizaciones solidarias y su impacto en el mejoramiento de calidad de vida.
- \* Implementar acciones para mejorar el acceso de la población a la formación para el trabajo con el fin de ampliar su competitividad en el mercado laboral y en los procesos de emprendimiento.
- \* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información con entidades como Cooperación Internacional, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios indígenas.
- \* Implementar proyectos de soberanía alimentaria por medio de sus asociaciones y comunidades indígenas de acuerdo a su cosmovisión que permita mejorar sus índices de nutrición y propender por desarrollar planes de negocio con sus excedentes.

### **Acciones de apoyo**

- \* 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 por medio de la asociatividad.
- \* Fomentar espacios de socialización y sensibilización con actores locales de los lineamientos y la normatividad en torno a la problemática de las comunidades indígenas del departamento del Meta.
- \* Desarrollar acciones conjuntas entre secretarías de la gobernación - Oficina asesora de indígenas, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a la población indígena del departamento.
- \* Construir el perfil productivo y ocupacional (brechas de capital humano) de los territorios donde habitan de forma mayoritaria las comunidades indígenas del Meta, el cual debe contemplar los factores medio ambientales del departamento.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo – Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial del Meta)
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE, Regional Meta.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS, Regional Meta.
- \* Ministerio del Interior.
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Red Ormet, Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo.
- \* ONIC- Organización Nacional de Indígenas de Colombia.
- \* Cooperación Internacional (Cooperación Finlandesa, USAID-ACDI VOCA-, GIZ, Unión Europea, otros).
- \* Ministerio de Cultura.
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Dirección Territorial Meta)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA –APE; COFREM, otros).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA regional Meta.
- \* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación
- \* (Nacional) Sistema General de Regalías
- \* (Cooperación Internacional) ADVIVOCA, Recursos para el desarrollo productivo y social de comunidades indígenas.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Meta.
- \* Consejo Departamental de Política Social del Meta.

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR Y FORTALECER RUTAS DE EMPLEABILIDAD, RUTAS DE EMPRENDIMIENTO Y ASOCIATIVIDAD DE LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE DEL META**

### **Rol Gobernación**

- \* Desarrollar acciones para caracterizar la población Afrodescendiente del departamento del Meta.
- \* Fomentar el desarrollo de la Gerencia de Afrodescendientes brindando herramientas técnica, financieras y de Talento Humano.
- \* Promover el dialogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten la empleabilidad de los afrodescendientes en territorio.
- \* Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo para afrodescendientes.
- \* Liderar la articulación entre las entidades presentes en el departamento y buscar que sus acciones surjan de manera coordinada para asegurar intervenciones integrales, pertinentes y eficaces sobre la población afrodescendiente del departamento.
- \* Desarrollar estrategias con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para la vinculación masiva de la población afrodescendiente en el sistema por intermedio de operadoras del Servicio Público de Empleo.
- \* Articular acciones con empresa privada, cooperación internacional y entidades públicas para facilitar la asociatividad y emprendimiento como medio para mejorar la generación de ingresos de la población afrodescendiente del departamento del Meta.
- \* Fomentar la creación y/o fortalecimiento de organizaciones solidarias (asociaciones, cooperativas) que fomenten la generación de ingresos y la empresarización de las actividades que surjan de la población afrodescendiente del departamento del Meta.
- \* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores de población afrodescendiente.

### **Acciones de apoyo**

- \* Brindar información que permitan la identificación y caracterización de población afrodescendiente y que sea captada en el marco de sus actividades (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros)
- \* Articular los resultados con entidades e instituciones de formación para el trabajo con el fin de orientar los procesos de formación hacia los sectores donde se concentran las mayores apuestas productivas.
- \* Articular acciones con las Alcaldías (29), para promover y realizar con otras instituciones del territorio jornadas de búsqueda activa de población afrodescendiente.
- \* Gestionar la intervención del Ormet departamento del Meta para que desarrolle acciones en torno a la investigación de mercado de trabajo en cuanto a necesidades de formación, perfiles ocupacionales, brechas de capital humano, otros que fortalezcan la toma de decisiones en torno a la población afrodescendiente.
- \* Implementar rutas de emprendimiento en las regiones de departamento con apoyo (alianzas) de alcaldías que se atiendan poblaciones prioritarias como la afrodescendiente.
- \* Fomentar acciones de sensibilización y acompañamiento con actores privados (gremios, grandes empresarios, mesas de discusión) para la vinculación y aumento de oportunidades a la población afrodescendiente del departamento.
- \* Implementar procesos de seguimiento, acompañamiento técnico y comercialización para el apoyo de la sostenibilidad de asociatividad de la población afrodescendiente del Meta.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Meta)
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- \* Ministerio del Interior.
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo- UAESPE
- \* Caja de Compensación Familiar del Meta- CCF Cofrem
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Meta
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- y entidades adscritas
- \* Cámara de Comercio de Villavicencio.
- \* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Fedepalma, Cotelco, Fedearroz, Anuc, otros).
- \* Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA – APE; Cofrem, otros)
- \* Academia (Unimeta, Unillanos, Universidad Santo Tomás, otras).
- \* Alcaldías Municipales del Meta.
- \* Cooperación internacional: (USAID-ACDI-VOCA, PNUD)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Nacional) Sistema General de Regalías
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por las Cajas de compensación familiar relacionados con el subsidio familiar
- \* (Cooperación Internacional) Recursos de entidades como USAID, ACDI/VOCA, u otras.

### Instancias territoriales con competencia

- \* Consejo Departamental de Política Social del Meta -CODPOS-
- \* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet-departamento de Meta.

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

## 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: Limitadas estrategias en generación de oportunidades de empleabilidad que impacten poblaciones que tradicionalmente han sido excluidas del mercado de trabajo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Desconocimiento generalizado del Teletrabajo y sus ventajas como nuevo mecanismo de organización del trabajo, limitada sensibilización y socialización de la temática de Teletrabajo a empresas públicas y privadas y la población en general.</li><li>* Escasos incentivos para las empresas públicas y privadas para la implementación del Teletrabajo.</li><li>* Preferencias de suscribir contratos de subordinación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Infraestructura y herramientas tecnológicas ubicadas en zonas distantes a los asentamientos de grupos poblacionales prioritarios.</li><li>* Limitado acceso a herramientas de trabajo (computador, tabletas, software) y demás medios, debido a los bajos ingresos de la población prioritaria (población rural y extrema pobreza).</li></ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Escasa promoción de la inclusión social de grupos poblacionales prioritarios, manteniendo brechas sociales en la población y barreras de acceso al mercado laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Subutilización de infraestructura tecnológica del departamento, con fines de desarrollo productivo (producción de bienes y servicios).</li><li>* Aumento del desempleo en poblaciones alejadas de los centros poblados y rurales del Meta.</li></ul>

### ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR TELETRABAJO AL INTERIOR DE LA ENTIDAD TERRITORIAL OFRECIENDO OPORTUNIDADES A MADRES GESTANTES, EMBARAZADAS, MUJER CABEZA DE HOGAR, CUIDADORES/AS DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

#### Rol Gobernación

- \* Implementar los estudios pertinentes para desarrollar el Teletrabajo al interior de la entidad territorial, ofreciendo la forma de trabajo a la población priorizada en la temática.
- \* Liderar procesos de inclusión laboral para población habitualmente excluida por su condición y ubicación.
- \* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo".

#### Acciones de apoyo

- \* Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de la entidad territorial.
- \* Implementar acciones para acceder a esta herramienta por intermedio de alianzas estratégicas con Mintrabajo y Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC's, líderes del proceso a nivel nacional.

- \* Visibilizar, promocionar y divulgar las acciones, políticas, programas y estrategias que adelanta la entidad territorial en su interior como forma de sensibilizar su uso en otras entidades públicas y privadas del departamento del Meta.
- \* Promover la formulación de política pública en el marco de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

- \* Acompañar a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías para la Información y las Comunicaciones MINTIC's y el Ministerio del Trabajo.
- \* Liderar procesos de ampliación de la introducción de la temática ante entidades públicas y privadas del departamento.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales- Dirección Territorial Meta)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Regional Meta
- \* Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC's

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- \* Comisión Regionales de Competitividad e Innovación del Meta - CRCeI-

- \* Departamento Administrativo de la Función Pública
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Meta
- \* Alcaldías municipales del Meta.

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

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL TEJIDO EMPRESARIAL DEL META**

### **Rol Gobernación**

- \* Promover la realización de talleres para la promoción del Teletrabajo en los municipios del departamento del Meta/ Gremios/ Espacios de Discusión.
- \* Identificar regiones, sectores productivos y oficios más susceptibles para el teletrabajo de acuerdo a la necesidades del departamento del Meta (Subregión de La Macarena, Subregión del Bajo Ariari Sur, Subregión Ariari, Subregión del Rio Meta, otros).
- \* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción.

### **Acciones de apoyo**

- \* Acompañar a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MINTIC y el Ministerio del Trabajo.
- \* Lidera procesos de inclusión social y laboral articulando acciones con sectores económicos prominentes del departamento donde se desarrollen estrategias para introducción del teletrabajo con beneficio a población con discapacidad, cuidadores, madres y/o población rural.
- \* Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) asistencia técnica para la formulación de políticas públicas en torno a Teletrabajo.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales- Dirección Territorial Meta)
- \* Ministerio de Tecnologías para la Información y las Comunicaciones MINTIC's
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Fedepalma, Cotelco, Fedearroz, Anuc, otros)

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

- \* Implementar acuerdos con Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-MINTIC'S sobre la ampliación de acceso a internet y comunicaciones a población prioritaria del departamento.

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

- \* Capacitar y formar a la población prioritaria en medios de informática como herramientas de acceso a trabajo y educación.

- \* Articular acciones con alcaldías del departamento con problemas de interconexión a comunicación y tecnología para apoyar las acciones y eliminar brechas de acceso.

- \* Introducir la temática en espacios de discusión y entidades con amplia relación con el tejido empresarial del departamento como Cámara de Comercio de Villavicencio y CCF Cofrem para introducir el teletrabajo como aspecto de discusión y desarrollo de metas en el departamento.

- \* Cámara de Comercio de Villavicencio.

- \* Organizaciones de trabajadores (CUT Meta –CGT Meta, otros).

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Meta

- \* Academia (Universidad Santo Tomás, Unimeta, UCC, Unillanos, UNAD, ESAP, UAN, otras).

- \* Alcaldías municipales del Meta.

- \* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

\* (Privados) Recursos propios de las empresas.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta –CRCEI

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

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

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

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

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de afiliación al sistema de subsidio familiar, utilización de mecanismos de protección al cesante y desaprovechamiento de los servicios que brindan la Cajas de Compensación Familiar.**

#### **CAUSAS**

\* Relaciones laborales informales en los sectores del departamento (agrícolas, servicios, comercio).  
\* Desconocimiento de la población sobre beneficios de vinculación a cajas de compensación familiar.

\* Escasa cobertura de la caja de compensación en zonas rurales y poblaciones alejadas del centro administrativo y político del departamento.

#### **EFFECTOS**

\* Desprotección del núcleo familiar y limitado acceso a los beneficios del subsidio familiar y protección al cesante de trabajadores y buscadores.

\* Percepción negativa de la población afiliada y no afiliada, de acuerdo al desconocimiento de las acciones del subsidio familiar.  
\* Desprotección del núcleo familiar y trabajadores.

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

#### **Rol Gobernación**

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

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

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

#### **Acciones de apoyo**

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

\* Incluir dentro de su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a la caja de compensación del departamento (Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem).

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

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

\* Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural, ofertados por la Caja de Compensación Familiar del Meta.

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Subdirección de Subsidio Familiar- Dirección Territorial Meta).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- regional Meta.
- \* Caja de Compensación Familiar del Meta -CCF Cofrem.
- \* Alcaldías municipales del Meta.
- \* Centros Provinciales (Asociación de Municipios del Ariari, Agroparques, otros).

- \* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural- INCODER-
- \* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Fedepalma, Fedearroz, Anuc, otros).
- \* Asociaciones de agricultores y empresarios campesinos.
- \* Cámara de Comercio de Villavicencio.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar
- \* (Nacional) Min agricultura - Fondo de Desarrollo Rural

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red Nacional de Formalización Laboral.
- \* Mesas técnicas de empleo.

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Meta -SCPSL-

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidades en la secretaría técnica que derivan en falta de gestión y permanencia de los actores en el espacio para el efectivo desarrollo del diálogo tripartito en el departamento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desconocimiento de acciones del espacio de discusión como cuerpo colegiado constitucional que se encarga de liderar aspectos de trabajo, laboral y de dialogo social a nivel nacional y sus jurisdicciones departamentales.	* Desinterés originado desde representantes de Gobierno y Empresarios para participar, sostener y mejorar las condiciones de empleados y empleadores del departamento.
* Escasa trazabilidad de procesos originados en el espacio por parte de la secretaría técnica.	* Ausencia de un plan de acción que oriente las acciones de la SCPSL y por consiguiente, se presenten deficiencias en el seguimiento, control y evaluación de procesos realizados.
<b>EFECTOS</b>	
* Desconfianza desde los actores en la consecución de resultados que mejoren las relaciones laborales y el diálogo social en el departamento.	* Intermitencia del liderazgo en el espacio desde la secretaría técnica, que impide seguimiento a procesos y desarrollo de plan de acción.
	* Acciones preventivas y reducción de la conflictividad social, limitados, por deficiencias en la articulación de actores.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DEL META PARA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL**

### **Rol Gobernación**

\* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Meta -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

\* Promover reuniones en subregiones y municipios del departamento, que tienen alta problemática y necesidades de dialogo social en aspectos laborales: Puerto Gaitán, Acacias, Granada.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Confederación Democrática de Pensionados.

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Gremios: Cámara de Comercio de Villavicencio, Fenalco, ANDI Meta y Llanos Orientales, otros.

\* Organizaciones de trabajadores (CGT Meta, CTC Meta, Sintracofrem, otros).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

# CAPITULO 6

## PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

### FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Economía del departamento del Meta, con alta influencia de actividades económicas con mayores dinámicas de informalidad laboral.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitadas acciones desde el sector público para sensibilizar y cumplir metas de formalización laboral en sectores económicos del departamento del Meta.</li> <li>* Alta presencia en el mercado laboral de población con subsidios estatales, quienes desisten de procesos de formalización por temor a perder beneficios económicos, decidiendo así estar desvinculados del sistema de protección social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Presencia de actividades económicas con bajos excedentes financieros y generación de ingresos, que limita la formalización de la población.</li> <li>* Alta incidencia de patrones culturales para evitar el pago de seguridad social integral.</li> <li>* Actividades económicas de mayor vinculación de mano de obra, mantienen relaciones informales de trabajo.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mayor exposición a condiciones de trabajo inseguras y sin protección a la seguridad social y otras normas laborales.</li> <li>* Desprotección del trabajador y su núcleo familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Fomento de la precarización laboral, especialmente de grupos poblacionales prioritarios.</li> <li>* Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social.</li> </ul>

**ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON LA POBLACIÓN EN GENERAL LA IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, RIESGOS LABORALES, SUBSIDIO FAMILIAR) QUE PROMUEVA LA FORMALIZACIÓN LABORAL**

**Rol Gobernación**

- \* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, minera, agrícola, ganadera, etc.), que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.
- \* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral.
- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (población vulnerable, población rural, personas que desarrollan

- acciones en construcción y jóvenes) para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.
- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS y Cotización por semana.

### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.
- \* Promover ferias y brigadas de afiliación a población priorizada y focalizada, articulando con entidades territoriales del departamento y con alcaldías
- \* Sensibilizar a la comunidad en general sobre los alcances de la reconversión laboral y los beneficios derivados de la formalización.
- \* Identificar barreras de acceso a afiliación a seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información a operadores y demás entidades involucradas que permitan el diseño de estrategias para la eliminación de barreras de acceso.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Meta)
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Meta
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- \* Cámara de Comercio de Villavicencio.
- \* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* Entes territoriales: Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red Nacional de Formalización Laboral.

- \* Generar acciones con población atendida desde la entidad territorial (Secretaría Social, Secretaría de Desarrollo Agroeconómico, Secretaría de Mujer y Equidad de Género) para promover la afiliación a esquemas flexibles como Beneficios Económicos Periódicos- BEP's y cotización por semanas.

- \* Promover la articulación con las alcaldías del departamento para apoyar la divulgación de la formalización laboral y los esquemas flexibles de seguridad social a la población de sus municipios.

- \* Generar alianzas entre entes territoriales, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a Beneficios Económicos Periódicos- BEPS; así como alianzas para la ampliación de su cobertura.

- \* Fondos de Pensiones y Administradoras de Riesgos Laborales (Positiva, Colpensiones, Colmena, Skandia, Sura, La Equidad).

- \* Alcaldías municipales del Meta.

- \* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Fenalco, Fedepalma, Cotelco, Fedearroz, Anuc, otros).

- \* Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT- otros).

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

- \* Comisión Regional de Competitividad e Innovación- CRCel (presidentes subcomisiones temáticas e iniciativas clúster).

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA SENSIBILIZAR SOBRE LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y MECANISMOS FLEXIBLES (COTIZACIÓN POR SEMANAS, BEP'S) PARA LA POBLACIÓN FORMAL E INFORMAL DEL META**

### **Rol Gobernación**

- \* Lidera acciones para preparar a su población para el auto sostenimiento por medio del ahorro.
- \* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS (Beneficios Económicos Periódicos) en sus municipios, mediante convenios con entidades públicas departamental o municipales, para la disposición de espacios físicos.

### **Acciones de apoyo**

- \* Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.
- \* Apoyar programas de formalización laboral para toda la población del departamento de acuerdo a sectores económicos con mayor problemática.
- \* Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor,

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial del Meta).
- \* Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones.

- \* Fomentar la afiliación a mecanismos formales y/o flexibles de protección la vejez con énfasis en población en pobreza extrema, rural, mujer, discapacidad; con apoyo de entidades encargadas-responsables (Mintrabajo, Colpensiones, MinSalud, otras).

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

- población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).

- \* Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social de los grupos identificados

- \* Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social.

- \* Consorcio Colombia Mayor, Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS (Beneficios Económicos Periódicos).

- \* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF-Cofrem.

\* Alcaldías municipales del Meta.

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Fedepalma, Cotelco, Fedearroz, Anuc, otros).

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-del departamento del Meta.

\* Red Nacional de Formalización

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

### **Rol Gobernación**

\* Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto de la realización de acuerdos (trabajadores de actividades agropecuarias, turismo, reparación, construcción e hidrocarburos; personas jóvenes, afrodescendientes, de origen rural, pobreza extrema, víctimas del conflicto armado).

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Camacol, Fenalco, Fedepalma, Cotelco, Fedearroz, Anuc, otros).

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Meta.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* Entes territoriales: Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Red Nacional de Formalización Laboral.

## **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: Escasa formalización laboral en el sector agropecuario del departamento del Meta.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Actividades agropecuarias del departamento del Meta: palma, cacao, arroz, café, plátano, lácteos, otros; mantienen un alto nivel de relaciones informales de trabajo.</li> <li>* Bajo nivel de conocimiento de la protección social, mecanismos flexibles de protección y ahorro para la vejez acorde a la estacionalidad y rangos de ingresos de los trabajadores rurales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escaso conocimiento de mecanismos de protección a la vejez como Beneficios Económicos Periódicos-BEP's y mecanismos flexibles de protección desde las entidades públicas encargadas de atender integralmente la población rural del departamento.</li> <li>* Creciente y elevado nivel de informalidad en el sector agropecuario del departamento.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasa vinculación al sistema de seguridad social que deriva en trabajadores con altos riesgos laborales en salud, enfermedades laborales, desprotección en la vejez, entre otros aspectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ampliación de las brechas sociales y económicas entre zonas rurales y urbanas.</li> <li>* Crecimiento económico sin impacto en generación de empleo rural formal.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasa pertinencia educativa y formación para el trabajo en el sector agropecuario del departamento del Meta, desinterés de la población juvenil en formarse en ciencias agropecuarias.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasa formación para el trabajo, educación básica, secundaria y superior para el sector de la población agropecuaria.</li> <li>* Bajo relevo generacional, debido al escaso interés de jóvenes en desarrollar actividades agropecuarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Amplias barreras para el acceso a formación básica, en razón a la deficiencia de vías, trabajo infantil, bajos incentivos a la educación de jóvenes rurales y debilidades en el sistema de educación.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo desarrollo técnico y procesos que generen valor agregado debido a la poca capacitación y formación de la población rural.</li> <li>* Trabajadores rurales con altos niveles de analfabetismo, bajas competencias y desarrollo de habilidades específicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Población que participa en actividades agropecuarias, representadas principalmente por personas adultas, con dificultades en aprendizaje y apropiación de nuevas dinámicas de producción.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Procesos asociativos, encaminados a economías de escala, débiles por los incipientes procesos de comercialización, asistencia técnica y debilidad en la infraestructura para dinamizar la producción y asegurar la salida de productos agropecuarios.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escasa cultura de asociatividad entre la población rural del departamento.</li> <li>* Debilidades en los procesos de formación y acompañamiento de asociaciones de productores, referentes a los ámbitos contables, organizaciones, costeo y comercialización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Proliferación de asociaciones de productores agropecuarios, sin impacto real en el desarrollo sectorial y baja generación de ingresos que contribuyan al PIB departamental.</li> <li>* Incipiente asistencia técnica desde entes territoriales y entidades adscritas al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, que garanticen la sostenibilidad de las iniciativas agropecuarias.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Crecimiento económico en el sector agropecuario sin impacto en la generación de empleo rural formal y sin vinculación de la población en las apuestas productivas priorizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Fortalecimiento comercial y asistencia técnica en actividades agropecuarias, con bajo impacto en el incremento de la generación de ingresos.</li> <li>* Desconfianza desde la población en la conformación de procesos asociativos por desconocimiento de su funcionalidad.</li> </ul>

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

### **Rol Gobernación**

\* Articular procesos de divulgación en ferias de servicios, foros y encuentros con la comunidad rural del departamento, para dar a conocer el servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos-BEP's y mecanismos flexibles de afiliación a seguridad social.

\* Liderar procesos de capacitación al interior de funcionarios del ente territorial, en especial, de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Agroeconómico para ofrecer conocimientos de la temática, Beneficios Económicos Periódicos (BEP's).

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

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

\* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías de Agricultura municipales y la Secretaría de Desarrollo Agropecuario del departamento, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a Beneficios Económicos Periódicos BEPS.

\* 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**

\* Generar alianzas entre los entes territoriales, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a Beneficios Económicos Periódicos- BEPS; así como para el establecimiento de alianzas para la ampliación de su cobertura.

\* Incluir el programa en las ferias de servicios lideradas por la Gobernación del Meta, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación.

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades descentralizadas.

\* Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Regional Meta

\* Caja de Compensación Familiar del Meta -CCF Cofrem.

\* Alcaldías municipales del departamento.

\* Centros Provinciales (Asociación de Municipios del Ariari, Agroparques, otros).

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Fedepalma, Fedearroz, Anuc, otros).

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias-UAEOS

\* Instituto Colombiano Agropecuario. ICA, Regional Meta

\* Cooperación Internacional (PNUD, DEI, Onudi, Usaid, GIZ, otros)

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

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

\* Pastoral Social Regional, Pastoral Social de Villavicencio y Pastoral Social de Granada.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\*(Entes territoriales) Recursos propios.

\*(Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para afiliación

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA del departamento del Meta.

\* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

### **Rol Gobernación**

\* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas-UVAE, en sectores como Palma, Caucho, Agroindustria, otros.

\* Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas-UVAE.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo, no cubierta por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).

\* Abordar en el Comité Seccional De Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud Ocupacional, la pertinencia y acciones conjuntas de los actores del

territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE para trabajadores del campo.

\* Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.

\* Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios del sector agropecuario para socialización y puesta en funcionamiento de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas-UVAE.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo- Dirección Territorial Meta)

\* Alcaldías municipales del Meta (Secretarías de agricultura).

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Centros Provinciales (Asociación de Municipios del Ariari, Agroparques, otros).

\* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural- INCODER-

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Regional Meta

\* Caja de Compensación Familiar del Meta -CCF Cofrem.

\* Gremios (ANDI Meta y Llano Orientales, Fedepalma, Fedearroz, Anuc, otros).

\* Instituto Colombiano Agropecuario –ICA, Regional Meta

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

\* Empresas de administradores de ARL, Pensiones, Cesantías presentes en el departamento.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos privados de las empresas

\* (Privados) Recursos privados de los gremios ANDI Meta, Fedepalma. Fedearroz ANUC).

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA-

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER APUESTAS PRODUCTIVAS DEL DEPARTAMENTO INCLUSIVAS A LA POBLACIÓN RURAL EN ACTIVIDADES AGROPECUARIAS (GANADERÍA, HORTALIZAS Y FRUTAS), OIL AND GAS, TURISMO, AGROINDUSTRIA)**

### **Rol Gobernación**

\* Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a cantidad y calidad de empleo derivados de proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio en el sector rural para la vinculación de las comunidades y la planeación de acciones en el corto plazo.

\* Gestionar la vinculación de poblaciones rurales por medio de los encadenamientos productivos incluyentes en actividades fortalecidas por las apuestas productivas del Meta lideradas por la Comisión Regional de Competitividad e Innovación -CRCel y la Gobernación del Meta.

\* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades vinculadas a las apuestas productivas priorizadas en el departamento.

\* Fomentar la asociatividad como medio de mejorar competitividad por cantidad y calidad a la población rural del departamento.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Lidera y fomenta los procesos de las apuestas productivas desarrolladas desde la Comisión Regional de Competitividad e Innovación-CRCel del Meta (estudios, capacitación, comercialización, desarrollo regional, otros).

\* Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías de escala, procesos agroindustriales y conformación de alianzas para clústeres productivos.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

\* Organización de las Naciones Unidas-ONU- PNUD-DEI.

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Centros Provinciales (Asociación de Municipios del Ariari, Agroparques, otros).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Regional Meta

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

\* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo- Ormet departamento del Meta).

\* Caja de Compensación Familiar del Meta -CCF Cofrem.

\* Gremios (Fedepalma, Fedearroz, Anuc, otros).

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Instituto Colombiano Agropecuario. ICA, Regional Meta

\* Cooperación Internacional (Usaid, GIZ, otros).

\* Colpensiones,

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

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

\* Pastoral Social Regional, Pastoral Social de Villavicencio y Pastoral Social Granada.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos privados de las empresas y Recursos privados de los gremios del departamento del Meta.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación-CRCel.

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA del departamento del Meta.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO Y PARTE DEL PROCESO DE DIGNIFICACIÓN EN EL CAMPO**

### **Rol Gobernación**

\* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina de su territorio.

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

### **Acciones de apoyo**

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

\* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía

Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural.

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

\* Organización de las Naciones Unidas-ONU- PNUD-DEI.

\* Alcaldías municipales del departamento.

\* Centros Provinciales (Asociación de Municipios del Ariari, Agroparques, otros).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Regional Meta

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

\* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo- Ormet departamento del Meta).

\* Caja de Compensación Familiar del Meta-CCF Cofrem.

\* Gremios (Fedepalma, Fedearroz, Anuc, otros).

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS.

\* Superintendencia de la Economía Solidaria.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

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

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### Instancias territoriales con competencia

- \* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA
- \* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta.

- \* Red regional de emprendimiento del Meta.

### 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: Débiles procesos de sostenibilidad y mantenimiento de las organizaciones solidarias conformadas, ocasionando deserción, desinterés y desconfianza de sus participantes.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Poblaciones prioritarias del departamento (afrodescendientes, jóvenes, discapacidad y cuidadores, mujer, otros) demuestran poco interés por la conformación de organizaciones.  * Debilidades en procesos de asistencia técnica para la conformación y/o fortalecimiento de entidades de origen solidario.	* Desconfianza generada por los resultados demostrados por las actuales organizaciones del departamento, en cuanto a su escaso funcionamiento y procesos sostenibles, problemáticas internas y corrupción.
<b>EFFECTOS</b>	
* Incumplimiento de la normatividad sobre regulación de las organizaciones solidarias por desconocimiento y acompañamiento de los entes encargados de su fortalecimiento y control.  * Bajos resultados sostenibles de generación de ingresos de las organizaciones existentes, que lleven a problemáticas internas, y posterior deserción de asociados.	* Conformación de organizaciones solidarias sin fundamentos técnicos, administrativos y sociales que impiden su desarrollo y sostenibilidad debido al escaso acompañamiento técnico.

### ESTRATEGIA. PROMOVER EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS CON ENFOQUE DE DERECHO Y ENFOQUE DIFERENCIAL, PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN SOCIAL Y EL DESARROLLO SOCIO ECONÓMICO Y CULTURAL DE LAS COMUNIDADES

#### Rol Gobernación

- \* Promover la identificación de grupos de población prioritario (rural, jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto, discapacidad, afrodescendientes, otras) en los que se focalicen el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- \* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- \* Promover la identificación y el intercambio de experiencias exitosas de organización solidaria que permitan la inclusión social de las poblaciones prioritarias.

- \* Promover la coordinación y articulación de acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- \* Promover estrategias de intervención con la población a partir proyectos de emprendimiento asociativo solidario bajo esquemas de innovación social tales como: negocios inclusivos, micro franquicias solidarias entre otros, que contribuyan a una efectiva inclusión social, productiva y la generación de ingresos de las comunidades más vulnerables
- \* Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

#### Acciones de apoyo

- \* Identificar grupos de población prioritario (rural, jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto, discapacidad, afrodescendientes, otras) en

los que se focalicen el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.

\* Identificar y fortalecer experiencias exitosas de organización solidaria que permitan la inclusión social de las poblaciones prioritarias en particular de las víctimas del conflicto armado.

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

\* Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el

### **Entidades de apoyo**

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

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- regional Meta.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- regional Meta.

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Mesa de Generación de Ingresos

fomento y el fortalecimiento de las 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, micro franquicias solidarias entre otros, que contribuyan a una efectiva inclusión social, productiva y la generación de ingresos de las comunidades más vulnerables.

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Gremios (Cámara de Comercio de Villavicencio, ANDI Meta y Llanos Orientales, Fenalco-Meta, Camacol, Fedepalma, Cotelco, otros).

\* Cooperación internacional (JICA; Agencia de Cooperación Vasca; USAID- ONU, otras)

\* Alcaldías municipales del Meta.

\* Juntas de Acción Comunal.

Promoción del desarrollo, Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

\* Red Regionales de Emprendimiento.

## **ESTRATEGIA. BRINDAR ASISTENCIA TÉCNICA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA FORTALECIMIENTO OPERACIONAL, COOPERATIVO Y ASOCIATIVO DE LAS ORGANIZACIONES ENCAMINADAS A ACTIVIDADES AGROPECUARIAS, COMERCIALES Y DE SERVICIOS**

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* Vincular procesos encaminados a la sostenibilidad de procesos por medio de mejoramiento productivo y comercial de las

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

\* Fomentar programas de asistencia técnica para el fortalecimiento y apoyo a la conformación de organizaciones de origen solidario de acuerdo a los sectores priorizados. .

organizaciones solidarias bajo articulación con entidades de cooperación internacional, gremios y entidades privadas.

\* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, social, competitividad, planeación, otras; Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a la población objetivo (rural, jóvenes, víctimas, afrodescendientes, indígenas, mujeres, discapacidad y cuidadores).

### **Entidades de apoyo**

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

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-regional Meta.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-regional Meta.

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

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS.

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Gremios (ANDI Meta y Llanos Orientales, Fenalco-Meta, Fedepalma, Fedearroz, Anuc, Camaco, Cotelco, otros).

\* Alcaldías municipales del departamento.

\* Juntas de Acción Comunal.

\* Cooperación internacional (Agencia de Cooperación Internacional Japonesa – JICA; Agencia de Cooperación Vasca; USAID- Cooperación de Estados Unidos de América- ONU Organización de las Naciones Unidas- otras)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Mesa de Generación de Ingresos.

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta-CRCel.

\* Red Regional de Emprendimiento del Meta.

# 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: Cultura de ahorro y protección para la vejez débiles, limitan oportunidades de ingresos y jubilación de la persona mayor.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de formación y cualificaciones (competencias) básicas de la población adulta.</li> <li>* Bajo cubrimiento y escasas acciones desde municipios y departamento en programas para la protección, mejoramiento de calidad de vida y servicios a personas mayores.</li> <li>* Desconocimiento de programas gubernamentales como BEPS y Colombia Mayor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Altos índices de informalidad laboral de trabajadores en edad productiva, afecta la cobertura del sistema general de pensiones y una desprotección de la persona mayor.</li> <li>* Desconocimiento de normas para la atención de las personas mayores y orientación de sus grupos familiares.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aumento de los niveles de desprotección de la persona mayor del departamento del Meta, baja cobertura en pensión, desprotección económica, salud y recreación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Disminución de la calidad de vida y el bienestar de la persona mayor que no cuenta con programas enfocados a su apoyo y desarrollo.</li> <li>* Presencia de abandono de los adultos mayores desde sus familias.</li> </ul>

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

#### **Rol Gobernación**

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

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

#### **Acciones de apoyo**

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

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

\* (ICBF) Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS (Beneficios Económicos Periódicos).

\* Consorcio Colombia Mayor

\* Alcaldías municipales del departamento.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social del Meta -CODPOS-

\* Comité de Adulto Mayor.

## **ESTRATEGIA. AMPLIACIÓN DE COBERTURAS PARA ACCESO A SERVICIOS DE SALUD, ASISTENCIA SOCIAL, HOGARES DE PASO, CASA GERIÁTRICAS DE LA TERCERA EDAD (CENTROS VIDA) , CULTURA Y DEPORTE, CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, (INCLUSIÓN SOCIAL)**

### **Rol Gobernación**

\* Fomentar procesos de socialización y sensibilización de responsabilidad familiar y estatal sobre mantenimiento de calidad de vida de la población mayor del departamento, para evitar abandono y maltrato de personas mayores.

\* Promocionar estrategias de previsión de riesgos contra la vejez.

\* Fomentar bienestar de adulto mayor por medio de acciones sociales complementarias para mejoramiento de calidad de vida.

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Implementar estrategias de comunicación sobre normas para el mantenimiento de los adultos mayores desde sus familias.

\* Articular acciones con las alcaldías del departamento para ofrecer foros, encuentros, capacitaciones, sensibilizaciones, sobre

la sentencia T/696 de 2012 donde evidencia el delito del abandono de personas mayores desde sus familias.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Salud y Protección Social.

\* Caja de Compensación Familiar-CCF-Cofrem.

\* Alcaldías municipales del departamento.

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

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

\* Cámara de Comercio de Villavicencio.

\* Gremios: -ANDI Meta y Llanos Orientales, CAMACOL, Fedepalma, COTELCO, FEDEARROZ, ANUC, otros.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del departamento del Meta.

\* Comité de Adulto Mayor.

## BIBLIOGRAFÍA

- Babooa, S. K. (2008). *Public participation in the making and implementation of policy in mauritius with reference to port louis' local government*.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (2012). *Documento Conpes social 147. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años*.
- (2014). *Documento Conpes 173. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volumen 142, No. 2.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2012). *Guía de modernización de entidades públicas. Modernización institucional en los organismos y entidades de la administración pública*.
- Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión preliminar para discusión del consejo nacional de planeación*.
- (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] (2013) *Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. Versión 1.0*.
- Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador (2008). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger a l 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.**