

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

SONIA VIVIANA ROMO MONTERO
Asesora Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, objetivos desarrollo sostenible (ods) y pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público	18
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	19
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	23
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	26
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	29
Formación de trabajadores productivos	29
Seguridad y la salud en el trabajo.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	34
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	36
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	40
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	43
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante	46
Teletrabajo	48
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	51
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	52
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	53
Formalización laboral	53
Trabajo decente en el campo	56
Organizaciones solidarias	62
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	64
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	64
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS.....	69

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	69
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	69
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	69
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	69
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”	69
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	69

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 diálogo 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 diálogo 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 diálogo social realizado con diferentes actores del sector trabajo. Los pactos contribuyen a los *Objetivos de desarrollo Sostenible 2016 – 2030* adoptados por Colombia en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizada en Septiembre de 2015.

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

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

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

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 el rol del ente territorial, actividades de apoyo, entidades de apoyo y posibles fuentes de financiación.

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE NARIÑO.

Fechas de Sesiones: 25 de Septiembre - 03 de Noviembre y 18 de Diciembre 2015 Socialización.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo Dirección Territorial, Ormet, SENA, Caja Compensación Familiar De Nariño, Gobernación de Nariño, PNUD, Alcaldía de Pasto, CUT, CTC, UGTI.

MESA LOCAL DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE PASTO

Fechas de Sesiones: 21 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo Dirección Territorial, ORMET, SENA, caja Compensación Familiar De Nariño, PNUD.

SESIONES CON ACTORES LOCALES

Fechas de Sesiones: 23 de Septiembre - 15 Octubre - 22 de Octubre

Participantes: Representantes de instituciones como: Programa Desarrollo con Identidad Regional entre Nariño y España –DIRENA, Gobernación de Nariño, Alcaldía de Pasto, SENA, ANSPE, DPS,ORMET, PNUD.

COMITÉ DEPARTAMENTAL DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL CIETI.

Fechas de Sesiones: 5 Noviembre de 2015.

Participantes: Ministerio del Trabajo, Policía de Infancia y Adolescencia, ICBF, Gobernación, PROINCO,

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 ocasionen daño o pongan en peligro su desarrollo físico, psicológico, moral y espiritual, incluyendo actividades que los separen de su familia los priven de la oportunidad de asistir y permanecer en el sistema escolar (OIT, 2003)

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Trabajo infantil en los sectores de la economía informal plazas de mercado y ventas ambulantes, en los Municipios de Pasto, Ipiales, Tumaco y Tuquerres	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incidencia de factores culturales que validan el trabajo infantil, e incentivan el legado generacional de actividades informales. * Débil proceso de implementación de la estrategia nacional para la prevención y erradicación de trabajo infantil, y baja cobertura en la atención de la problemática. * Priorización del trabajo sobre la educación, validación de la deserción escolar. * Alta incidencia de desplazamiento en los Municipios de Ipiales, Tumaco, Pasto y Tuquerres. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja articulación institucional que permita la caracterización y atención integral de niños, niñas y adolescentes (NNA) involucradas en prácticas de trabajo infantil y la sensibilización y empoderamiento de la población en torno a esta temática. * Bajos ingresos de las familias que promueve y justifica la vinculación laboral a temprana edad. * Limitadas oportunidades extracurriculares que fomenten el aprovechamiento y adecuado uso del tiempo libre.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Escasa oferta institucional multinivel que permita implementar sistemas de información que refleje la realidad del problema y para brindar atención a la problemática de forma integral. * Niños, Niñas y Adolescentes -NNA- sin oportunidades para acceder a la educación y adquirir habilidades, que los preparen para acceder a un trabajo decente, en su vida adulta. 	<ul style="list-style-type: none"> * Disminución de oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, la formación, limitando el uso creativo del tiempo libre y afectando su desarrollo personal. * Generalización en la población de argumentos que justifican el trabajo infantil y no lo reconocen como una problemática en el territorio. * Incremento de la informalidad en el departamento y desarrollo de actividades de sobrevivencia.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Trabajo infantil en el sector rural del departamento en actividades como cosechas, ordeño de vacas, recolección de leña y servicios domésticos	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incidencia de factores culturales que validan el trabajo infantil, e incentivan el legado generacional en actividades agrícolas y pecuarias. * Débil proceso de implementación de la estrategia nacional para la prevención y erradicación de trabajo infantil, y baja cobertura en la atención de la problemática en el área rural del Departamento. * Priorización del Trabajo sobre la Educación, validación de la deserción escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población dispersa en el territorio que se ubica en zonas alejadas que dificulta el acceso al sistema educativo en los NNA. * Incidencia de factores culturales que justifican y promueven el trabajo infantil, con mayor incidencia en las comunidades afro e Indígenas. * Bajos ingresos de las familias que promueve y justifica la vinculación laboral a temprana edad. * Concentración de la oferta Institucional en la ciudad de Pasto principalmente.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población infantil sin garantías de protección de sus derechos. * Incremento de la informalidad laboral en el departamento. * Bajo reconocimiento del trabajo infantil como problemática en el territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> * Escasa oferta institucional multinivel que permita implementar sistemas de información que refleje la realidad del problema y para brindar atención a la problemática de forma integral. * Niños, Niñas y Adolescentes -NNA- sin oportunidades para acceder a la educación y adquirir habilidades, que los preparen para acceder a un trabajo decente, en su vida adulta.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Vinculación de niños niñas y adolescentes en actividades delictivas relacionados con, reclutamiento, cultivos ilícitos y explotación sexual en los municipios de la Costa Pacífica	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos ingresos de las familias que promueve y justifica la vinculación en actividades relacionadas con la explotación sexual y cultivos ilícitos. * Auge de actividades ilegales en zonas rurales. (Presencia de grupos armados ilegales y cultivos ilícitos). * Alto impacto del conflicto armado en el Departamento, con mayor incidencia en los Municipios de la costa pacífica, altos índices de desplazamiento forzoso de las comunidades, * Bajo reconocimiento de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mecanismos de denuncia y atención inmediata insuficientes. * Población dispersa y en lugares alejados de difícil acceso. * Abstinencia en la población para realizar las denuncias de los casos de reclutamiento por amenazas de los grupos armados. * Condiciones Geográficas fronterizas que dificulta el control y regulación del tránsito legal e ilegal, al Ecuador.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Niñas explotadas sexualmente, y reclutados sin oportunidades de estudio y asumiendo responsabilidades propias de adultos. * Perpetuación de los ciclos de pobreza en que se encuentran. * Vulneración de los derechos de NNA e Inequidad en la distribución de la riqueza social. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de la inseguridad y quebrantamiento del tejido social. * Disminución oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, la formación, limitando el uso creativo del tiempo libre y afectando su desarrollo personal.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Deficientes mecanismos que garanticen el trabajo adolescente protegido	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento por parte de los empleadores sobre la normatividad que reglamenta y protege al trabajador adolescente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Insuficientes actividades de inspección, vigilancia y control.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Contratación Informal de adolescentes, sin beneficios de seguridad social, garantías de pago, y baja remuneración. 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadores adolescentes sin garantías y vulnerados sus derechos.

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

Rol Gobernación

- * Realizar diagnóstico de situación de niñez y adolescencia en primeros cuatro meses de mandato PARA establecer problemáticas prioritarias a atender en Plan de desarrollo.
- * Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes de erradicación trabajo infantil y peores formas y Explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes -ESCNNA-, que permita orientar la formulación de estrategias.
- * Revisar lineamientos del nivel nacional tanto de Fiscalía, Fuerza Pública (Ejército, Fuerza aérea, Armada y Policía Nacional), ICBF y otros actores relevantes que permitan definir estrategias para la erradicación de actividades ilícitas que involucren niños, niñas y adolescentes -NNA-
- * 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).
- * Fortalecer el Consejo Departamental de Política Social que permita formular, implementar y hacer seguimiento de la política pública de infancia y adolescencia departamental.
- * Promover el aprovechamiento del tiempo libre (deportes, cultura, recreación), enfatizando en población infantil y adolescente involucrada en trabajo infantil o peores formas.
- * Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

Acciones de apoyo

- * (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016
- * (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.
- * (Ministerio del Trabajo) Socializar lineamientos del nivel nacional en materia de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas y de ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016
- * (Mintrabajo) Promover espacios de capacitación para apropiación y utilización de herramienta SIRITI a entes territoriales
- * Realizar de manera conjunta con entidades involucradas jornadas de búsqueda activa e identificación de población inmersa en Trabajo Infantil y Peores Formas.
- * Participar en búsqueda activa para caracterización y registro de población (SIRITI) inmersa en trabajo infantil y peores formas, en centros urbanos (Pasto, Ipiales, Tumaco, Tuquerres entre otros) y en corregimientos, mediante estrategias de descentralización y articulación institucional.
- * Promover estrategias que permitan identificar y sensibilizar a la comunidad en las características de trabajo infantil

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Nariño {Inspector trabajo})
- * Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Nariño
- * Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Nariño
- * Fuerza Pública (Ejército, Fuerza aérea, Armada y Policía Nacional - Departamento de Policía Nariño)
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Ministerio de Cultura
- * Ministerio de Educación
- * Asamblea Departamental y Concejos municipales
- * Comisarias de Familia
- * Organizaciones indígenas
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Nariño
- * Defensoría del pueblo, Regional Nariño
- * Caja de compensación familiar Nariño -Comfamiliar Nariño-
- * Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de Educación y de Planeación)
- * Cámaras de comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).
- * Gremios (FENALCO Regional Nariño; ACOPI Regional Nariño.
- * Instituciones educativas

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).
- * (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.
- * (Nacional y regional) Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- con Recursos 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

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

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI- de Nariño y CIETI's Municipales.

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

Rol Gobernación

* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para fortalecimiento de áreas funcionales de gobernación (Secretaría desarrollo social u otra) y del CIETI de Nariño para actividades preventivas, de inspección y/o restablecimiento de derechos.

* Fortalecer CIETI a través de participación activa articuladamente con Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* Liderar formulación y/o implementación de oferta institucional y fortalecer la vigilancia y control en zonas claves del departamento promoviendo desconcentración existente en ciudad de Pasto.

* Utilizar la información disponible en el sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que

permitan identificar grupos prioritarios de atención (sectores económicos - grupos de NNA y regiones específicas).

* Coordinar y liderar acciones entre los municipios para el fortalecimiento y empoderamiento de los espacios de discusión de los actores participantes, de acuerdo a la normatividad y lineamientos nacionales.

* Gestión de apoyo para el fortalecimiento técnico especializado y regular desde el orden Nacional e internacional, a través del fortalecimiento de la estrategia de cooperación internacional.

* Apoyar técnicamente a los entes territoriales Municipales para la formulación del plan de acción anual de los comités de erradicación de trabajo Infantil.

Acciones de apoyo

* Participar en CIETI articuladamente con entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

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

* Fortalecer el intercambio de información entre las instituciones con presencia a nivel departamental y municipal para una mejor operación de los planes de acción.

* Desarrollar actividades de planeación estratégica que permita identificar misión y visión del CIETI, generando empoderamiento de las instituciones.

* Participar en CIETI departamental articuladamente con entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* (Alcaldías municipales) Conformar y/o fortalecer el CIETI articulando lineamientos del nivel nacional y del nivel departamental implementando acciones para prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Apoyar seguimiento a avances de Estrategia de erradicación y prevención de peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador en el Departamento Nariño.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Nariño {Inspector trabajo})

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Nariño

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Nariño

* Fuerza Pública (Ejército, Fuerza aérea, Armada y Policía Nacional - Departamento de Policía Nariño)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Ministerio de Cultura

* Ministerio de Educación Nacional

* Asamblea Departamental y Concejos municipales

* Comisarias de Familia

* Procuraduría General de la Nación, Regional Nariño

* Defensoría del pueblo, Regional Nariño

* Caja de compensación familiar Nariño -Comfamiliar Nariño-

* Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de Educación y de Planeación)

* Cámaras de comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño.

* Instituciones educativas

* Organizaciones indígenas.

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

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

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Nariño y CIETI's Municipales.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN TORNO A ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PEORES FORMAS Y PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ADOLESCENTE DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL QUE VINCULE A SECTOR EMPRESARIAL Y TRABAJADORES

Rol Gobernación

* Identificar grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA - regiones específicas) para adelantar acciones de socialización y sensibilización en prevención y erradicación de trabajo infantil y sus peores formas.

* Liderar y realizar junto con entidades que conforman CIETI (departamental y municipales) y Consejo Departamental de Política Social actividades para socialización y sensibilización en prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Vincular a sector empresarial y organizaciones de trabajadores, principalmente comercio y agropecuario, en los programas que se

realicen para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil acompañando actividades que realice en el departamento y vinculando actores clave.

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

Acciones de apoyo

* Apoyar identificación grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA - regiones específicas) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

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

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

* Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil y acompañar las actividades lideradas desde este espacio.

* Fomentar en padres de familia y comunidad en general sensibilidad frente al trabajo infantil y promover utilización productiva del tiempo libre.

* Incluir dentro de las actividades de Responsabilidad social empresarial -RSE-, acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Nariño {Inspector trabajo})

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Nariño

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Nariño

* Defensoría del pueblo, Regional Nariño

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

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Comisarias de Familia

* Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de Educación)

* Cámaras de comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, otras).

* Organizaciones de Trabajadores (UGTI Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño)

* Organizaciones indígenas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (Nacional y regional) Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- con Recursos Propios.

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

* (ONG) Recursos de Cooperación Internacional.

Instancias territoriales con competencia

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

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

ESTRATEGIA. APOYAR PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD DE LOS PADRES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES -NNA- TRABAJADORES

Rol Gobernación

* Promover la Institucionalización de una ruta para la generación de ingresos para las familias de los NNA que trabajan, y restablecimiento de derechos a los niños retirados del trabajo.

* Promover el fortalecimiento de Red Colombia contra el Trabajo Infantil acompañando las actividades que realice en el departamento y vinculando actores clave de Nariño.

Acciones de apoyo

* Identificar estrategias de empleabilidad, emprendimiento y generación de ingresos que permita a los padres y madres de niños, niñas y adolescentes, desarrollar actividades productivas remuneradas y facilitar el retiro de los NNA trabajadores.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial de Nariño {Inspector trabajo})

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Nariño

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Comisarias de Familia

* Alcaldías municipales de Nariño

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Liderar procesos de articulación interinstitucional para la implementación de una ruta especial de emprendimiento, empleabilidad y generación de ingresos, orientado a padres y madres de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

* Incluir en actividades de responsabilidad social empresarial -RSE, principalmente empresas hidrocarburos, prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, implementando rutas de emprendimiento para padres y madres de NNA trabajadores.

* Cámaras de comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, otras).

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

* Organizaciones indígenas.

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

* (ONG) Recursos de Cooperación Internacional.

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

ESTRATEGIA. LIDERAR Y COORDINAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RUTAS DE DENUNCIA O LA BÚSQUEDA ACTIVA DE POBLACIÓN INFANTIL TRABAJADORA, ENFATIZANDO EN POBLACIÓN INMERSA EN PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y POBLACIÓN VINCULADA EN ACTIVIDADES ILÍCITAS

Rol Gobernación

* Promover implementación de rutas de denuncia para identificación de población involucrada en trabajo infantil y peores formas teniendo en cuenta lineamientos del nivel nacional y promoviendo protección y/o anonimato de denunciantes.

* Promover la participación en la formulación e implementación de estas estrategias de representantes de los municipios y de organizaciones civiles y comunitarias del departamento.

Acciones de apoyo

* Definir y/o implementar rutas de denuncia, tanto en Pasto como en resto de municipios del departamento y fortalecer inspecciones de policía e instituciones educativas en corregimientos para identificar casos de Trabajo Infantil y Peores formas.

* Activar e implementar rutas de atención integral para restablecer derechos de población inmersa en trabajo infantil y peores formas.

* Apoyar estrategias que permitan que permita el registro y caracterización (en SIRITI), tanto en los centros urbanos, como en zonas críticas del área rural, mediante estrategias de descentralización y articulación institucional.

* (Alcaldías municipales) Activar e implementar rutas de atención integral para restablecer derechos de población inmersa en trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil en los municipios.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Nariño (Inspector trabajo))
- * Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Nariño
- * Policía Nacional, Departamento de Policía de Nariño (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Comisarias de Familia
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Nariño
- * Defensoría del pueblo, Regional Nariño
- * Fiscalía General de la Nación, Seccional Nariño
- * Alcaldías municipales de Nariño
- * Organizaciones indígenas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)
- * (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.
- * (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

- * Consejo departamental de política social -CODPOS Nariño - Mesa de infancia, adolescencia y familia.
- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Nariño y CIETI's Municipales.

ESTRATEGIA. ARTICULADAMENTE CON ENTIDADES RESPONSABLES PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DE LAS CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y LEGALES QUE PROTEGEN AL ADOLESCENTE TRABAJADOR CON ACOMPAÑAMIENTO AL SECTOR EMPRESARIAL Y FORTALECIMIENTO DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Rol Gobernación

- * Identificar y caracterizar al trabajador joven, y realizar seguimiento de cumplimiento de la normatividad vigente que protege al joven trabajador.
- * Desarrollar procesos de articulación con la Red nacional de empresarios en contra del trabajo infantil, para implementar estrategias que promuevan la protección del trabajador adolescente.
- * Brindar asesoría y acompañamiento a los entes territoriales en el desarrollo de actividades que promuevan la protección del trabajador adolescente.

Acciones de apoyo

- * (Ministerio del Trabajo) liderar y coordinar estrategia nacional ENETI en el ámbito nacional y apoya su implementación en el ámbito territorial.
- * Promover con entidades involucradas, la oferta de servicios disponibles que permita fortalecer el desarrollo del proyecto de vida de los adolescentes.
- * Realizar el seguimiento a población adolescente trabajadora que se identifique en su jurisdicción y activar las rutas de Inspección Vigilancia y Control, articuladamente con el Ministerio del Trabajo.
- * Promover la implementación de estrategias de divulgación de la normatividad vigente que protege al trabajador joven.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Nariño)
- * Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Nariño
- * Policía Nacional, Departamento de Policía de Nariño (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Comisarias de Familia
- * Defensoría del pueblo, Regional Nariño
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo departamental de política social -CODPOS Nariño - Mesa de infancia, adolescencia y familia.
- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Nariño y CIETI's Municipales.

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja dinámica económica en los sectores productivos como: lácteos, papa, hortofrutícola, cuyes, pesca, turismo, cacao, palma, coco, café, fique, artesanías, entre otras, para la generación de empleo	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Formación y capacitación con poca pertinencia en el desarrollo de sectores productivos con alto potencial competitivo, como Láctea, papa, hortofrutícola, cuyes, turismo, cacao, palma, coco, café, fique, artesanías, entre otras. * Limitadas políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a potenciar generación de encadenamientos productivos y clúster en sectores priorizados, y permita la colocación de mano de obra local en atención a los requerimientos del mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitada capacidad institucional y gremial para la implementación de estrategias que promuevan la inversión local y aprovechamiento de los recursos. * Baja Implementación de estrategias de responsabilidad social Empresarial RES en el Departamento de Nariño, que promueva la inserción laboral en el marco del trabajo decente. * Desarticulación institucional para fomento productivo y empresarial orientada a potenciar capacidades endógenas del territorio.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de productividad del sector empresarial, Rezagó productivo de la región, bajo nivel tecnológico en los procesos de producción del Departamento. * Ejecución de actividades aisladas con bajo impacto territorial en materia de generación de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Procesos de planificación de corto plazo sin eficiencia y sin prospectiva de desarrollo. * Sectores productivos sin apoyo y financiación para el fortalecimiento. * Migración laboral al territorio de mano de obra calificada especializada en áreas específicas de la producción.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil Ecosistema de emprendimiento que fomente la creación de empresas y la generación de empleo en el departamento	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Capacitación complementaria sin especialización en los procesos empresariales, escaso dominio de conceptos de innovación en los procesos de formación y su aplicación en el proceso productivo. * Déficit en investigación empresarial, estudios de mercados, estudios de viabilidad técnica y financiera que garanticen la sostenibilidad de los proyectos y evidencien prospectivas de desarrollo local. * Limitada capacidad financiera para la inversión en programas que promuevan la cultura del emprendimiento y fortalezcan el ecosistema del emprendimiento en el Departamento de Nariño. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja articulación institucional para la implementación de estrategias de desarrollo empresarial con base en las TIC's y Arte digital, con gran potencial de desarrollo en el Departamento de Nariño. * Baja cobertura de los servicios de emprendimiento digital y tecnológico en el Departamento. * Desarrollo de acciones institucionales en torno al fomento del emprendimiento de manera desarticulada con otros actores del territorio que generan duplicidad, baja eficiencia e impacto en el territorio.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo Nivel tecnológico de las unidades productivas, mercados limitados y capacidad productiva escasas. * Iniciativas de emprendimiento con alto potencial de generación de empleo, sin reconocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Débil tejido empresarial del departamento y alta mortalidad de las empresas (Según Cámara Comercio de Pasto, en 2014 El 95,5% de las empresas registradas corresponden a micro y pequeñas empresas, y un 22% de mortalidad empresarial para el mismo año.

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

Rol Gobernación

* Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala (Concesiones viales, vivienda, otro tipo de infraestructura, etc.) que se adelantan o se desarrollarán en Nariño, articuladamente con los diferentes municipios.

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

* Gestionar ante el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- procesos de formación y con entidades del Servicio Público de

Empleo procesos de capacitación que permitan mejorar las empleabilidad de población local para la vinculación y estos procesos.

* Promover la utilización del Servicio Público de Empleo para la identificación y gestión en la colocación de trabajadores locales en las vacantes derivadas de estos procesos.

* Implementar estrategias de generación de empleo propuestas en el plan de empleo Departamental.

Acciones de apoyo

* Articular con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo la implementación de los servicios del SPE en el Departamento.

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

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

* (Ormet Nariño) 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 de Comercio, Industria y Turismo

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Nariño

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Nariño.

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

* Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)

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

* Organizaciones indígenas

* Alcaldías municipales de Nariño

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional - Ministerio del Trabajo) Asistencia Técnica

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

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

* (Ente territorial) Ingresos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño

* Comisión Regional de Competitividad de Nariño

* Comité Directivo SENA de Nariño

* Mesa Local de Empleo de Pasto e Ipiales.

* Red Regional de Emprendimiento de Nariño

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

Rol Gobernación

* Promover alianzas estratégicas con el sector empresarial para implementar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial RSE, que promuevan la generación de empleo en el marco del trabajo decente en el Departamento de Nariño.

* Articular y liderar campañas de promoción y difusión de las Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial RES en el Departamento de Nariño.

Acciones de apoyo

* Promover la socialización de los beneficios tributarios que otorga la ley a las empresas que contraten personas de grupos vulnerables.

* Evaluar técnica y financieramente la implementación de beneficios tributarios locales para las empresas que contraten mano de obra local.

Entidades de apoyo

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, otras).

* Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

* Organizaciones de trabajadores.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (Privados) Empresas del Departamento.

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Nariño

* Mesa Local de Empleo de Pasto e Ipiales...

* Red Regional de Emprendimiento de Nariño

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL RURAL Y URBANO, EN CASO DE CRISIS AMBIENTAL, ECONÓMICA Y SOCIAL, PRIORIZANDO LA POBLACIÓN VULNERABLE Y SECTORES PRODUCTIVOS

Rol Gobernación

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

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional para la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano tanto con entidades con presencia a nivel territorial como con los diferentes municipios del departamento que estén involucrados

* Identificar población Afectada ya sea por crisis ambiental, económica y social para la vinculación a los programas de empleo temporal.

Acciones de apoyo

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

* Gestión institucional para la implementación de los programas de empleo temporal cuando las situaciones lo requieran.

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

* Liderar mesas de trabajo de identificación de población afectada, y promover la implementación del programa de empleo temporal.

* Apoyo técnico y logístico para la identificación de población y actividades que permitan la creación de empleo temporal.

Entidades de apoyo

* Departamento para la prosperidad Social -DPS-, Regional Nariño

* Programa Desarrollo con Identidad Regional entre Nariño y España -DIRENA -

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, o de la Caja de compensación Familiar de Nariño

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Nariño

* Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

* Alcaldías municipales de Nariño.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (Ente territorial) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de compensación regional.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño

* Consejo Regional Mi Pyme de Nariño.

* Mesa Local de Empleo de Pasto e Ipiales.

ESTRATEGIA. FORTALECER ECOSISTEMA DE EMPRENDIMIENTO EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DEL SECTOR PRIMARIO INCORPORANDO INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO PARA GENERACIÓN DE VALOR AGREGADO EN PRODUCCIÓN PRIMARIA Y DESARROLLO INDUSTRIAL DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Fomentar la cultura del emprendimiento en el departamento articulando acciones desde los procesos de educación y formación en la población.
- * Elaboración de planes de fomento y fortalecimiento del emprendimiento en actividades destacadas de la región turismo, agricultura (Láctea, papa, hortalífera, cuyes, pesca, turismo, cacao, palma, coco, café, fique, artesanías, entre otras, acorde a las características del territorio.

Acciones de apoyo

- * Priorizar proyectos estratégicos en las mesas sectoriales que permitan el fortalecimiento de las apuestas productivas identificadas para el departamento.
- * Apoyar procesos de formación e investigación en las apuestas productivas identificadas para el departamento
- * Implementar programas de formación complementaria en emprendimiento.
- * Gestionar alianzas público - privadas para financiación de iniciativas de emprendimiento en el departamento.

Entidades de apoyo

- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)
- * Ministerio de Comercio, Industria y turismo.
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).
- * Unidades de emprendimiento (Universidad de Nariño, Universidad Mariana, Universidad Cooperativa, Universidad Autónoma de Nariño, IU Cesmag, entre otras).
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Nariño.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Ingresos propios.
- * (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.
- * (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Compensación Regional - FCR-
- * (Regional), Recursos propios de las instituciones y entidades vinculadas a la Red Regional de Emprendimiento, y a la comisión Regional de Competitividad.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad de Nariño
- * Red Regional de Emprendimiento de Nariño

- * Promover el fortalecimiento de la Red Regional de Emprendimiento y la Comisión Regional de Competitividad en el departamento como espacios de discusión y concertación de política pública y de articulación institucional para la promoción del emprendimiento y el mejoramiento de la competitividad.

- * Promover con entidades del nivel regional y nacional la identificación y el acceso a mercados de los productos y servicios que se apoyen en el marco de estos procesos.

- * Identificar y suministrar información sobre actividades productivas potenciales de su departamento.

- * Propiciar la apertura de una convocatoria cerrada del Fondo Emprender en el Departamento.

- * Apoyar los procesos de identificación y acceso a mercados de los productos y servicios identificados como prioritarios para el departamento.

- * Programa Desarrollo con Identidad Regional entre Nariño y España -DIRENA -.

- * Fundación Parque Tecnológico del Software ParqueSoft Pasto.

- * Fundación Social

- * Entidades vinculadas a la Red Regional de Emprendimiento de Nariño.

- * Alcaldías municipales de Nariño.

- * Instituciones Educativas Municipales.

- * (Nacional) INNPULSA Colombia.

- * (Nacional) BANCOLDEX.

- * (Nacional) Min agricultura a través del Fondo de Desarrollo Rural

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

- * (Nacional) Sistema General de Regalías, fondo de Ciencia Tecnología e Innovación.

- * Comité Directivo SENA. Regional Nariño.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LA INDUSTRIA TIC Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE IMPACTO TECNOLÓGICO, CON CAPACIDAD DE GENERACIÓN DE EMPLEO DECENTE E INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

Rol Gobernación

* Promover el desarrollo profesional en áreas creativas, de innovación, investigación y desarrollo tecnológico de software y contenidos digitales y otras actividades de la industria TIC.

* Fomentar la generación de empleo, la innovación, el aumento de la productividad y el desarrollo de nuevos modelos de negocio con

crecimiento rápido y sostenible relacionados con la industria TIC y contenidos digitales.

* Fortalecer técnica financiera y administrativamente el centro de emprendimiento digital y tecnológico de Pasto Carlos Cesar Puyana, y promover la ampliación de la cobertura de los servicios ofrecidos en el centro a otras regiones del Departamento.

Acciones de apoyo

* Liderar estrategias de fortalecimiento del Centro de Emprendimiento Digital y Tecnológico de Pasto Carlos Cesar Puyana, con el perfeccionamiento de convenios con instituciones pertinentes en la temática con presencia en el Departamento.

* Promover la identificación de iniciativas de emprendimiento digital y tecnológico en el Departamento.

Entidades de apoyo

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

* Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

* Unidades de emprendimiento (Universidad de Nariño, Universidad Mariana, Universidad Cooperativa, Universidad Autónoma de Nariño, IU Cesmag, entre otras).

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

* Fundación Parque Tecnológico del Software ParqueSoft Pasto.

* Programa Desarrollo con Identidad Regional entre Nariño y España -DIRENA -.

* Fundación Social

* Entidades vinculadas a la Red Regional de Emprendimiento de Nariño.

* Alcaldías municipales de Nariño.

* Instituciones Educativas Municipales.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (Nacional) Sistema General de Regalías, fondo de Ciencia Tecnología e Innovación.

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

* (Regional), Recursos propios de las instituciones y entidades vinculadas a la Red Regional de Emprendimiento, y a la comisión Regional de Competitividad.

* (Nacional) INNPULSA Colombia.

*(Nacional) BANCOLDEX.

* (Nacional) Min agricultura a través Fondo de Desarrollo Rural

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Nariño

* Red Regional de Emprendimiento de Nariño

* Comité Directivo SENA. Regional Nariño

* Consejo Regional Mi Pyme de Nariño.

* Mesa Local de Empleo de Pasto e Ipiales.

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Déficit de información institucional para la elaboración de estudios del mercado laboral	
CAUSAS	
* Debilidad territorial en la implementación de sistemas de información que realicen seguimiento a la generación de empleo producto de la inversión de planes, programas y proyectos en el territorio.	* Desconocimiento de herramientas metodológicas para la gestión y análisis de información del mercado laboral.
EFECTOS	
* Limitantes para la evaluación del impacto social en materia de empleo en el Departamento. * Existencia de información aislada y sesgos en la información relevante que dificulta la toma de decisiones informadas.	* Desconocimiento de las necesidades del territorio en materia de empleo, de las características de su mercado laboral que dificulta la formulación e implementación de políticas públicas.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desarticulación entre información estratégica del empleo (investigaciones, monitoreo) como insumo para formulación de políticas de desarrollo productivo, fomento y mejoramiento del empleo	
CAUSAS	
* Diagnósticos del mercado de trabajo y dinámica del sector productivo dispersa y de baja difusión. * Desarticulación institucional para la gestión de información y focalización de necesidades territoriales.	* Ausencia de equipos técnicos en los entes territoriales que promuevan la gestión de información acorde a las necesidades del territorio en materia de empleo.
EFECTOS	
* Limitación en la construcción de inventarios de información local estratégica que facilite la toma de decisiones pertinentes. * Duplicación de actividades en la implementación de las acciones por parte de los actores en materia de empleo, desarrollo productivo y condiciones socioeconómicas.	* Bajo nivel de gestión institucional para la formulación de políticas públicas de empleo.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitada información de diagnóstico y análisis de problemáticas del mercado de trabajo en el departamento especialmente en zonas rurales del Departamento de Nariño	
CAUSAS	
* Escasa inversión de recursos para el diagnóstico y caracterización del Mercado laboral en el sector rural	* Carencia de iniciativas de desarrollo rural endógeno, orientadoras de políticas públicas de empleo en sector rural, que garantice la sostenibilidad económica del sector y promuevan la generación de empleo decente en el campo.
EFECTOS	
* Limitación técnica para la construcción de estrategias de generación y protección de empleo en el campo, Así como aquellas que buscan disminuir las brechas entre la oferta y demanda del mercado laboral.	* Información territorial socioeconómica, del mercado de trabajo y dinámica del sector productivo dispersa y de baja difusión que limita la construcción de inventarios de información local estratégica.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE OBSERVATORIOS REGIONALES DE MERCADO DE TRABAJO –RED ORMET- (ORMET NARIÑO) PARA GENERAR INFORMACIÓN DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE QUE INCIDA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

Rol Gobernación

* Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación, otras en torno al mercado laboral de su territorio en el marco de la red Ormet-

* Promover el levantamiento y procesamiento de información generada por los territoriales y de información primaria relacionados con mercado laboral y trabajo decente a nivel urbano y rural, a través del Ormet Nariño, y hacer incidencia políticas públicas e implementación de planes y programas de intervención en el mercado laboral.

* Promover la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -ORMET- Nariño.

* Ser un aliado activo del Ormet Nariño y participar en la definición de propuestas de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y aportando recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.

* Encargar al Ormet Nariño el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la formulación, implementación y/o

evaluación de políticas públicas, principalmente, en el área rural del departamento.

* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Página web ente territorial) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral

Acciones de apoyo

* Encargar a la Red Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas, como puede ser levantamiento de información y análisis en materia de trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia en la formación, prospectiva laboral, entre otros.

* Promover la vinculación de aliados (entidades públicas, privadas, mixtas) al Ormet Nariño que permitan fortalecer el intercambio de información y el desarrollo de procesos de investigación del mercado laboral en el departamento.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Nariño)

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

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet- Nariño a través de su Comité técnico y Comité directivo.

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

* Liderar procesos de investigación y utilización de los insumos investigativos para la formulación de políticas públicas, diseño de planes y programas que den solución a los problemas identificados.

* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

* 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.

* Alcaldías municipales de Nariño (secretarías de desarrollo económico y/o planeación)

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

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

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

* Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral del Nariño.

* Mesa Local de Empleo de Pasto e Ipiales.

ESTRATEGIA. CREAR Y FORTALECER ÁREAS INSTITUCIONALES AL INTERIOR DEL ENTE TERRITORIAL (OFICINA O SECRETARÍA) ENCARGADAS DE RECOPIRAR, PROCESAR Y ANALIZAR INFORMACIÓN EN TORNO AL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

Rol Gobernación

* Fortalecer capacidad técnica de entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en región para que esta información sirva como insumos en la toma de decisiones.

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

Acciones de apoyo

* Capacitar al equipo técnico al interior del ente territorial en herramientas metodológicas para la recolección de información primaria y análisis de información

* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica para la conformación de un área administrativa encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

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

* Formular propuesta para la creación y/o fortalecimiento de oficina o secretaría que se encargue de recopilar, procesar y analizar información en torno al mercado laboral del Departamento.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Nariño)
- * Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

- * Alcaldías Municipales de Nariño (secretarías de desarrollo económico y/o planeación)
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet- Nariño a través de su Comité técnico y Comité directivo.
- * Mesa Local de Empleo de Pasto.

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 mi pymes) y prestando servicio gratuito de intermediación laboral, orientación y capacitación, dirigido a buscadores de empleo y empleadores (Ministerio del Trabajo, 2013)

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de los servicios ofrecidos por el servicio público de empleo (colocación de vacantes y postulación de hojas de vida) en el departamento de Nariño	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none">* Desconocimiento de la normatividad y beneficios que ofrece el Servicio Público de Empleo -SPE- en el sector empresarial y a la población desempleada.* Débil proceso de divulgación de las vacantes inscritas en los centros de empleo, y del proceso de postulación para la población interesada.* Bajos niveles de pertinencia educativa relacionada con las necesidades del sector productivo, y deficientes estudios que determinen los perfiles requeridos por los empresarios* Desarticulación entre los centros de empleo del SENA y la Caja de Compensación con el SPE, para promover la colocación de los postulados y las vacantes inscritas en las agencias.	<ul style="list-style-type: none">* Plataformas virtuales y procesos de inscripción tanto de vacantes como de hojas de vida independientes y sin conexión entre los centros de empleo, del SENA y la Caja de Compensación.* Altos índices de informalidad empresarial, en los sectores comercio y servicios, principales actividades económicas desarrolladas en las ciudades.* Limitada capacidad financiera de las empresas registradas en Cámara de Comercio en su mayoría micro y pequeñas empresas, para cubrir los costos laborales que implica la contratación formal.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none">* Intermediación laboral informal en el sector empresarial, utilización de mecanismos informales para la contratación de personal, como recomendados y la voz a voz que limita el acceso a la población que busca empleo.* Incentivo a la Migración laboral, desplazamiento a otras ciudades en busca de mejores oportunidades, se fomenta subempleo por cualificación.* Incompatibilidad entre oferta y demanda laboral, baja cualificación de los oferentes y demandas con altos perfiles de cualificación. Deficientes procesos de formación a la medida en el sector empresarial.	<ul style="list-style-type: none">* Poca eficiencia en el proceso de intermediación laboral desarrollado por los centros de empleo, las personas que buscan empleo no hacen uso de las plataformas disponibles.* Informalidad laboral, empleos sin acceso a seguridad social, mal remunerados e inestabilidad laboral,* Pasto una de las ciudades con mayor tasa de informalidad laboral 59,3% para el 2015 trimestre junio - agosto.* Menos transparencia en los procesos de contratación.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DEL DEPARTAMENTO Y APOYAR EN LA PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS SERVICIOS QUE BRINDAN A LA POBLACIÓN

Rol Gobernación

* Promover el uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo al interior de la entidad y con otras entidades públicas y del sector privado para la identificación objetiva de trabajadores a contratar apropiados para sus necesidades.

* Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de atención que se encuentran en los respectivos municipios para encontrar un empleo adecuado a su perfil.

* Apoyar la implementación de programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población desempleada o subempleada en el departamento que son lideradas en el marco del Servicio Público de Empleo.

* Apoyar la socialización de la normatividad vigente en torno a intermediación laboral y Servicio Público de Empleo

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

Acciones de apoyo

* Promover el uso del Servicio Público de Empleo por parte de entidades públicas y del sector privado para procesos de la identificación de trabajadores de manera objetiva que permitan satisfacer las necesidades de la misma.

* (Centros de atención) Especializar a los Centros de atención de acuerdo con las características de la población a atender (indígena, víctima del conflicto, otros) y promover la ampliación de cobertura a las diferentes zonas del departamento.

* (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios

de gestión y colocación de los Centros de Atención del Servicio Público de Empleo.

* Apoyar la socialización de la normatividad vigente en torno a intermediación laboral y Servicio Público de Empleo con el sector empresarial del departamento

* Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad en el marco del Servicio Público de Empleo de acuerdo a la oferta existente en Departamento de Nariño.

Entidades de apoyo

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

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

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

* Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Nariño

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Alcaldías municipales de Nariño.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño

* Comisión Regional de Competitividad de Nariño

* Red Regional de Emprendimiento de Nariño

* Mesa local de empleo de Pasto e Ipiales.

ESTRATEGIA. ARTICULACIÓN CON SECTORES PRODUCTIVOS ORGANIZADOS Y AGREMIADOS PARA PROMOVER LA UTILIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO PARA LA EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE EMPLEO

Rol Gobernación

* Promover el uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo en el sector privado para la identificación objetiva de trabajadores a contratar apropiados para sus necesidades.

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

* Promover procesos de articulación y alianzas estratégicas entre los sectores productivos y el Servicio Público de empleo en el Departamento de Nariño.

Acciones de apoyo

* Diseño de estrategias de comunicación y divulgación de la normatividad vigente que rige al Servicio Público De Empleo, la Agencia de Empleo del SENA y las bolsas de empleo privadas.

* Apoyar las acciones lideradas por los gremios (Cámaras de Comercio, ACOPI y Fenalco) para incentivar el uso del SPE en el sector empresarial.

Entidades de apoyo

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

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

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

* Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño

* Comisión Regional de Competitividad de Nariño

* Apoyar las acciones de socialización y divulgación de las disposiciones expuestas en el Decreto 2852 del 6 de Diciembre de 2013 - Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones.

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

* 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.

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Nariño

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Alcaldías municipales de Nariño.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

* Comité Directivo SENA de Nariño

* Mesa Local de Empleo de Pasto e Ipiales.

* Red Regional de Emprendimiento de Nariño

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajuste entre la oferta de programas de formación para el trabajo y competencias específicas con las necesidades del mercado laboral	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Carencia de estrategias de promoción y difusión de las vacantes inscritas por los empresarios en el Servicio Público Empleo -SPE-. * Deficiente implementación de programas de certificación de competencias laborales, y direccionamiento de la oferta de formación para el empleo sin atención a los requerimientos del mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de las vacantes inscritas en el servicio público de empleo con mayor demanda como: Mesero, Asesor comercial, Contador, Mercaderista, Técnico en salud ocupacional, Mensajero, Auxiliar de bodega, Auxiliar de cocina, Electricista, Secretaria, según reportes del SPE. * Desarticulación institucional para la identificación de perfiles laborales requeridos en los procesos de ejecución de mega proyectos.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Sobreoferta de población capacitada y formada en programas sin requerimiento de la demanda formal, como confecciones, panadería, manicure, manualidades entre otras, que promueven el desarrollo de actividades informales de subsistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población con conocimientos y experticias en oficios sin certificación de competencias, que dificulta el acceso al mercado laboral y la vinculación formal al sector empresarial. * Direccionamiento de programas de formación para el empleo sin tener en cuenta los requerimientos de la demanda laboral y que generan riesgo de desocupación.

ESTRATEGIA. FOMENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A LA MEDIDA Y CREACIÓN DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN LA EMPRESA -UVAE'S

Rol Gobernación

- * Conocer las características de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa y apropiarse de la estrategia como una oportunidad 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 en el sector productivo.
- * Promover el desarrollo de alianzas público - privadas para la implementación y desarrollo de las UVAE's en el Departamento.

- * Identificar los sectores empresariales con mayor necesidad de formación de mano de obra a la medida y gestionar junto con el Ministerio del Trabajo la conformación de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en la Empresa -UVAE's- en el departamento.
- * Generar y liderar espacios masivos y focalizados en articulación con el Ministerio del Trabajo para realizar presentaciones de las disposiciones normativas que reglamentan los UVAE.

Acciones de apoyo

- * Identificación de empresas principalmente del sector construcción y servicios que requieren de mano de obra formada de acuerdo a características específicas.
- * Gestionar con Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios de los diferentes sectores productivos para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.
- * Suministrar información de estudios de desarrollo sectorial, realizados en el Departamento.

- * Realizar levantamiento de información primaria y secundaria relacionada que permita la identificación de la oferta y demanda de formación para el trabajo no cubierto por la oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).
- * Apoyar la implementación de UVAE empresariales o gremiales.
- * Realizar seguimiento de la calidad en los programas de formación ofertados en el territorio.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Nariño)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Nariño
- * Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.)
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Organizaciones campesinas
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Privados) Recursos privados de las empresas
- * (Privados) Recursos privados de los gremios

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad de Nariño
- * Red Regional de Emprendimiento de Nariño
- * Comité Directivo SENA Regional Nariño
- * Consejo Regional Mi Pyme de Nariño.
- * Mesa Local de Empleo de Pasto e Ipiales.
- * Comité de Inclusión Productiva del Municipio de Pasto.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR SECTORES Y POBLACIÓN ESTRATEGICA QUE PERMITA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DE CERTIFICACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES

Rol Gobernación

- * Gestionar alianzas estratégicas con el SENA y otras instituciones e institutos de formación para el trabajo para priorizar de programas de formación pertinente, acorde con las necesidades de mercado laboral.
- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.
- * Realizar acciones de identificación de oficios que requieran certificación laboral y las personas con la experiencia no acreditada por título de formación formal y gestionar ante el SENA la respectiva certificación.
- * Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo
- * Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.
- * Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.

Acciones de apoyo

- * Articulación con entidades representantes de grupos poblacionales prioritarios como Víctimas, mujeres, migrantes entre otras, para la identificación de perfiles laborales y experticias que requieran certificación laboral.
- * (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo.
- * Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.
- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.
- * Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Nariño)
- * Caja de Compensación Familiar - Comfamiliar de Nariño -
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Nariño
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE.
- * Instituciones de formación para el trabajo
- * Alcaldías municipales de Nariño
- * Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior -ICETEX-
- * Departamento Nacional de Estadística -DANE- Regional Nariño
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).
- * Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

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

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Nariño

* Red Regional de Emprendimiento de Nariño

* Universidades (Universidad de Nariño - Universidad Cooperativa de Colombia - Universidad Mariana IUCesmag - entre otras.

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

* Comité Directivo SENA Regional Nariño

* Consejo Regional Mi Pyme de Nariño.

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

Rol Gobernación

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

* Participar en Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial que contribuyen a mejoramiento de cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo.

Acciones de apoyo

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

* Realizar revisión y registro a programas de formación para el trabajo a través de Secretarías de educación, y promover ante instituciones competentes mejoramiento de calidad de programas de formación para el trabajo y su pertinencia

* Promover y divulgar estándares de formación en calidad desarrollados en convenio con el instituto colombiano de normalización -ICONTEC en temas de formación para el trabajo especialmente en Seguridad Ocupacional y Riesgos laborales.

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Nariño)

* Caja de Compensación Familiar - Comfamiliar de Nariño -

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Nariño

* Instituciones de formación para el trabajo

* Alcaldías municipales de Nariño

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

* Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

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

* Universidades (Universidad de Nariño - Universidad Cooperativa de Colombia - Universidad Mariana IU Cesmag - entre otras.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Nariño

* Red Regional de Emprendimiento de Nariño

* Comité Directivo SENA Regional Nariño

* Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- liderados por el Ministerio de Educación y otros actores territoriales

* Mesa Local de Empleo de Pasto e Ipiales.

* Consejo Regional Mi Pyme de Nariño.

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 auto cuidado articulada con políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desprotección del trabajador y prevalencia de accidentes laborales (leves y mortales) en sectores como construcción, comercio y transportes.	
CAUSAS	
* Limitados recursos de inversión en capacitación a los empleados y empleadores en temas de prevención de enfermedades y accidentes laborales.	* Desconocimiento de la cobertura de protección contra enfermedades laborales, invalidez y muerte que ofrece la afiliación al sistema de riesgos laborales (ARL).
* Tejido empresarios conformado por micro y pequeñas empresas y alto nivel de informalidad laboral (tasa de informalidad laboral superior al 60% en la ciudad de Pasto)	* Desconocimiento de la cobertura de protección contra enfermedades laborales, invalidez y muerte que ofrece la afiliación al sistema de riesgos laborales (ARL).
EFFECTOS	
* Trabajadores de sectores informales sin acceso al sistema de seguridad social.	* Empleados y trabajadores por cuenta propia con alta probabilidad de accidentes y enfermedades laborales sin afiliación al sistema de seguridad social que garantice su bienestar.
* Pérdida de calidad de vida y garantías de trabajo decente en la Población ocupada, sector crítico Construcción.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de implementación del sistema de riesgos laborales en el sector privado.	
CAUSAS	
* Escasa inversión para la implementación de sistemas de salud ocupacional	
EFFECTOS	
* Incremento de accidentes y enfermedades laborales.	

ESTRATEGIA. REALIZAR JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN CON EMPRESARIOS, PRINCIPALMENTE DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

Rol Gobernación

* Liderar programas de prevención y disminución de los accidentes laborales en los sectores críticos en el departamento como construcción, transporte y manufacturas.

* Promover la identificación de grupos de población y sectores prioritarios para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

* Generar espacios de articulación entre diferentes instituciones de carácter local y nacional para promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo.

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

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población y sectores con mayor riesgo de enfermedades y accidentes laborales.

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

el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, prácticas preventivas, entre otros.

* Apoyar la convocatoria a las diferentes Instituciones.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Nariño)
- * Ministerio de Salud - Secretarías de salud Departamental y Municipales.
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Nariño.

- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)

Posibles Fuentes de financiamiento

(Ente territorial) Recursos propios

- * (Nacional) Fondo de riesgos laborales

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

Instancias territoriales con competencia

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

- * Consejo Departamental de Política Social de Nariño.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

ESTRATEGIA. FORTALECER LOS COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PROMOVER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO A TRAVÉS DE SENSIBILIZACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO E INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Rol Gobernación

- * Liderar y coordinar la participación conjunta con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, y establecer directrices para la prevención y disminución de los accidentes laborales.

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

Acciones de apoyo

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

y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de las secretarías de salud Municipales.

- * (Alcaldías) Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Nariño)
- * Ministerio de Salud - Secretarías de salud Departamental y Municipales.
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Nariño.

- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (Instituciones que conforman el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo). Recursos propios de las instituciones del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Nariño.
- * Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Nariño
- * Consejo Departamental de Política Social de Nariño.

- * Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

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 (Min Salud, 2014)

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de inserción laboral de la población con discapacidad en el Departamento de Nariño	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Débil proceso de identificación de perfiles laborales de población. * Bajo nivel de implementación del teletrabajo como forma de empleo para la población Con discapacidad que elimina algunas barreras de acceso. * Falta de señalización, rampas de acceso y transporte adecuado para las personas con limitación física. 	<ul style="list-style-type: none"> * Barreras para el acceso al mercado laboral (tanto físicas como culturales) discriminación por su condición. * Bajos niveles de escolaridad y formación para el trabajo de la población con Discapacidad.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población con bajo nivel de ingresos. * Alto nivel de dependencia económica. 	<ul style="list-style-type: none"> * Disminución de expectativas de generación de ingresos.

ESTRATEGIA. REALIZAR ESTUDIOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS PERFILES LABORALES DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN PERTINENTE PARA EL TRABAJO

Rol Gobernación

* Promover y coordinar la captura y monitoreo de información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y su actualización periódica

* Realizar levantamiento de información primaria que caracterice la situación socio - laboral de las personas con discapacidad inscritas en el Registro para la Localización y Caracterización de las

Personas con Discapacidad –RLCPD- y bajo las directrices de los Comités territoriales de discapacidad del Departamento de Nariño.

* Implementar estrategias de formación pertinente para el trabajo y emprendimiento en la población con discapacidad, a través de convenios con el SENA e institutos de formación técnica y tecnológica presentes en el Departamento de Nariño.

Acciones de apoyo

* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para realizar el proceso de identificación y caracterización socio - laboral de la población con discapacidad,

* Proponer y Liderar desde los Comités territoriales de discapacidad la iniciativa de identificación y caracterización socio - laboral de la población con discapacidad.

* Articular acciones con entidades de formación para el trabajo, el desarrollo de programas formación complementaria en emprendimiento a la medida, en atención a las necesidades del Departamento de Nariño.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Nariño)

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Nariño

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

* Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

* Alcaldías municipales de Nariño

- * Caja de compensación familiar Comfamiliar de Nariño.
- * Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies)
- * Organizaciones sociales de Población con discapacidad
- * Organizaciones sociales étnicas.

- * Organizaciones no gubernamentales (Fundación Parque Tecnológico del Software ParqueSoft Pasto, Fundación Social, Fundación Saldarriaga Concha, Fundación Luna Create entre otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

- * (Ente Territorial) Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

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

- * Mesa local de Empleo de Pasto e Ipiales.

- * Consejo Departamental de Política Social de Nariño

- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

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

Rol Gobernación

- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

- * Conformar y/o convocar los Comités territoriales de discapacidad del Departamento de Nariño y los municipios.

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías municipales de Nariño) Conformar y/o convocar los Comités territoriales de Discapacidad del departamento de Nariño (Municipales: CMD; Distritos: CDD y CLD)

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

- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Nariño)

- * Alcaldías municipales de Nariño

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

- * Caja de compensación familiar Comfamiliar de Nariño.

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Nariño

- * Organizaciones sociales de Población con discapacidad

- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

- * Organizaciones sociales étnicas.

- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.)

- * Organizaciones no gubernamentales (Best Buddies, Fundación Parque Tecnológico del Software ParqueSoft Pasto, Fundación Social, Fundación Saldarriaga Concha, Fundación Luna Create entre otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

- * Consejo Departamental de Política Social de Nariño.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD PARA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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.

- * 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.

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

* 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.

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Nariño)

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Nariño

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

* Gremios (Fenlco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

* Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

* Alcaldías municipales de Nariño

* Caja de compensación familiar Comfamiliar de Nariño.

* Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies)

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad

* Organizaciones sociales étnicas.

* Organizaciones no gubernamentales (Fundación Parque Tecnológico del Software ParqueSoft Pasto, Fundación Social, Fundación Saldarriaga Concha, Fundación Luna Create, otras).

* (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 Comité Municipal

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: Alto nivel de desempleo en la población víctima de conflicto armado en el Departamento de Nariño, con mayor incidencia en las ciudades de Tumaco, Pasto, Samaniego e Ipiales. (El 4,6% del total de víctimas del país se registraron en Nariño en el año 2014)

CAUSAS

* Alta incidencia del conflicto armado en el Departamento (el Municipio de Tumaco en el 2014 recibió 13.381 víctimas de desplazamiento y fueron expulsadas 15.330 víctimas, y la ciudad de Pasto recibió 3.958 víctimas de todo el Departamento para mismo año)

* Insuficientes procesos de articulación de la oferta institucional dirigido a la implementación de rutas de empleabilidad y emprendimiento para población víctima.

* Población víctima desmotivada y estigmatizada que se ve obligada a desarrollar actividades informales como única fuente de generación de ingresos para satisfacer sus necesidades básicas inmediatas

* Debilidades técnicas, logísticas y financieras para el diseño y articulación de rutas de atención integral y de inclusión productiva y laboral de la población víctima del conflicto armado.

* Estigmatización de la población víctima por parte de algunos sectores empresarial a pesar de los beneficios que se otorgan por la vinculación laboral de este grupo de población.

* Programas de Responsabilidad Social Empresarial RES, con bajo nivel de cobertura Regional.

* Difícil acceso al mercado laboral a pesar de los beneficios tributarios que se otorgan a las empresas que contraten a la población víctima, debido a la estigmatización de la población víctima, por parte del sector empresarial.

* Bajo nivel de formación educativa y para el trabajo, que limita el acceso al mercado laboral.

* Deficientes procesos de identificación y caracterización de los perfiles laborales de la población víctima de conflicto armado en el Departamento de Nariño.

EFFECTOS

* Presión de la oferta laboral e incremento del desempleo y/o subempleo en Pasto como principal ciudad receptora de población en situación de desplazamiento

* Deserción de los programas de formación específicos para población víctima ofrecidos por el SENA y el Comfamiliar.

* Presión de oferta laboral e incremento del subempleo en principales ciudades receptoras de población en situación de desplazamiento, como se refleja en las estadísticas del DANE GEIH 2014, el subempleo Objetivo pasó del 31,3% en 2012 al 37,9% en 2014.

* Deficientes programas para la generación de ingresos y vinculación laboral y productiva para la población víctima del conflicto armado en el Departamento.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incremento de actividades informales en la población víctima como única fuente de generación de ingresos que les garantice satisfacer sus Necesidades Básicas inmediatas de alimentación y vivienda

CAUSAS

* Deficiente articulación Nación - territorio, que atierre la oferta nacional para la atención de las víctimas de manera integral, con énfasis en autonomía económica.

* Población desplazada en su mayoría con vocación agrícola que cuenta con un bajo nivel educativo y/o de formación pertinente para el trabajo en la ciudad.

* Insuficientes procesos de articulación de la oferta institucional dirigido a la implementación de rutas de empleabilidad y emprendimiento para población víctima.

* Estigmatización de la población víctima del conflicto armado en la sociedad.

* Programas de Responsabilidad Social Empresarial RES, con bajo nivel de cobertura Regional.

* Difícil acceso al mercado laboral a pesar de los beneficios tributarios que se otorgan a las empresas que contraten a la población víctima, debido a la estigmatización de la población víctima, por parte del sector empresarial.

* Bajo nivel de formación educativa y para el trabajo, que limita el acceso al mercado laboral.

EFFECTOS

* Incremento del desempleo en las zonas urbanas, que incentiva el desarrollo de actividades informales relacionadas principalmente con comercio, ventas ambulantes, restaurantes entre otros como única alternativa de generación de ingresos.

* Incremento del Sub empleo en la ciudad de Pasto, Según estadísticas DANE GEIH registrando el 38,5 % en 2011, y un 41,5% en 2014.

ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVA DE POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO EN CONCORDANCIA CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE -ODS-

Rol Gobernación

- * Apoyar y fortalecer el proceso de caracterización de la población víctima del conflicto a través de la herramienta de caracterización territorial y/o de los canales de atención de la Unidad para las Víctimas.
- * 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.
- * Diseñar e implementar estrategias para la identificación de perfiles laborales, perfiles productivos de zonas de mayor asentamiento de población víctima, formación para el trabajo, emprendimiento y asociatividad, estrategias de acompañamiento empresarial y comercial
- * Promover alianzas interinstitucionales para la elaboración y recopilación de información de oferta institucional para población víctima con entidades del orden Nacional e internacional.

Acciones de apoyo

- * Articulación con las entidades que hacen parte del SNARIV.
- * Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de las entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.
- * Intercambiar la información con las entidades de orden nacional para mejorar la eficiencia en la caracterización y contacto en la focalización poblacional para los programas de generación de ingresos y empleo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Nariño)
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Dirección Territorial de Nariño)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Alcaldías municipales de Nariño
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, Regional Nariño
- * Departamento para la Prosperidad Social – DPS-, Regional Nariño

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT- de Nariño.
- * Mesas de participación de víctimas de conflicto Armado de Nariño.
- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto

- * Promover el enganche laboral a través de los Centros de Empleo vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.
- * Apoyar los esfuerzos de las Organizaciones de la Sociedad Civil que acompañan y hacen seguimiento al proceso de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas.
- * Garantizar la adecuada coordinación entre la nación y las entidades territoriales y entre estas, para el ejercicio de sus competencias y funciones al interior del Sistema, de acuerdo con los principios constitucionales y legales de corresponsabilidad, coordinación, concurrencia, subsidiariedad, complementariedad y de delegación.
- * Promover espacios de diálogo con las comunidades y las víctimas para la evaluación y ajuste de los programas.

- * Promover la utilización de la estrategia de empleabilidad específica del Servicio Público de Empleo con población víctima
- * Promover la identificación de oferta institucional nacional e internacional y propiciar la articulación para la implementación en territorio.
- * Disponer de recursos técnicos, logísticos y financieros para desarrollar procesos eficientes de articulación Nación - Territorio, e Internacional - Territorio.
- * Liderar procesos de formulación de propuestas de implementación de rutas de empleo, autoempleo, emprendimiento y generación de ingresos.

- * Agencias de Cooperación Internacional (PNUD, ONU, ACNUR)
- * Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema (ANSPE)
- * Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)
- * Unidad de Restitución de Tierras Despojadas Dirección Territorial Nariño.
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Otros integrantes SNARIV.

- * (Nacional) Sistema General de Regalías.

- * Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio).
- * Convocatoria - Sistema Nacional De Atención Y Reparación Integral A Las Víctimas -SNARIV -.

ESTRATEGIA. PROPICIAR INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE SUMINISTRO DE PRODUCTOS Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE POBLACIÓN VÍCTIMA PUEDA OFRECER Y/O PRODUCIR

Rol Gobernación

* Gestión administrativa y jurídica de un proyecto de ordenanza que dé cumplimiento a la incorporación de las cláusulas sociales en los procesos contractuales en el ente territorial.

* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas conformadas por población víctima de conflicto armado.

* Asesorar técnicamente a los municipios para la incorporación en los procesos contractuales propios de la administración pública.

* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales organizaciones productoras conformadas por víctimas.

Acciones de apoyo

* Promover la participación de los actores institucionales, organizaciones de productores, empresarios víctimas, entre otros, para la concertación de las cláusulas sociales a incorporar y socializar las disposiciones administrativas y jurídicas que den cumplimiento a la inclusión de cláusulas sociales,

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento en productos y servicios (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potenciar la actividad productiva de la población víctima.

* Realizar jornadas conjuntas entre los entes territoriales (Alcaldías), Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población víctima.

* Generar espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas conformadas por población víctima, con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en el Departamento.

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la Prosperidad Social – DPS, Regional Nariño

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

* Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema ANSPE

* Agencia Colombiana para la Reintegración - ACR–

* Unidad de Restitución de Tierras Despojadas, Dirección Territorial Nariño.

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

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

* Alcaldías municipales de Nariño

* Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, Regional Nariño

* Agencias de Cooperación Internacional (PNUD, ONU, ACNUR)

* Otros integrantes SNARIV.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Ente Territorial) Sistema General de Regalías.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT- de Nariño.

* Mesas de participación de víctimas de conflicto Armado de Nariño.

* Convocatoria - Sistema Nacional De Atención Y Reparación Integral A Las Víctimas -SNARIV -.

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

* Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

ESTRATEGIA. GESTIONAR CONFORMACIÓN DE FONDO DE CAPITAL SEMILLA, DIRIGIDO A INICIATIVAS PRODUCTIVAS DE POBLACIÓN VÍCTIMA DE CONFLICTO ARMADO Y ESTRATEGIAS DE ACCESO A SISTEMA FINANCIERO

Rol Gobernación

* Ideación, formulación, estructuración e implementación del proyecto para la creación de un fondo de capital semilla, gestión y disposición de recursos propios y del Sistema General de Regalías, y recursos de la Nación para la ejecución del mismo.

* Gestionar con las instituciones pertenecientes al Sistema Nacional De Atención Y Reparación Integral A Las Víctimas - SNARIV - la viabilidad del proyecto y la financiación del mismo.

Acciones de apoyo

- * Realizar estudios de viabilidad técnica, financiera y jurídica para la formulación del proyecto.
- * Realizar un mapeo de actores y socializar la iniciativa con los actores pertinentes,
- * Aunar esfuerzos con entidades de cooperación internacional y nacional para la gestión del proyecto.

Entidades de apoyo

- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Dirección Territorial de Nariño)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Alcaldías municipales de Nariño
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Nariño)
- * Departamento para la Prosperidad Social –DPS-, Dirección Territorial Nariño
- * Agencias de Cooperación Internacional (PNUD, ONU, ACNUR)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Ente Territorial) Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT- de Nariño.
- * Mesas de participación de víctimas de conflicto Armado de Nariño.
- * Mesa local de Empleo de Pasto.
- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

* Disponer de recursos humanos, técnicos, logísticos y financieros para la ideación, formulación y estructuración del proyecto en coordinación con las instituciones del Sistema Nacional De Atención Y Reparación Integral A Las Víctimas -SNARIV -

- * Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema – ANSPE-
- * Agencia Colombiana para la Reintegración - ACR–
- * Unidad de Restitución de Tierras Despojadas, Dirección Territorial Nariño.
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Otros integrantes SNARIV.

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

- * Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio).
- * Sistema Nacional De Atención Y Reparación Integral A Las Víctimas -SNARIV -.

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de Desempleo Femenino (12,9% en Pasto a 2014), principalmente, de madres cabeza de familia o quienes realizan actividades domésticas	
CAUSAS	
* Deficientes programas de inclusión laboral y/o productiva con enfoque de género, en el Departamento.	* Limitadas fuentes de financiación de iniciativas productivas para la Mujer y barreras para el acceso al sistema financiero.
* Desconocimiento de incentivos que brinda el Estado a empresas que contraten a mujeres mayores de 40 años (Ley 1429 de 2010).	* Tipificación de ocupaciones hacia el género Femenino con actividades domésticas y discriminación por maternidad.
* Baja corresponsabilidad social del sector empresarial en pro de la equidad laboral en el Departamento.	* Deficientes procesos de formación para el trabajo con horarios flexibles que permita el acceso a madres cabeza de familia desempleadas.

EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja cualificación ocupacional de las madres cabeza de familia en situación de vulnerabilidad. * Bajo nivel de ingresos que incide en la economía familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de la informalidad laboral, desarrollo de actividades de sobrevivencia, negocios por necesidad.

ESTRATEGIA. INCLUIR ENFOQUE DE GÉNERO EN ACCIONES E INTERVENCIONES ADELANTADAS DESDE ENTIDADES GUBERNAMENTALES DEL NIVEL TERRITORIAL Y PROMOVER EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN NARIÑO

Rol Gobernación

- * Incorporar en los planes de gobierno (departamental - municipal) los planteamientos propios del enfoque diferencial de género.
- * 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.

- * Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.
- * Fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control a prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.

Acciones de apoyo

- * Apoyar la socialización del marco normativo y otra información relacionada en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género.
- * Realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.
- * 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 diálogo social para la solución de conflictos y la formulación y/o implementación de políticas públicas.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Nariño)
- * Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- * Entidades de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres)

- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)
- * Alcaldías Municipales de Nariño.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (Ente Territorial) Sistema General de Regalías.
- * (Cooperación Internacional) ONU Mujeres.

Instancias territoriales con competencia

- * Mesa local de Empleo de Pasto.
- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.
- * Consejo Departamental de Mujeres

- * Consejo Departamental de Política Social de Nariño CODPOS.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

ESTRATEGIA. FORTALECER INICIATIVAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN ARTES Y OFICIOS CON ALTO POTENCIAL DE VINCULACIÓN LABORAL Y/O OPORTUNIDAD DE EMPRENDIMIENTO SOSTENIBLE

Rol Gobernación

- * Establecer acuerdos con entidades clave para el acompañamiento en la implementación de programas de formación para el trabajo

- pertinente, acorde a las características y necesidades del mercado laboral.

* Fomentar la implementación de una ruta de emprendimiento con enfoque diferencial de género en el departamento articulando, desde los procesos de educación y formación en la población.

* Diseñar e implementar estrategias para la identificación de perfiles laborales de las mujeres en el Departamento, para orientar programas de formación para el trabajo, emprendimiento y asociatividad, estrategias de acompañamiento empresarial y comercial.

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Caja de compensación Familiar, COMFAMILIAR de Nariño.

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesa local de Empleo de Pasto.

* Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

* Consejo Departamental de Mujeres

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

* Promover y financiar Iniciativas de formación en artes y oficios, que promuevan la diversidad cultural y artesanal del territorio, previa identificación de las necesidades del Mercado Laboral.

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

* Entidades de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres)

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)

* Alcaldías Municipales de Nariño.

* (Ente Territorial) Sistema General de Regalías

* (Cooperación Internacional) ONU Mujeres.

* Consejo Departamental de Política Social de Nariño.

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

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

Rol Gobernación

* Promover programas de socialización del programa nacional de equidad laboral.

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

* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción de la equidad laboral con enfoque de género, a través de la

implementación Sistemas de Gestión en Igualdad de Género - SGIG-.

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral, Dirección Territorial Nariño)

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Caja de compensación Familiar, COMFAMILIAR de Nariño.

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

* Entidades de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres)

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)

* Alcaldías Municipales de Nariño.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, Camacol Regional Nariño.).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (Ente Territorial) Sistema General de Regalías

* (Cooperación Internacional) ONU Mujeres

* (Privado - Regional) Sector Privado.

Instancias territoriales con competencia

* Mesa local de Empleo de Pasto.

* Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

* Consejo Departamental de Mujeres

* Consejo Departamental de Política Social de Nariño.

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos índices de desempleo de jóvenes en el departamento (18 -28 años), principalmente, en la ciudad de Pasto (19,4% del total en 2014)	
CAUSAS	
* Población joven con baja cualificación educativa en programas técnicos, tecnológicos y profesionales.	* Déficit de estrategias que incentiven la vinculación laboral formal a población joven, amparada por la Ley 1429 del 2010 del primer empleo, el fomento del emprendimiento y empresarismo.
* Déficit de cobertura educativa de programas profesionales que ofrece la universidad pública (Universidad de Nariño), y programas de formación técnica y tecnológica.	* Deficientes estrategias de incentivo al desarrollo de actividades culturales y deportivas como forma de vida y a programas de formación para el trabajo pertinente.
* Desplazamiento de población joven a capital nariñense, a causa del conflicto armado y/o migración del campo a la ciudad en busca de oportunidades laborales.	* Población con dificultades para el acceder al mercado laboral formal a través de los servicios de intermediación laboral prestados por el SENA y la Caja de Compensación Familiar.
* Deficientes procesos de identificación y caracterización de la población joven.	
EFFECTOS	
* Población joven en edad de trabajar desmotivada, sin deseos de trabajar ni estudiar (de población beneficiaria de VIP en la ciudad de Pasto para el proyecto San Luis, el 59,8% de población inactiva es joven de 14 - 28 años de los cuales el 16,88% no estudia ni trabaja, y no manifiesta interés en desarrollar alguna de las dos actividades).	* Mal uso del tiempo libre de la población joven que conlleva al desarrollo de actividades ilícitas e ilegales e incrementan los niveles de inseguridad en la ciudad.
	* Incremento de informalidad laboral con desarrollo de actividades como mototaxismo en Pasto, debido a la facilidad de acceso.

ESTRATEGIA. APOYAR RUTAS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD EXISTENTES PARA POBLACIÓN JOVEN EN MARCO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE ADOLESCENCIA Y JUVENTUD DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

Rol Gobernación

- * Liderar las acciones que fortalezcan el desarrollo del emprendimiento en el territorio, a través de la Red Regional de Emprendimiento, y la comisión regional de competitividad.
- * Realizar levantamiento de información primaria que caracterice la situación socio - laboral de la población jóvenes del Departamento.
- * Promover la implementación de programas de formación complementaria en emprendimiento en las instituciones educativas del Departamento.
- * Promover la coordinación institucional para la asesoría y acompañamiento a población joven que le permita acceder a los

Acciones de apoyo

- * Dinamizar la participación de los actores participantes de la red regional de emprendimiento, disponer de los recursos técnicos, financieros y logísticos para su funcionamiento.
- * Desarrollar actividades de identificación y caracterización de la población joven del Departamento.
- * Implementar estrategias que promuevan y fortalezcan el ecosistema de emprendimiento en el Departamento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Nariño).
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Ormet Nariño.
- * Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)
- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño
- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Nariño

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)
- * (Internacional) Agencias de Cooperación Internacional
- * (Nacional) Sistema General de Regalías

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Nariño.
- * Mesa Departamental de juventud, de Nariño.
- * Mesas Municipales de Juventud.
- * Mesa local de Empleo de Pasto.

recursos de capital semilla reembolsable y no reembolsable de las diferentes ofertas institucionales (regionales y nacionales)

- * Socializar con los empresarios de la región los incentivos y beneficios que brinda el Estado, así como programas de apoyo (40.000 primeros empleos) para la vinculación de población joven.
- * Formular proyectos de inclusión laboral y productiva para población joven del Departamento.
- * Implementar estrategias de incentivos tributarios para empresarios que contraten población joven en el Departamento en el marco del trabajo decente.

- * Implementar estrategias de estímulos a los jóvenes para la identificación y formulación de iniciativas productivas.
- * Estudiar e Implementar la metodología de emprendimiento que más se ajuste a las características de la población sujeto de intervención.
- * Promover la Incorporación de conceptos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad en los procesos de formación.

- * Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco)
- * Organizaciones indígenas
- * Alcaldías municipales de Nariño.
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, Camacol Regional Nariño.).
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Organizaciones civiles conformadas por Jóvenes del Departamento.

- * (Nacional) Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -DPS-, a través del proyecto Jóvenes en acción, Empleo temporal para población pobre extrema, vulnerable y víctima de la violencia por desplazamiento en el territorio nacional.
- * (Nacional - SENA) Fondo Emprender que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.

- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

ESTRATEGIA. FOMENTAR IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PERTINENTE PARA TRABAJO EN POBLACIÓN JOVEN DEL DEPARTAMENTO, ACORDES A PATRONES Y CARACTERÍSTICAS CULTURALES, ARTÍSTICAS Y SUS EXPECTATIVAS

Rol Gobernación

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

Acciones de apoyo

- * (Mintrabajo - SENA) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.
- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.
- * Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para el levantamiento y difusión

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el empleo - Dirección Territorial de Nariño).
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Nariño.
- * Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)
- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño
- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Nariño
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco)
- * Organizaciones indígenas
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

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)
- * (Internacional) Agencias de Cooperación Internacional
- * (Ente Territorial) Sistema General de Regalías
- * (Nacional) Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -DPS-, a través del proyecto Jóvenes en acción, Empleo

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Nariño.
- * Mesa Departamental de juventud, de Nariño.
- * Mesas Municipales de Juventud.

- * Liderar y coordinar actividades que permitan el fomento de programas de formación pertinente para el trabajo en la población joven que incentiven el desarrollo de actividades productivas.
- * Identificar los perfiles laborales de la población joven y las necesidades de formación de acuerdo a vocación productiva del Departamento

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.

- * (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo.
- * Incentivar permanentemente con estímulos académicos a la población joven para disminuir los índices de deserción de los programas de formación.

- * Alcaldías municipales de Nariño.
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Organizaciones civiles conformadas por Jóvenes del Departamento.
- * Actores vinculados a la Red Regional de Emprendimiento.
- * Comité Universidad-Empresa-Estado Nariño -CUEEN-.

temporal para población pobre extrema, vulnerable y víctima de la violencia por desplazamiento en el territorio nacional.

- * (Nacional - SENA) Fondo Emprender que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.
- * (Nacional) Ministerio de agricultura y desarrollo rural, a través del proyecto Asistencia desarrollo de capacidades de emprendedoras rurales
- * (Nacional) Ministerio de comercio, industria y turismo, a través del apoyo técnico a la política de emprendimiento en Colombia.

- * Mesa local de Empleo de Pasto.
- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

ESTRATEGIA. FOMENTO DE ACTIVIDADES LÚDICAS, CULTURALES Y RECREATIVAS EN POBLACIÓN JOVEN ESPECIALMENTE EN ZONAS CON MAYOR VULNERABILIDAD (POBLACIÓN BENEFICIARIA PROYECTOS VIP DEL DEPARTAMENTO)

Rol Gobernación

* Promover el desarrollo de actividades lúdicas, culturales y deportivas, que permita a los jóvenes hacer uso del tiempo libre, en concordancia con las costumbres y culturas de cada una de las sub regiones.

Acciones de apoyo

* Promover espacios de concertación con la población joven priorización de actividades a desarrollar.

* Realizar procesos de evaluación de resultados.

* Evaluación de contextos socio- culturales locales.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Cultura.

* Alcaldías municipales de Nariño (secretarías de Cultura y deportes, Secretarías de Educación).

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

* Organizaciones civiles conformadas por Jóvenes del Departamento.

* Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesa Departamental de juventud, de Nariño.

* Mesas Municipales de Juventud.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

La migración laboral tiene en cuenta diferentes grupos que son: retornados, colombianos en el exterior que regresan al país en condiciones de retorno productivo, laboral, solidario, humanitario o por causa especial; colombianos que viven en el exterior y sus familias en Colombia, y extranjeros que trabajan en Colombia.

Objetivo Nacional Facilitar el ingreso al mercado laboral de la población en situación de retorno, brindar orientación a colombianos que migran al exterior (para evitar trata y tráfico de personas y explotación laboral) y garantizar goce de derechos laborales de trabajadores extranjeros en Colombia

Metas Nacionales (Mintrabajo) 50% de población en Registro Único de Retornados en -SPE- a 2015; (Mintrabajo) 4 Protocolos regionales de orientación laboral en departamentos de mayor experiencia migratoria a 2018; (Mintrabajo) 17.000 Trabajadores en -RUTEC- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Migración laboral ilegal y casos de trata de personas en zonas de frontera Colombo - Ecuatoriana en los municipios de Ipiales, Cumbal y Cuaspud que conforman el "cordón fronterizo".	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Falta de oportunidades laborales y productivas en el sector urbano y rural de los municipios pertenecientes al cordón fronterizo * Estructura económica fronteriza dinamizada por actividades comerciales centralizadas en grandes comerciantes. * Altos costos de expedición del pasaporte, situación que obliga a la población indígena y campesina principalmente a migrar sin documentación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Debilidad en mecanismos de control migratorio en la frontera colombiana y rutas de atención al migrante. * Casos de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual sin denuncia que limita las acciones institucionales para la atención del Problema.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Alta Informalidad (empresarial y laboral) en la zona fronteriza del departamento, incentivada además, por presencia de actividades ilegales como el contrabando. 	<ul style="list-style-type: none"> * Contratación informal de población migrante en ambos países (Ecuador y Colombia). * Explotación laboral, Baja remuneración del trabajo de los colombianos en el Ecuador.

ESTRATEGIA. DIAGNOSTICAR EL FENÓMENO DE INMIGRACIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO, Y DEFINIR UNA RUTA DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN MIGRANTE

Rol Gobernación

* Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos Para realizar las actividades de identificación y caracterización de los fenómenos de inmigración, y emigración laboral, en la frontera Colombo - Ecuatoriana.

* Apoyar la actualización de información del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

* Apoyar la implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia y la socialización con empresarios de su región, que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

* Liderar la realización de estudios de diagnóstico ya sea a través de consultorías, alianzas con otras instituciones como la Red de Observatorios de mercado de trabajo -Red Ormet- Nariño.

Acciones de apoyo

* Concertar con la cancillería, consulados, Migración Colombia y Ministerio del trabajo, las actividades de identificación de los fenómenos de inmigración y emigración laboral.

* Socializar los mecanismos de atención al migrante a las instituciones públicas, privadas y comunidad en general.

* Promover la actualización de información del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

* Socializar con empresarios de la región el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

* Identificar los aliados estratégicos para la realización de los estudios y el intercambio de información para la realización de diagnósticos.

* Realizar convenios interinstitucionales para la gestión de recursos.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

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

* Ormet Nariño.

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

* Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño centro de empleo

* Cámaras de Comercio de Pasto, Ipiales y Tumaco.

* Organizaciones indígenas

* Alcaldías municipales de Nariño (Cordón Fronterizo del departamento).

* Consulados Colombo - Ecuatorianos

* Organización Internacional para las Migraciones OIM.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Nacional) Ministerio de Relaciones Exteriores, a través del proyecto Plan fronteras para la prosperidad.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental de Migración Nariño.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- mesa para la Gestión Migratoria Laboral

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Nariño.

* Comité Municipal de Migración

ESTRATEGIA. ARTICULAR ACCIONES CON OFICINAS DE ATENCIÓN AL MIGRANTE (CANCELLERÍA) Y REALIZAR ACUERDOS BINACIONALES PARA LA ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL A LA POBLACIÓN MIGRANTE

Rol Gobernación

* Gestionar acuerdos binacionales y diseñar estrategias de intervención en el territorio en atención a disposiciones Nacionales.

* Promover convenios con Oficinas de Atención al Migrante (Cancillería) para la atención de población retornada, familias de migrantes colombianos y colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior.

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

* Participar en socialización y capacitación sobre aspectos laborales de la migración (Diálogo Social Tripartito y Migración Laboral).

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos retornados (Ley 1565 de 2012 - Registro Único de Retornados), ya sea el caso de Retorno productivo (Fondo Emprender), Retorno laboral (Servicio público de empleo), Retorno solidario (Victimas del conflicto armado, pobreza extrema), o Retorno humanitario o por causa especial.

Acciones de apoyo

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

* Elaborar cartillas informativas y de orientación laboral a población migrante (oferta institucional - red de prestadores servicio público de empleo, otros) ya sea población retornada, colombianos en el exterior extranjeros en Colombia.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Nariño

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

* Ormet Nariño.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental de Migración Nariño.

* Comité Municipal de Migración

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior, y establecer redes de información.

* Brindar información y orientación que promueva la garantía de derechos laborales de trabajadores extranjeros en el Departamento y su inscripción en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia.

* Realizar protocolos regionales de orientación laboral y promover financiación y acompañamiento por medio del Servicio Público de Empleo a proyectos productivos de generación de ingresos.

* (Mintrabajo) Garantizar la cautela de derechos laborales de trabajadores extranjeros en el Departamento s y brindar herramientas para su asesoría como Línea 120, asesoría en Dirección Territorial.

* Brindar asistencia técnica y capacitación a funcionarios en torno a aspectos laborales de la migración (Diálogo social tripartito y migración laboral)

* Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño centro de empleo

* Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco).

* Alcaldías municipales de Nariño de los Municipios que integran el Cordón Fronterizo del Departamento de Nariño.

* Consulados Colombo - Ecuatorianos

* Organización Internacional para las Migraciones OIM.

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

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

* (Nacional) Ministerio de Relaciones Exteriores, a través del proyecto Plan fronteras para la prosperidad

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Nariño.

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo conocimiento de la normatividad y características del teletrabajo, tanto el sector empresarial como en la comunidad en general	
CAUSAS	
* Bajo conocimiento del beneficio que puede generar a grupos de población como Población con discapacidad, Cuidadores y madres lactantes u otros para eliminar barreras para su vinculación laboral	* Existencia de cultura que no avala otras formas de trabajo diferentes al presencial en la empresa, y bajo supervisión directa del jefe. * Poca difusión de los beneficios del Teletrabajo y de su marco normativo en el sector empresarial.
EFFECTOS	
* Persistencia de barreras a grupos de población como Población con discapacidad, cuidadores, madres lactantes para el acceso al mercado laboral. * Escasa fuentes de empleo para personas con discapacidad y/o condiciones difíciles de movilidad.	* Hacinamiento de los trabajadores en las empresas, condiciones de seguridad y salud en el trabajo vulnerado. * Disminución de la productividad de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales y contractuales.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IDENTIFICACIÓN DE PERFILES LABORALES QUE SIRVA DE INSUMO PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Acompañar y apoyar técnica y logísticamente a los Municipios en el proceso de identificación de sectores y priorización de poblaciones con perfiles laborales acordes a los requerimientos demandados.
- * Identificar sectores productivos y oficios más susceptibles para el teletrabajo de acuerdo a las necesidades del Departamento.
- * Promover el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo a nivel departamental y en coordinación con los municipios bajo su jurisdicción.

Acciones de apoyo

- * Realizar campañas de socialización de la normatividad que rige la red Nacional de fomento del teletrabajo.
- * Identificar grupos de población prioritarios (población con discapacidad, mujeres en estado de gestación o de lactancia, otros) que sean sujeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades.
- * Acompañar a los Municipios en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales – Dirección Territorial Nariño)
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo
- * Organizaciones civiles y comunitarias
- * Ormet Nariño.
- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco).
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Nariño
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

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

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

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

por la Gobernación y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo

- * Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades del Departamento de Nariño

- * Alcaldías municipales de Nariño (secretarías de planeación y/o Desarrollo Social)

- * Organizaciones no Gubernamentales (Fundación Salariba Concha, Fundación Parque Tecnológico del Software ParqueSoft Pasto).

- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño)

- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- * Comisión regional de competitividad -CRC- Nariño
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Nariño.
- * Comité Departamental de Discapacidad.
- * Consejo departamental de Política Social CODPOS- de Nariño.
- * Comité de Inclusión Productiva del Municipio de Pasto.
- * Mesa local de empleo (Pasto e Ipiales).

ESTRATEGIA. PROMOVER LA ARTICULACIÓN PÚBLICO - PRIVADA PARA IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO EN NARIÑO EN EL MARCO DE LA RED NACIONAL DE FOMENTO DEL TELETRABAJO

Rol Gobernación

- * 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.
- * Celebración de convenios que promuevan la firma de pactos por el Teletrabajo.
- * Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.
- * Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción
- * Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la organización y promover su implementación en otras entidades gubernamentales.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.
- * Brindar acompañamiento técnico en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en las organizaciones
- * Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de las organizaciones.
- * Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicato y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción
- * Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo".

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales – Dirección Territorial Nariño)
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo
- * Organizaciones civiles y comunitarias
- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco).
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Alcaldías municipales de Nariño
- * Organizaciones no Gubernamentales (Fundación Salariba Concha, Fundación Parque Tecnológico del Software Parque Soft Pasto).
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño)
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- * Comisiones regionales de competitividad -CRC- Nariño
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Nariño.
- * Comité Departamental de Discapacidad.
- * Consejo departamental de Política Social CODPOS- de Nariño.
- * Comité de Inclusión Productiva del Municipio de Pasto.
- * Mesa local de empleo (Pasto e Ipiales).

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: Población en condición de vulnerabilidad sin acceso al sistema de Subsidio Familiar (salud, vivienda, emprendimiento, mecanismo de protección al cesante) debido a los altos niveles de informalidad laboral evidenciados en el departamento de Nariño	
CAUSAS	
* Bajo nivel de ingresos en población vulnerable (víctimas, población Indígena, campesinos, madres comunitarias, trabajadores informales) que dificulta su afiliación al sistema de seguridad social.	* No existen rutas que promuevan la formalización laboral en sectores críticos como comercio y sector rural.
* Desconocimiento de los beneficios que ofrece el sistema de Subsidio familiar (salud, vivienda, emprendimiento, mecanismo de protección al cesante).	* Tejido empresarial débil, que limita la contratación formal y promueve el desarrollo de actividades informales.
	* Baja cobertura de los programas ofrecidos.
EFFECTOS	
* Población desempleada sin acceso los beneficios de los mecanismos de protección al cesante.	* Familias de bajos recursos económicos sin acceso a los beneficios del sistema Nacional de Subsidio Familiar.

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

Rol Gobernación

- * Coordinar con la caja de compensación la socialización de la normatividad y los beneficios que ofrece el sistema de subsidio familiar.
- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de

afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

- * Promover el desarrollo de actividades que incentiven la formalización laboral, haciendo énfasis en población que desarrolla actividades informales.

Acciones de apoyo

- * Implementar campañas de divulgación de información relacionada con el sistema de subsidio familiar.

- * Promover la afiliación a sistema de subsidio familiar en sector empresarial, a través de acuerdos o pactos por formalización laboral

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar- Dirección Territorial de Nariño)
- * Caja de compensación familiar y sus centros de empleo Comfamiliar de Nariño.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Alcaldías municipales de Nariño.

- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.)
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales)
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil proceso de negociación colectiva entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas para concertar las condiciones de empleo para el bienestar y desarrollo de los empleados del Estado	
CAUSAS	
* Desconocimiento de los Convenios 151 y 154 suscritos con la OIT, sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva.	* Desconocimiento de las disposiciones legales y jurídicas que ampara la negociación colectiva. * Estigmatización de los funcionarios sindicalizados, al interior de las entidades públicas.
EFFECTOS	
* Intereses colectivos de los empleados sin procesos eficientes de negociación con las entidades públicas.	

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL) QUE PERMITA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL

Rol Gobernación

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

* Generar espacios de participación que permita adelantar procesos de negociación colectiva con los empleados al interior de la Entidad.

* Participar en la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- y promover la vinculación de actores clave y la creación de espacios de discusión.

Acciones de apoyo

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

* Reconocer los derechos de las organizaciones sindicales según lo dispone la ley, y brindar las garantías para su funcionamiento.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Nariño)

* Entes Territoriales (Gobernación y Alcaldías de Nariño)

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

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

* Cámaras de Comercio (Pasto, Tumaco e Ipiales).

Posibles Fuentes de financiamiento

(Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos índices de informalidad laboral en Pasto (59,3% para trimestre Junio-Agosto 2015. DANE), actividades como mototaxismo y ventas ambulantes.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos índices de desplazamiento que genera asentamiento en principales ciudades del departamento, presionando la oferta dificultando el acceso al mercado laboral. * Base empresarial compuesta principalmente por micro y pequeñas empresas (según Registro mercantil en el Departamento de Nariño en el 2014 el 96,8% los nuevos registros corresponden a micro empresas y 0,5% pequeñas empresas) con limitados recursos financieros para asumir costos laborales. * Desconocimiento de incentivos que brinda el estado a empresarios que contraten formalmente a sus empleados (Ley 1429 de 2010 y las nuevas disposiciones de la ley 1607 de 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de mecanismos de afiliación flexibles a seguridad social como BEPS y cotización por semanas, dirigidos específicamente a población vulnerable con bajos recursos que no pueden acceder al sistema de seguridad social. * Incremento de actividades ilegales como el Mototaxismo e informales como las ventas ambulantes, servicios domésticos, entre otros como única alternativa de generación de ingresos. * Escasa fuentes de empleo formal en el Departamento de Nariño. * Bajo conocimiento de beneficios de la afiliación a seguridad social por parte de los trabajadores por cuenta propia.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadores sin acceso al sistema de seguridad social que permita la protección en la vejez y tengan cobertura de atención ante accidentes laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Empleados mal remunerados y sin afiliación a seguridad social. Permanencia de tasas de subempleo superiores al 40% DANE 2015.

ESTRATEGIA. FORTALECER IMPLEMENTACIÓN DE RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL INSTALADA EN CIUDAD DE PASTO, ARTICULANDO ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN LA VINCULACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL, SOCIALIZANDO LA IMPORTANCIA DE LA AFILIACIÓN, GARANTÍAS Y BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS

Rol Gobernación

- * Acompañar y apoyar el proceso de implementación de la red nacional de formalización laboral en la ciudad de Pasto.
- * Fomentar la formalización laboral en el sector rural, turismo, artesanías, plazas de mercado, entre otros sectores productivos, ya sea a través del sistema de seguridad social o la vinculación a través de mecanismos flexibles.
- * Aportar información que permita la selección de grupos de interés para la formalización laboral, su caracterización y diseño de estrategias de intervención.

Acciones de apoyo

- * Articular acciones y actividades con FENALCO operador de RNFL, las actividades a implementar de manera conjunta.

- * Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial que permitan la implementación de estrategias de intervención con grupos definidos.
- * Participar en procesos de divulgación y promoción para la formalización laboral
- * Promover el seguimiento a las actividades establecidas en los planes de acción definidos en el marco de la red nacional de Formalización Laboral en Pasto.

- * Identificación de sectores productivos con altos índices de informalidad laboral,

- * Promover espacios de socialización y divulgación de la RNFL.
- * Desarrollar una institucionalidad de articulación interinstitucional a nivel nacional y territorial a favor de formalización laboral.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Nariño)
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Dirección Territorial Nariño)
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- * Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones-
- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco).
- * Organizaciones indígenas
- * Alcaldías municipales de Nariño.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Mesa local de Empleo de Pasto.
- * Red Nacional de Formalización Laboral en Pasto.
- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

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

- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Empresas COLACTEOS, ALKOSTO, MORASURCO CAFÉ PURO, entre otras.
- * Comité Universidad-Empresa-Estado Nariño -CUEEN-
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño)
- * Organizaciones de cooperación internacional (OIT)

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

- * Consejo Departamental de Política Social de Nariño.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA VINCULACIÓN A LOS MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANA, DIRIGIDOS A POBLACIÓN VULNERABLE CON BAJO NIVEL DE INGRESOS: TAXISTAS, MADRES COMUNITARIAS, MOTO TAXISTAS, ENTRE OTROS

Rol Gobernación

- * Liderar estrategias de divulgación de los BEPS en los grupos poblacionales prioritarios.
- * Promover identificación de grupos de población prioritarios para formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículos de tracción animal, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros), Madres comunitarias, otros.

Acciones de apoyo

- * Participar en el proceso de identificación los grupos poblacionales prioritarios para la formalización laboral.
- * Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor, población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Nariño)
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Dirección Territorial Nariño)
- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño

- * Gestionar apertura de nuevos puntos BEPS en el Departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

- * Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, minera, etc.), y por lo tanto, la afiliación a seguridad social de la población en los diferentes sectores económicos relacionados con características de esquemas flexibles

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

- * Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.

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

- * Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco).
- * Organizaciones indígenas
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Alcaldías municipales de Nariño.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

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

* Organizaciones de cooperación internacional (OIT)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesa local de Empleo de Pasto.

* Red Nacional de Formalización Laboral en Pasto.

* Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

* Consejo Departamental de Política Social de Nariño.

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR RUTAS DE RECONVERSIÓN LABORAL PARA LA POBLACIÓN DEDICADA A ACTIVIDADES INFORMALES E ILEGALES, COMO MOTO TAXISTAS, VEHÍCULOS DE TRACCIÓN ANIMAL, VENTAS AMBULANTES ENTE OTRAS

Rol Gobernación

* Gestionar apoyo Nacional e Internacional para el proceso de identificación y formulación de las rutas de reconversión laboral.

* Implementar rutas de reconversión laboral de actividades informales priorizadas con alta incidencia en el Departamento.

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

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

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

Acciones de apoyo

* Identificación y priorización de actividades ilegales y/o informales a reconvertir.

* Identificación de impactos sociales y económicos de los procesos de reconversión.

* Celebración de convenios para realizar estudios de diagnóstico e identificación de los perfiles laborales de la población vinculada a la actividad informal y/o ilegal a reconvertir.

* Hacer divulgación de los estudios de diagnóstico e identificación de rutas de reconversión.

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

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

* Recalificación de trabajadores.

* Intermediación laboral por medio de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Dirección Territorial Nariño)

* Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Nariño

* Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco).

* Organizaciones indígenas

* Alcaldías municipales de Nariño.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, Camacol Regional Nariño.).

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

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

* Organizaciones de cooperación internacional (OIT)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Mesa local de Empleo de Pasto.
- * Red Nacional de Formalización Laboral en Pasto.
- * Consejo Departamental de Política Social de Nariño.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.
- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

ESTRATEGIA. PROMOVER CON 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

- * Coordinar actividades de articulación entre diferentes instituciones a nivel territorial para promover la firma de acuerdos y pactos por la formalización con el sector empresarial del Departamento.
- * Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos.
- * Promover actividades articuladamente con el Ministerio del Trabajo para la implementación y seguimiento de los acuerdos para la formalización.

Acciones de apoyo

- * Estudiar técnica, jurídica y financieramente la posibilidad de otorgar incentivos tributarios a las empresas que fomenten pactos por la formalización laboral.
- * (Ministerio del Trabajo) Brindar apoyo técnico y asesoría en la formulación del Acuerdo de formalización laboral
- * 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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Inspección, Vigilancia y Control - Dirección Territorial Nariño)
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, CAMACOL Regional Nariño.)
- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Cámaras de Comercio (Pasto, Ipiales y Tumaco).
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Nariño, CUT Nariño, CTC Nariño)
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Alcaldías municipales de Nariño.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral de Nariño.

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel educativo (técnico, tecnológico y profesional) de la población del área rural del departamento de Nariño	
CAUSAS	
* Oferta académica técnica, tecnológica y superior en ciencias agrícolas y pecuarias insuficiente, y concentrada en el área urbana, principalmente, en la ciudad de Pasto.	* Baja cobertura de programas de formación pertinente para el trabajo y la productividad del campo, que incentive a la población a desarrollar iniciativas productivas agrícolas y pecuarias, con criterios de innovación y competitividad.
* Insuficiente cobertura de los programas de asistencia técnica agropecuaria, con enfoque innovador y tecnológico.	
EFFECTOS	
* Migración hacia la ciudad por falta de garantías en el campo.	* Deficientes incentivos a la población joven del sector rural para implementar iniciativas productivas agropecuarias, pérdida del legado generacional.
* Baja productividad del sector rural, bajo nivel tecnológico incorporado al sistema de producción.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo dinamismo de actividades de emprendimiento y asociatividad en el sector rural.	
CAUSAS	
* Acuerdos comerciales internacionales que ponen en desventaja las dinámicas económicas de cadenas productivas como la de lácteos, papa y avícola principalmente.	* Débiles procesos de formulación e implementación de políticas de desarrollo rural integral, que promueva la dignificación del trabajador campesino.
* Carencia de programas continuos de fortalecimiento de las cadenas productivas identificadas y con un alto potencial de generación de empleo.	* Carencia de políticas públicas que incentiven y promuevan el desarrollo de actividades del sector primario, direccionadas al emprendimiento y asociatividad.
* Carencia de Iniciativas que promuevan el consumo local, e incentiven la producción agrícola y pecuaria.	
EFFECTOS	
* Baja competitividad de la producción local frente a la producción internacional. Cadenas productivas sin apoyo e inversión del estado.	* Bajo nivel de reconocimiento de la soberanía alimentaria del territorio, en la Sociedad.
* Desestimulo de la producción campesina.	* Bajo reconocimiento del sector como eje de desarrollo económico y social, pérdida de dignidad del trabajador campesino.
* Empobrecimiento del sector rural, baja productividad, pérdida de rentabilidad en el desarrollo de actividades agrícolas y pecuarias.	* Desaprovechamiento de las ventajas competitivas, con alta incidencia en la generación de empleo.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Amplias brechas acceso y afiliación a seguridad social entre población rural y urbana	
CAUSAS	
* Baja cobertura de programas sociales del Gobierno en sector rural.	* Bajo nivel de ingresos de las familias que impide el acceso a la seguridad social.
* Fuerte incidencia del conflicto armado empobrece sector rural.	
EFFECTOS	
* Inequidad social, altos índices de NBI en el sector.	* Trabajadores campesinos sin protección social.
* Desplazamiento del campesino a las ciudades, sin oportunidades de generación de ingresos.	* Incremento de la inseguridad en el sector.

ESTRATEGIA. PROMOVER DIVERSIFICACIÓN DE OFERTA EDUCATIVA PARA GENERACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS Y TECNOLÓGICAS QUE PERMITAN EL DESARROLLO DE INICIATIVAS PRODUCTIVAS INNOVADORAS Y COMPETITIVAS, PRIORIZANDO A LA POBLACIÓN JOVEN EN EL ÁREA RURAL

Rol Gobernación

- * Priorización de los procesos de formación a la población rural de manera prioritaria, con criterios de innovación y competitividad que certifiquen y desarrollen habilidades productivas e iniciativas de negocios sostenibles.
- * Promover el acceso a programas de formación profesional especializado que promueva el desarrollo sectorial agrícola y

pecuario, a través de un sistema de becas e incentivos para los productores campesinos, que permitan el desarrollo de actividades competitivas y dignifiquen al trabajador campesino.

- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.

* Garantizar la atención de la demanda de formación de trabajadores del campo.

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

Acciones de apoyo

* Convocar a los actores, y diseñar estrategias de comunicación de los procesos.

* Liderar procesos de gestión e implementación de estrategias de formación pertinente.

* Articular acciones y actividades desde la CRC y la Red Regional de Emprendimiento.

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Nariño

* Ministerio de Agricultura y desarrollo rural.

* Alcaldías municipales de Nariño

* Cámaras de comercio (Pasto Tumaco e Ipiales).

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesa local de Empleo de Pasto.

* Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

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

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

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

* Red Universidades Regionales Latinoamericanas - Red UREL Nariño-

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

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Nariño. Universidad de Nariño CEDRE.

* Organizaciones campesinas

* Actores de la Red Regional de Emprendimiento de Nariño.

* Corporación Colombia Internacional CCI Nariño

* (Gobernación) CONPES Agropecuario 3811 de Nariño.

* Comités Municipales de desarrollo Agropecuario.

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Nariño.

ESTRATEGIA. FORTALECER LOS PROGRAMAS ASISTENCIA TÉCNICA AGROPECUARIA PARA LA TECNIFICACIÓN DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DEL SECTOR AGRÍCOLA Y PECUARIO EN EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO

Rol Gobernación

* Garantizar la continuidad de programas de transferencia tecnológica para el fortalecimiento de las dinámicas productivas en el sector rural del departamento de Nariño, en sectores como: pesca y piangua en Tumaco, Papa en Pasto, Tuquerres, Cumbal e Ipiales y otros municipios, café y limón Tahití en municipios del norte del departamento, leche en la ex provincia de Obando y Pasto, Turismo y artesanías en algunos municipios del departamento, entre otros.

Acciones de apoyo

* Facilitar el acceso a programas de intercambio de experiencias con ciudades o países con buenas prácticas.

* Promover actividades e iniciativas de fortalecimiento de las capacidades técnicas de los productores campesinos a través de fomento de la investigación.

Entidades de apoyo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Nariño

* Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de agricultura)

* Cámaras de comercio (Pasto Tumaco e Ipiales).

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

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Gobernación y Alcaldías) Sistema General de Regalías
- * (Nacional) CONPES Agropecuario 3811

* (Cooperación Internacional) Programa DIRENA Desarrollo con Identidad Regional entre España y Nariño.

* (Nacional) FINAGRO: Microcrédito Rural, Fondo Micro Finanzas Rurales, Programa De Asociatividad,

Instancias territoriales con competencia

- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.
- * Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Nariño.

* Comités Municipales de desarrollo Agropecuario.

* Mesa local de Empleo de Pasto.

ESTRATEGIA. FOMENTAR EL EMPRENDIMIENTO Y LA ASOCIATIVIDAD EN EL SECTOR RURAL INCLUYENDO COMPONENTES DE TRANSFORMACIÓN AGROINDUSTRIAL Y ALIANZAS COMERCIALES

Rol Gobernación

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

* Promover la conformación de asociaciones y cooperativas de productores campesinos en el Departamento de Nariño, con estructura organizacional que garantice la estandarización de productos (normas técnicas de producción BPA, BPG, BPM), y volúmenes de producción con fines de comercialización conjunta.

* Gestionar alianzas comerciales con importantes cadenas de supermercados a nivel Nacional.

* Desarrollar procesos de fortalecimiento administrativo y técnico de las organizaciones de campesinos existentes.

* Articular acciones con la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias para desarrollar actividades de fomento de la asociatividad y fortalecimiento empresarial a las organizaciones activas en el Departamento.

Acciones de apoyo

* Realización de estudios de viabilidad técnica, financiera y comercial.

* Promover el fortalecimiento de los procesos asociativos adelantados en el territorio,

* Prestar apoyo y asistencia técnica a las secretarías de agricultura de los municipios.

* Identificar y caracterizar las organizaciones de campesinos activas existentes en el Departamento de Nariño.

* Diseñar un plan de fortalecimiento integral de los procesos productivos, técnicos, administrativos y comerciales de las organizaciones de campesinos activas en el Departamento.

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Nariño

* Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de agricultura)

* Cámaras de comercio (Pasto Tumaco e Ipiales).

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, Camacol).

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural –Incode- Regional Nariño.

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias de Colombia -UAEOSC-

* Organizaciones campesinas.

* Corporación Colombia Internacional CCI Nariño.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Nacional) Sistema General de Regalías
- * (Nacional) CONPES Agropecuario 3811

* (Cooperación Internacional) Programa DIRENA Desarrollo con Identidad Regional entre España y Nariño.

* (Nacional) FINAGRO: Microcrédito Rural, Fondo Micro Finanzas Rurales, Programa De Asociatividad,

Instancias territoriales con competencia

- * Mesa local de Empleo de Pasto.
- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

* Comités Municipales de desarrollo Agropecuario.

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Nariño.

ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO

Rol Gobernación

* Formular políticas y estrategias locales para ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como 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

* Identificación de aliados comerciales del orden local y Nacional y promover la celebración de convenios para formalizar las alianzas comerciales.

* Promover el comercio justo de los productos agrícolas y pecuarios.

* Disminuir los canales de comercialización que garanticen la compra directa al productor.

* 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 potenciar de la actividad productiva del trabajador rural.

Entidades de apoyo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Nariño

* Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de agricultura)

* Cámaras de comercio (Pasto Tumaco e Ipiales).

* Instituciones académicas (Universidad de Nariño; Universidad Cooperativa; Universidad Mariana; I.U Cesmag, otras)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesa local de Empleo de Pasto.

* Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

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

* Promover el comercio justo de los productos agrícolas y pecuarios.

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.).

* 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.

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

* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural –Incoder-, Regional Nariño.

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias de Colombia -UAEOSC-

* Organizaciones campesinas.

* Corporación Colombia Internacional CCI Nariño.

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

* Comités Municipales de desarrollo Agropecuario.

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Nariño.

ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN Y 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

* Promover los mecanismos de afiliación a seguridad social y mecanismos flexibles de vinculación.

* 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 Cajas de Compensación Familiar, frente a características propias de familias y empleo rural de departamentos, para que generen servicios diferenciados.

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

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

Acciones de apoyo

- * Priorizar población rural en el procesos de implementación de la Red Nacional de Formalización Laboral.
- * Replicar la implementación de la Red Nacional de Formalización Laboral en los demás Municipios del Departamento.
- * Realizar eventos de acuerdo a la temática, de manera focalizada, teniendo en cuenta la cobertura de la caja de compensación familiar de Nariño – Comfamiliar de Nariño -.

- * Incluir dentro de su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a de la caja de compensación familiar de Nariño – Comfamiliar de Nariño -.
- * Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones en materia del sistema de subsidio familiar.
- * Formular y gestionar proyectos ante los OCAD correspondientes, que fortalezcan el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación de empleo y subsidio familiar Dirección Territorial Nariño)
- * Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de agricultura)

- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño
- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, Camacol).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Gobernación y Alcaldías) Recursos Propios
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar

- * (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

- * Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Nariño.

- * Comités Municipales de desarrollo Agropecuario.

ESTRATEGIA. FOMENTAR LA CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ, Y PROMOVER Y CONTRIBUIR PARA LA AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS BEPS, DE LA POBLACIÓN RURAL

Rol Gobernación

- * Facilitar espacios de encuentro y socialización de BEPS en el Departamento y los Municipios, disponer de recursos para patrocinar la vinculación de población más vulnerable del sector rural.
- * Liderar estrategias de divulgación de los BEPS en el sector Rural.
- * Gestionar la apertura de nuevos puntos BEPS en el Departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos de fácil acceso a la población rural.

- * 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 departamentales, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a BEPS.

Acciones de apoyo

- * Identificación de población más vulnerable.
- * Estudiar la viabilidad financiera y jurídica para implementar programas de patrocinio a BEPS.
- * Generar alianzas entre los entes territoriales, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS; así como para el establecimiento de alianzas para la ampliación de su cobertura.

- * Incluir el programa en las ferias de servicios lideradas por el ente territorial, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación.
- * Garantizar la claridad en la entrega de información a la población objeto de vinculación, lo cual incluye la divulgación de los incentivos periódicos y puntuales, entregados por el Estado.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación de empleo y subsidio familiar Dirección Territorial Nariño)
- * Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de agricultura)
- * Cámaras de comercio (Pasto Tumaco e Ipiales).
- * Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño

- * Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, Camacol).
- * Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).
- * Organizaciones campesinas.
- * Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernación y Alcaldías) Recursos Propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesa local de Empleo de Pasto.

* Comités Municipales de desarrollo Agropecuario.

* Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Nariño.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA DIGNIFICACIÓN Y REIVINDICACIÓN DEL CAMPO Y DEL TRABAJADOR CAMPESINO

Rol Gobernación

* Formular políticas y estrategias locales que promuevan los conceptos de trabajo decente en el campo y dignifiquen al trabajador campesino.

* Fomentar estudios de investigación de las características laborales, sociales y culturales del trabajador campesino en el Departamento.

* Liderar estrategias que promuevan el cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, y el fortalecimiento de la organización campesina del departamento.

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

Acciones de apoyo

* Diseñar e implementar estrategias de comunicación y publicidad para dar a conocer los planes y programas.

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

* Brindar asistencia técnica a los 64 Municipios en temas de trabajo decente en el campo, y promover estrategias de dignificación del trabajador campesino.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación de empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Nariño)

* Empresas (Colacteos, Alkosto, Morasurco Café Puro, Constructora Nuevo Horizonte, otras).

* Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de agricultura)

* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural -Incode-, Regional Nariño.

* Cámaras de comercio (Pasto Tumaco e Ipiales).

* Organizaciones campesinas.

* Caja de Compensación Familiar del Nariño -Comfamiliar de Nariño

* Corporación Colombia Internacional CCI Nariño.

* Gremios (Fenalco Regional Nariño; Acopi Regional Nariño, Camacol).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos Propios

* (Nacional) Min agricultura - Fondo de Desarrollo Rural

Instancias territoriales con competencia

* Mesa local de Empleo de Pasto.

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Nariño.

* Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

* Comités Municipales de desarrollo Agropecuario.

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de asociatividad para la comercialización en el sector rural por parte de las economías campesinas del departamento

CAUSAS

- * Bajo nivel de conocimiento de las características de las organizaciones de economía solidaria.
- * Las obligaciones tributarias de las organizaciones solidarias (asociaciones, cooperativas) se constituye en la primera Barrera para la constitución de las mismas.
- * Asociaciones poco fortalecidas en capacidades técnicas para estandarizar procesos y homogenizar productos.

- * Constitución de asociaciones si estudios técnicos, de mercado, y financieros que determinen su viabilidad.
- * Requisitos de formalización (registro mercantil y RUT) son vistos como un fin y no como un medio para desarrollar actividades productivas y comerciales de carácter solidario.

EFFECTOS

- * Asociaciones de productores no garantizan volúmenes de producción requeridos por el mercado.
- * Alto índice de mortalidad de las organizaciones e incumplimiento en sus obligaciones tributarias.

- * Constitución de asociaciones sin estructura administrativa, productiva y comercial, únicamente para acceder a los programas que el gobierno ofrece.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS RELEVANTES PARA EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos, para la celebración de convenios interinstitucionales que permitan el desarrollo de programas de capacitación en economía solidaria.
- * 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

- * Fomentar procesos de fortalecimiento técnico, administrativo y comercial a las asociaciones de productores agrícolas y pecuarios.

Acciones de apoyo

- * (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.
- * Apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de economía solidaria del departamento, articulando la oferta institucional de diferentes instituciones.

- * Propiciar espacios de intercambio de experiencias exitosas con otras regiones del país.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación de empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Nariño)
- * Alcaldías municipales de Nariño (Secretarías de agricultura)
- * Cámaras de comercio (Pasto Tumaco e Ipiales).

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias de Colombia -UAEOSC-

* Organizaciones campesinas.

* Corporación Colombia Internacional CCI Nariño.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

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

Instancias territoriales con competencia

- * Mesa local de Empleo de Pasto.
- * Comité de inclusión productiva del Municipio de Pasto.

* Comités Municipales de desarrollo Agropecuario.

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Nariño.

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Adultos mayores desprotegidos por el sistema de seguridad social, especialmente población afro, indígena y campesina.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de la política pública departamental de envejecimiento y vejez. * Poca gestión de algunos entes territoriales locales para asignación de cupos del programa adulto mayor * Deficiente cultura del ahorro para la vejez en la población. * Bajos niveles de ingresos de la población adulta mayor. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja cobertura de los programas nacionales de atención al adulto mayor en el territorio. * Débiles procesos institucionales de formulación y desarrollo de los planes de implementación de la Política Pública Departamental de Envejecimiento y Vejez. * Deficiente cobertura de los programas nacionales de atención al adulto mayor en el territorio.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Adultos en edad de envejecimiento y vejez sin atención. * Altos Niveles de pobreza y pobreza extrema en la población adulto mayor. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja calidad de vida de los adultos mayores. * Alta dependencia económica actividades de mendicidad y caridad.

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL "COLOMBIA MAYOR" PROMOVRIENDO EL APOORTE DE RECURSOS PARA AUMENTAR EL VALOR DEL SUBSIDIO A LOS BENEFICIARIOS

Rol Gobernación

- * Disponer de recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura para el desarrollo de actividades correspondientes a la implementación del programa departamental para el Adulto Mayor.
- * Disponer de recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura para la implementación del programa nacional "Colombia Mayor" y gestionar el aporte de recursos por parte del departamento para el aumento del valor del subsidio que se le entrega a cada beneficiario.
- * 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"
- * 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 y distritales.
- * Realizar seguimiento al área delegada por alcaldes para la coordinación del programa, en torno a cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de ejecución del Programa Colombia Mayor.

Acciones de apoyo

- * (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción.
- * 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 para el programa nacional "Colombia Mayor"

Entidades de apoyo

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

* (Nacional) Consorcio Colombia Mayor

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Nariño

* Alcaldías Municipales del Departamento de Nariño

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Nariño

* Comité Departamental de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. ASESORAR Y ACOMPAÑAR A LOS MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DEPARTAMENTAL DE ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ

Rol Gobernación

* Administración y ejecución de los recursos recaudados del impuesto " Estampilla pro-adulto mayor.

* Acompañar a los municipios en la ejecución los recursos recaudados del impuesto " Estampilla pro-adulto mayor" que permita la oferta de servicios sociales a este grupo de población.

* Promover programas de protección del adulto Mayor en el Departamento, desde los núcleos familiares y todas las instancias

de la sociedad (escuelas, colegios, empresas, entidades Gubernamentales etc.)

* Implementar programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades productivas, culturales y ancestrales propias de la región.

* Promover espacios de divulgación de la política de envejecimiento y vejez en el Departamento.

Acciones de apoyo

* Asesorar a los Municipios para la implementación de la Política Pública de a envejecimiento y vejez.

* Promover divulgación de política en municipios del Departamento.

* Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos para el cumplimiento de las actividades.

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Nariño

* Asamblea departamental y Concejos municipales

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

* Alcaldías Municipales del Departamento de Nariño

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Nariño

* Comité Departamental de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. FORTALECIMIENTO TÉCNICO AL COMITÉ DEPARTAMENTAL Y A LOS COMITÉS MUNICIPALES DE ADULTO MAYOR

Rol Gobernación

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

* Participar en el proceso de formulación de los planes de acción anuales, y verificar el cumplimiento de actividades concertadas.

* Gestionar el apoyo y acompañamiento desde el Orden Nacional para el fortalecimiento técnico de los comités.

* Participar en los comités departamentales y municipales de adulto mayor.

Acciones de apoyo

* Gestionar recursos con diferentes entidades de apoyo que permitan el desarrollo de actividades de socialización y capacitación en temas relacionados con la protección al adulto mayor.

* Fortalecer técnica y administrativamente los comités municipales de adulto mayor, y promover la participación institucional responsable y con sentido de pertenencia.

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Nariño

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor

* Alcaldías Municipales del Departamento de Nariño

* Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor.

* Asambleas departamentales y Concejos municipales

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- de Nariño

* Comité Departamental de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. PROMOVER ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE ENVEJECIMIENTO PRODUCTIVO

Rol Gobernación

* Promover programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades productivas, culturales y ancestrales propias de la región.

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Nariño

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor

* Alcaldías Municipales del Departamento de Nariño

* Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor.

* Asambleas departamentales y Concejos municipales

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- de Nariño

* Comité Departamental de Adulto Mayor.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXOS

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

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

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

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

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