

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

CONTENIDO	3
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	19
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	25
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	28
Formación de trabajadores productivos	28
Seguridad y la salud en el trabajo.....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	34
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	38
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	40
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante	42
Teletrabajo	43
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	45
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	47
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	50
Formalización laboral	50
Trabajo decente en el campo	53
Organizaciones solidarias	58
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	59
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	59
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS.....	64

ANEXO 1. Identificación y análisis de actores y espacios de discusión en torno al trabajo decente	64
ANEXO 2. Formato de sistematización de problemáticas y recomendaciones.....	64
ANEXO 3. Información de apoyo	64
ANEXO 4. Metodología “Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 – 2019”	64
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”	64
ANEXO 6. Documento técnico de soporte “recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 – 2019.	64

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) que 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 del Putumayo.

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

En las diferentes sesiones de trabajo se llevaron a cabo discusiones que, a través del trabajo colectivo

con los actores locales, permitieron identificar las problemáticas más críticas del territorio en torno a la

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

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DEL PUTUMAYO

Fechas de Sesiones: 07 de Septiembre de 2015, 07 de Octubre de 2015, 17 de Noviembre de 2015.

Participantes: instituciones como: Ministerio del Trabajo Dirección Territorial, Ormet, SENA, Gobernación del Putumayo, SINTRAPETROPUTUMAYO, empresa de energía del Putumayo, Empresa petrolera Gran Tierra Energy, ICBF.



SESIONES CON ACTORES LOCALES DEL PUTUMAYO

Fechas de Sesiones: 08 de Septiembre de 2015

Participantes: Gobernación del Putumayo (Secretaría de desarrollo Social y Secretaria de competitividad y productividad)

COMITÉ TÉCNICO DEL ORMET PUTUMAYO

Fechas de Sesiones: 05 de Octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación del Putumayo, Instituto Tecnológico del Putumayo (ITP), Caja de compensación familiar del Putumayo ComfaPutumayo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Putumayo, Cámara de Comercio Putumayo

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 la principales problemáticas en torno a los pactos por el trabajo decente y empresas productivas y a las temáticas que los componen, así como algunas

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Trabajo infantil en el sector rural, principalmente en actividades de ordeño de vacas, cosecha de cacao, recolección de leña, limpieza del petróleo, entre otros.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Auge de actividades informales e ilegales en zonas rurales. (Presencia de grupos armados ilegales y cultivos ilícitos). * Población dispersa en el territorio que se ubica en zonas alejadas y de difícil acceso. * Concentración de la oferta institucional en los centros urbanos del departamento, principalmente en Puerto Asís y Mocoa que dificulta el desarrollo de acciones en el resto del territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incidencia de factores culturales que justifican y promueven el trabajo infantil, con mayor incidencia en las comunidades Indígenas. * Bajos ingresos de las familias que promueve y justifica la vinculación laboral a temprana edad.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * 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. * Generalización en la población de argumentos que justifican el trabajo infantil y no lo reconocen como una problemática en el territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> * Difícil acceso al mercado laboral en la vida adulta. * Población infantil sin garantías de protección de sus derechos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Trabajo infantil en el sector comercio ventas ambulantes, restaurantes, talleres de mecánica y plazas de mercado.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incidencia de factores culturales que validan el trabajo infantil, e incentivan el legado generacional. * Bajos ingresos de las familias que promueve y justifica la vinculación laboral a temprana edad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Priorización del trabajo sobre la educación, validando la "deserción escolar". * Limitadas oportunidades extracurriculares que fomenten el aprovechamiento y adecuado uso del tiempo libre.

EFECTOS	
* Incremento de la informalidad laboral en el departamento. * Población con bajo nivel de cualificación que dificulta el acceso al mercado laboral formal en la vida adulta.	* Bajo reconocimiento del trabajo infantil como problemática en el territorio.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Vinculación de Niños, Niñas y Adolescentes en actividades delictivas como reclutamiento forzoso, y cultivos ilícitos.	
CAUSAS	
* Auge de actividades informales e ilegales en zonas rurales. (Presencia de grupos armados ilegales y cultivos ilícitos). * Alto impacto del conflicto armado en el Departamento. * Bajo reconocimiento de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes. * 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 País vecinos de Ecuador.
EFECTOS	
* Aumento de la inseguridad y quebrantamiento del tejido social. * Inequidad en la distribución de la riqueza 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.

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 DEL NIVEL NACIONAL (POLÍTICA PÚBLICA DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL 2016-2026 Y ODS).

Rol Gobernación

- * Realizar diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- * Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas y de Explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes -ESCNNA-, que permita orientar la formulación de estrategias.
- * Revisar lineamientos del nivel nacional tanto de la 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-.
- * Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.

- * Promover la búsqueda activa para la caracterización y registro de población (en SIRITI) inmersa en actividades de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil, tanto en Mocoa en los centros urbanos (Mocoa, Puerto Asís, Orito, otros) como en las zonas críticas del área rural, mediante estrategias de descentralización y articulación institucional.
- * Presentar proyecto de ordenanza ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.
- * 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.

Acciones de apoyo

- * (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
- * (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia, y permita la participación de los Niños, niñas y adolescentes en los procesos de construcción.

- * (Mintrabajo) Promover espacios de capacitación para la apropiación y utilización de la herramienta SIRITI a los entes territoriales
- * Realizar de manera conjunta con entidades involucradas jornadas de búsqueda activa e identificación de población inmersa en Trabajo Infantil y Peores Formas de Trabajo Infantil.
- * Participar en la búsqueda activa para la caracterización y registro de población (en SIRITI) inmersa en actividades de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil, tanto en centros urbanos

(Mocoa, Puerto Asís, Orito, otros) como en las zonas rurales, 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 Putumayo {Inspector trabajo})

* Asamblea Departamental y Concejos Municipales.

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

* Comisarias de Familia

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Putumayo

* Procuraduría General de la Nación, Regional Putumayo

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

* Defensoría del pueblo, Regional Putumayo

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Caja de compensación familiar del Putumayo -ComfaPutumayo-

* Ministerio de Cultura

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

* Ministerio de Educación Nacional

* Departamento Nacional de Estadística -DANE-

* Instituciones educativas

* Organizaciones indígenas.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

* (Ente territorial) 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.

* (Nacional) Ministerio del Trabajo Recursos propios en asesoría y asistencia técnica.

Instancias territoriales con competencia

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

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del nivel departamental y municipal.

* Comités de Infancia y adolescencia.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS Y PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ADOLESCENTE QUE VINCULE AL SECTOR EMPRESARIAL E INCLUYA LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL.

Rol Gobernación

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

* Vincular al sector empresarial y a las organizaciones de trabajadores, principalmente comercio e hidrocarburos, en los programas que se realicen para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Liderar y realizar junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- (departamental y municipales) y el Consejo Departamental de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas de manera constante.

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

Acciones de apoyo

* Apoyar la identificación de 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-, principalmente de empresas del sector hidrocarburos, 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 Putumayo {Inspector trabajo})

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Putumayo

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

* Procuraduría General de la Nación, Regional Putumayo

* Defensoría del pueblo, Regional Putumayo

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

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Departamento Nacional de Estadística -DANE-

* Comisarias de Familia

* Alcaldías municipales de Putumayo (Secretarías de Educación)

* Cámara de Comercio del Putumayo y Cámara de comercio de Pasto

* Sector empresarial Petrolero (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Organizaciones sindicales (SINDES, SINRAPETROPUTUMAYO)

* Organizaciones indígenas

* Juntas de acción comunal.

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- del Putumayo.

* Comités de Infancia y adolescencia del Putumayo.

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del nivel departamental y municipal.

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 la Red Colombia contra el Trabajo Infantil acompañando las actividades que realice en el departamento y vinculando actores clave del Putumayo.

* 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.

Acciones de apoyo

* Incluir dentro de las actividades de Responsabilidad social empresarial -RSE-, principalmente de empresas del sector hidrocarburos, acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, con la implementación de rutas de emprendimiento para padres y madres de NNA Trabajadores.

* 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 Putumayo {Inspector trabajo})
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Putumayo
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Putumayo
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Putumayo
- * Defensoría del pueblo, Regional Putumayo
- * Policía Nacional, Departamento de Policía Putumayo (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Comisarias de Familia
- * Alcaldías municipales del Putumayo (Secretarías de Educación)
- * Cámara de Comercio del Putumayo y Cámara de comercio de Pasto
- * Sector empresarial Petrolero (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
- * Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO entre otras)
- * Organizaciones indígenas
- * Juntas de acción comunal.

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- del Putumayo.
- * Comités de Infancia y adolescencia del Putumayo.
- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del nivel departamental y municipal.

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

Rol Gobernación

- * Fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- a través de la participación activa articuladamente con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.
- * Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el fortalecimiento del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- Departamental que permita el desarrollo de actividades para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas ya sean de prevención, de inspección vigilancia y control y de restablecimiento de derechos.
- * Liderar la formulación y/o implementación de estrategias que permitan brindar oferta institucional y fortalecer la vigilancia y control en zonas claves del departamento promoviendo la desconcentración de la oferta que existe en Mocoa y Puerto Asís principalmente.
- * 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).

Acciones de apoyo

- * (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- en estrategias para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- * Participar en el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- Departamental articuladamente con los entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.
- * (Alcaldías municipales) Conformar y/o fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- de su municipio promoviendo la participación de actores del nivel territorial local y del instituciones nacionales y departamentales con presencia territorial local, articulando los lineamientos tanto del nivel nacional como del nivel departamental e implementando acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- * Apoyar el seguimiento a los avances de la Estrategia de erradicación y prevención de peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador en el Departamento del Putumayo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial de Putumayo {Inspector trabajo})
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Putumayo
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Putumayo
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Policía Nacional, Departamento de Policía Putumayo (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Comisarias de Familia
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Putumayo
- * Defensoría del pueblo, Regional Putumayo
- * Alcaldías municipales (Secretarías de Educación y de Planeación).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Ingresos propios.
- * (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)
- * (Privados) Recursos propios de los gremios y empresas.
- * (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- del Putumayo.
- * Comités de Infancia y adolescencia del Putumayo.
- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del nivel departamental y municipal.

ESTRATEGIA. LIDERAR Y COORDINAR LA IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS DE DENUNCIA Y LA BÚSQUEDA ACTIVA DE POBLACIÓN INFANTIL TRABAJADORA, ENFATIZANDO EN PEORES FORMAS, QUE PERMITA LA ATENCIÓN INTEGRAL A ESTOS GRUPOS DE POBLACIÓN.

Rol Gobernación

- * Promover la implementación de rutas de denuncia para la identificación de población involucrada en trabajo infantil y peores formas teniendo en cuenta los lineamientos del nivel nacional y que promuevan la protección y/o el anonimato de los denunciantes.
- * Apoyar estrategias que permitan la implementación de rutas de denuncia y búsqueda activa de la población inmersa en trabajo infantil y peores formas, 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.
- * Promover la participación en la formulación e implementación de estas estrategias de representantes de los municipios y de organizaciones civiles y comunitarias del departamento.
- * Activar e implementar las rutas de atención integral para restablecer los derechos de población inmersa en trabajo infantil y peores formas.

Acciones de apoyo

- * Definir y/o implementar las rutas de denuncia, tanto en Mocoa como en el resto de municipios del departamento y fortalecer las inspecciones de policía e instituciones educativas en los corregimientos para identificar los casos de Trabajo Infantil y Peores formas de trabajo infantil.
- * (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-
- * (Alcaldías municipales) Activar e implementar las rutas de atención integral para restablecer los derechos de población inmersa en trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil en los municipios.
- * Participar en la formulación e implementación de estrategias que permitan la implementación de rutas de denuncia y búsqueda activa para la caracterización y registro de población en trabajo infantil y peores formas (en SIRITI), tanto en los centros urbanos (Mocoa, Puerto Asís, Orito, otros) como en zonas críticas del área rural.

Entidades de apoyo

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

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de las instituciones que componen el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente 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.
- * (Ente territorial) Ingresos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo departamental de política social -CODPOS- del Putumayo.
- * Comités de Infancia y adolescencia del Putumayo.
- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del nivel departamental y municipal.

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: turismo, agricultura (pimienta, caucho, cacao, sacha-inchi, Maíz, frijol, arroz), silvicultura, ganadería ecológica, mercados verdes, agroindustria (mermeladas, panela pulverizada) y artesanías, para la generación de empleo.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de articulación institucional para la formulación e implementación de políticas y estrategias a realizar por entidades del sector público y privado para la promover la inversión, el desarrollo local y la generación de empleo. * Una extensión importante de territorio declarada como Zona de reserva Forestal (Ley 2 de 1959) lo que limita el desarrollo de algunas actividades productivas. * Ejecución de actividades aisladas con bajo impacto territorial en materia de generación de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de las características del mercado laboral, perfiles laborales y demanda de mano de obra de las empresas y/o sectores productivos. * Participación del PIB Departamental es del 0,6% del PIB Nacional, 60,7% corresponde a la Extracción de petróleo crudo y de gas natural del sector de Explotación de minas y canteras, estadísticas DANE 2014.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de ingresos en la población aumentando o sosteniendo condiciones de pobreza. * Bajos niveles de productividad del sector empresarial, Rezago productivo de la región, bajo nivel tecnológico en los procesos de producción del Departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Debilidad en el tejido social que aumenta la vulnerabilidad y promueve el desarrollo de actividades ilícitas. * Ejecución de actividades aisladas con bajo impacto territorial en materia de generación de empleo.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de dependencia económica al sector hidrocarburos.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Déficit de programas de financiación de iniciativas productivas viables técnicamente y financieramente, diferentes a la extracción de crudo. * Limitadas políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a la promoción de la inversión local y aprovechamiento de los recursos, diferentes a la extracción de crudo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento del 24 % en la producción de petróleo en el Año 2013. * 60,7% del PIB Departamental corresponde a la Extracción de petróleo crudo y de gas natural del sector de Explotación de minas y canteras, estadísticas DANE 2014. * Bajos niveles de pertinencia educativa y formación para el trabajo de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos locales.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de la población cesante en épocas de crisis económica del sector hidrocarburos. * Débil tejido empresarial en el departamento que limita la generación de puestos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil ecosistema de emprendimiento que fomente la creación de empresas y la generación de empleo en el departamento.

CAUSAS

* Deficientes estrategias de fortalecimiento de un ecosistema de emprendimiento, que fomente la creación de la cultura del emprendimiento en la población.

* Desarticulación en las instituciones que ofrecen servicios de emprendimiento.

* 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.

* Escasa fuentes de financiación e incentivos tributarios para la creación de empresas, barreras de entrada para el acceso al sistema financiero.

EFFECTOS

* Débil tejido empresarial en el Departamento.

* Identificación de emprendimientos por necesidad.

* El Departamento del Putumayo ocupa el puesto 27 de los 32 Departamentos del País, en el Ranking Nacional de Competitividad.

* Bajo nivel de desarrollo económico y social.

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 el Putumayo, articuladamente con los diferentes municipios.

* 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 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- Putumayo.

* 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.

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 Putumayo) 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

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

* Instituto Tecnológico del Putumayo,

* Caja de Compensación Familiar del Putumayo -Comfaputumayo-

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Putumayo

* Cámara de Comercio del Putumayo y Cámara de comercio de Pasto

* Organizaciones de trabajadores

* Organizaciones indígenas

* Juntas de acción Comunal

* Empresas Petroleras ECOPETROL, GRAN TIERRA ENERGY, VETRA entre otras.

* Alcaldías municipales del Putumayo.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (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.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral del Putumayo

* Comisión Regional de Competitividad del Putumayo

* Red Regional de Emprendimiento del Putumayo

* Comité Directivo SENA del Putumayo.

ESTRATEGIA. FORTALECER EL ECOSISTEMA DE EMPRENDIMIENTO EN TORNO A ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DEL SECTOR PRIMARIO CON LA INCORPORACIÓN DE CRITERIOS DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO PARA LA GENERACIÓN DE VALOR AGREGADO EN LA PRODUCCIÓN Y PROPICIAR EL 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 (pimienta, caucho, cacao, sacha-inchi), silvicultura, ganadería ecológica, mercados verdes, agroindustria (mermeladas, panela pulverizada) y artesanías, acorde a las características del territorio.

* 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.

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.

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

* Gestionar alianzas público - privadas para financiación de iniciativas de emprendimiento en el 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.

Entidades de apoyo

* Cámara de Comercio del Putumayo y Cámara de comercio de Pasto

* Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

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

* Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras)

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Instituciones Educativas Municipales.

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras)

* Organizaciones indígenas

* Juntas de acción comunal.

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-

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

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

* (Nacional) INNPULSA Colombia.

* (Nacional) BANCOLDEX.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad Del Putumayo

* Red Regional de Emprendimiento Del Putumayo

* Comité Directivo SENA. Del Putumayo.

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 del Putumayo.

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

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

* Cámara de Comercio del Putumayo y Cámara de comercio de Pasto

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Ministerio de Comercio, Industria y turismo.

* Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Putumayo

* Organizaciones indígenas

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Juntas de acción comunal.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (Privados) Empresas del Departamento.

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad Del Putumayo

* Red Regional de Emprendimiento Del Putumayo.

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

* 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.

vulnerables, que provengan del nivel nacional y que estén dirigidos a municipios del Putumayo afectados por crisis ambientales, económicas o sociales.

* Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano con enfoque diferencial para poblaciones

* 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.

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

* (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.

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

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

Entidades de apoyo

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

* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional) Presupuesto General de la Nación, a través del Departamento para la Prosperidad social -DPS-.
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- componente Propósito general en atención de Atención y prevención de desastres. (Ley 715 de 2001)

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (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 del Putumayo
- * Comisión Regional de Competitividad Del Putumayo.

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: Escasa información primaria y secundaria para el análisis de las características y dinámicas del mercado laboral en el departamento (frontera, migración, conflicto armado, hidrocarburos, otras), tanto para el sector urbano como rural.	
CAUSAS	
* Población dispersa en el territorio ubicada en zonas alejadas y de difícil acceso que incrementa los costos de los procesos de investigación.	* Debilidad en los procesos de investigación y levantamiento de información primaria para el análisis del mercado laboral y los aspectos que lo afectan.
* Limitados recursos financieros, técnicos y logísticos para la investigación del mercado laboral.	
EFFECTOS	
* 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.	* Existencia de información aislada y sesgos en la información relevante que dificulta la toma de decisiones informadas.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja incidencia de la investigación como insumo para la construcción de políticas públicas que fomenten el empleo en el marco del trabajo decente.	
CAUSAS	
* Baja difusión y desconocimiento de los estudios e investigaciones relacionadas con mercado laboral realizadas en el territorio.	* Debilidad de los entes territoriales en la implementación de sistemas de medición de la generación de empleo en el territorio.
* Limitados recursos financieros, técnicos y logísticos para el desarrollo de procesos de investigación en el departamento.	
EFFECTOS	
* Priorización de intervenciones en materia de política pública que pueden desatender necesidades centrales por limitación de información.	* No existencia de programas de fomento del empleo en el marco del trabajo decente en el departamento.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE OBSERVATORIOS REGIONALES DE MERCADO DE TRABAJO –RED ORMET- (OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DEL PUTUMAYO) PARA GENERAR INFORMACIÓN PERTINENTE EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE Y HACER INCIDENCIA EN POLÍTICAS PÚBLICAS E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL.

Rol Gobernación

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

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

* Ser un aliado activo del Ormet Putumayo, 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.

* Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

* Encargar al Ormet Putumayo 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.

* Apoyar la socialización y divulgación de los estudios e investigaciones que se adelanten desde el Observatorio de Mercado de Trabajo -Ormet- Putumayo.

* Participar en la definición de propuesta de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y realizar aportes de recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.

Acciones de apoyo

* Identificar espacios de discusión en los que se socialice la estrategia Red Ormet.

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

* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio.

* Divulgar y promocionar los sistemas de información en torno a mercado laboral (Fuente de información laboral de Colombia - FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de

Observatorios regionales -Red Ormet-) y los resultados de los procesos de análisis, monitoreo y prospectiva que se realicen desde el Ormet Putumayo.

* 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.

Entidades de apoyo

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

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet, principalmente Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet- Putumayo.

* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por DANE, DPS, PNUD, entre otros.

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

* Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras)

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Cámara de Comercio del Putumayo

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

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Caja de Compensación Familiar del Putumayo -Comfaputumayo-

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

observatorios en asesoría, asistencia técnica y apoyo al desarrollo de algunas investigaciones.

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

* (Privado - Regional) Sector Privado.

Instancias territoriales con competencia

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

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

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

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización del servicio público de empleo por parte del sector empresarial y la población en general para ofrecer y encontrar puestos de trabajo, principalmente en sectores como hidrocarburos, comercio, otros.	
CAUSAS	
* Desconocimiento de la normatividad y de los beneficios que ofrece el Servicio Público de Empleo -SPE- al sector empresarial y a la población que busca empleo. * Desarticulación de acciones y actividades realizadas por el sector público y privado para una adecuada colocación de mano de obra y de participación de la mano de obra local en las principales actividades productivas y proyectos de la región.	* Establecimiento de acuerdos entre empresas del sector hidrocarburos con actores del territorio para la vinculación directa de mano de obra, que desconocen la reglamentación existente (Decreto 2089 de 2014) en torno a contratación de mano de obra local y utilización del Servicio Público de Empleo.
EFFECTOS	
* Promoción de la tercerización laboral e informalidad en las prácticas de intermediación laboral en el sector empresarial.	* Aumento en los conflictos en torno a aspectos socio-laborales entre las empresas del sector de hidrocarburos y las comunidades.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Utilización de mecanismos informales de selección de personal (recomendación, compromisos políticos, otros) que restringen las opciones de candidatos a elegir para una vacante.	
CAUSAS	
* Debilidad en la implementación de estrategias de selección de personal con criterios de transparencia y pertinencia. * Desconocimiento de la normatividad y de los beneficios que ofrece el Servicio Público de Empleo -SPE- al sector empresarial y a la población que busca empleo.	* Baja cobertura de los servicios ofrecidos por las agencias de empleo, presencia de tres agencias de empleo (SENA. Caja de Compensación Familiar del Putumayo, Bolsa privada), en Puerto Asís, y en Mocoa únicamente la agencia del SENA.
EFFECTOS	
* Elección de trabajadores con información sesgada y limitada que limita a los empleadores a contratar personal con características apropiadas a sus necesidades.	* Barreras de acceso a personal para encontrar un empleo adecuado a su perfil.

ESTRATEGIA. APOYAR LA PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS SERVICIOS QUE OFRECEN LOS CENTROS DE ATENCIÓN (SENA Y CCF) DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO -SPE- EN EL DEPARTAMENTO EN LOS DIFERENTES MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO.

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 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.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de los Centros de Atención del Servicio Público de Empleo.

* 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.

* 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 su región.

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

Entidades de apoyo

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

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

* Centros de atención del Servicio Público de Empleo (SENA, Comfamiliar Putumayo.

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet, principalmente Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet- Putumayo.

* Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras)

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Cámara de Comercio del Putumayo

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

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Caja de Compensación Familiar del Putumayo -Comfaputumayo-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (Regional - Subsidio familiar) Comfaputumayo recursos administrados por la caja de compensación familiar en el marco del Mecanismo de protección al cesante.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral del Putumayo.

ESTRATEGIA. PROMOVER ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON SECTORES PRODUCTIVOS, PRINCIPALMENTE EMPRESAS DEL SECTOR HIDROCARBUROS, PARA INCENTIVAR Y PROMOVER LA UTILIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y FACILITAR EL ACCESO A LA RUTA DE EMPLEABILIDAD A LA POBLACIÓN DESEMPLEADA.

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 de la estrategia Nacional de Hidrocarburos con empresas de este sector en el departamento.

* Socializar la normatividad vigente (Decreto 2852 de 2014 SPE y MPC; Decreto 2089 de 2014 Contratación zonas petroleras) en

torno a contratación de mano de obra en zonas petroleras y utilización del Servicio Público de Empleo.

Acciones de apoyo

* Promover el cumplimiento de la normatividad vigente (Decreto 2852 de 2014 SPE y MPC; Decreto 2089 de 2014 Contratación zonas petroleras) en torno a contratación de mano de obra en zonas petroleras y utilización del Servicio Público de Empleo.

* Participación en los procesos de diálogo social entre las petroleras y la comunidad.

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

* Promover la implementación de la estrategia Nacional de Hidrocarburos con empresas de este sector en el departamento.

Entidades de apoyo

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

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

* Centros de atención del Servicio Público de Empleo (SENA, Comfamiliar Putumayo.

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet, principalmente Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet- Putumayo.

* Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras)

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Cámara de Comercio del Putumayo

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

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Caja de Compensación Familiar del Putumayo -Comfaputumayo-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (Regional - Subsidio familiar) Comfaputumayo recursos administrados por la caja de compensación familiar en el marco del Mecanismo de protección al cesante.

* (Nacional). Agencia Nacional de Hidrocarburos a través de la Estrategia Nacional de Hidrocarburos.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de política Salarial y Laboral del Putumayo.

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: Desarticulación entre la población formada con competencias específicas y las necesidades de los sectores productivos.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Los programas de formación no se ajustan a las necesidades de la demanda laboral del sector productivo. * Desarticulación con el sector productivo sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Carencia de estudios de mercado que identifiquen los perfiles requeridos por el sector productivo. * Ejecución de proyectos de inversión de gran escala, no priorizan la formación de la población según los requerimientos del proyecto.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población en procesos de formación con baja expectativa de inserción al mercado laboral. * Debilidades en los procesos de toma de decisiones, y formulación de planes y programas de formación para la población. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ejecución de proyectos sin medición del impacto social con la generación de empleo de la población local.

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

Rol Gobernación

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * 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 | <ul style="list-style-type: none"> * 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. * Promover la certificación de competencias laborales. |
|--|--|

Acciones de apoyo

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * 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. | <ul style="list-style-type: none"> * (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. |
|---|--|

* (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

Entidades de apoyo

* Caja de Compensación Familiar del Putumayo Comfaputumayo.

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo.

* Instituciones de formación para el trabajo

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

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.

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Ormet Putumayo.

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Cámara de comercio del Putumayo

* Organizaciones campesinas

* Organizaciones de trabajadores

* Instituto Tecnológico del Putumayo - ITP -.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Nacional - Subsidio Familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, para el caso de

programas en el marco del Mecanismo de protección al cesante -SPE-.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Técnico de la Red de Observatorio Regional de mercado de trabajo -ORMET Putumayo-.

* Consejo Regional del SENA del Putumayo

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA –UVAE- Y DE UVAE'S GREMIALES.

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.

* 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.

*Promover el desarrollo de alianzas público - privadas para la implementación y desarrollo de las UVAE's en el Departamento.

Acciones de apoyo

* 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 oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).

* Gestionar con el 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.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial del Putumayo)

* Caja de Compensación Familiar del Putumayo -Comfaputumayo

*Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo.

* Instituciones de formación para el trabajo

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Ormet Putumayo.

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Cámara de comercio del Putumayo

* Organizaciones campesinas

* Organizaciones de trabajadores

* Instituto Tecnológico del Putumayo - ITP -.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas

* (Privados) Recursos privados de los gremios

*(Ministerio del Trabajo) (Dirección de movilidad y formación para el trabajo, capacitación y asistencia técnica para la implementación).

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad del Putumayo.

* Comité Técnico del Ormet Putumayo.

SEGURIDAD Y LA 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: Bajo conocimiento de la población en general de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y prácticas para promoverla, y principalmente en sectores como servicios, comercio, construcción, transporte.	
CAUSAS	
* Escasa sensibilización y Limitadas actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	* Débiles procesos de implementación de políticas de salud ocupacional en el sector público y privado.
* Alto nivel de tolerancia frente a condiciones no aptas para el desarrollo del trabajo.	* Riesgos latentes en el sitio de trabajo no son reportados por los trabajadores, ni se toman medidas preventivas por los empleadores.
EFFECTOS	
* Pérdida de calidad de vida, y garantías de trabajo decente.	* Empleados desprotegidos, vulnerables a enfermedades y accidentes en el trabajo.
* Desestimulo al desarrollo de sectores intensivos en mano de obra por riesgos en la seguridad de los trabajadores.	* Accidentes y enfermedades laborales con mayor recurrencia.

ESTRATEGIA. REALIZAR JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN CON EMPRESARIOS Y EMPLEADOS PARA LA PREVENCIÓN Y DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES EN EL DEPARTAMENTO,

Rol Gobernación

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

* Liderar procesos de divulgación de información y promoción 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.

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 Territorial del Putumayo - Dirección de riesgos laborales)
- * (Nacional) Ministerio de Salud
- * Alcaldías Municipales del Putumayo (Secretarías de Salud, Secretaría de educación)
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-

- * Cámara de comercio del Putumayo
- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
- * Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras)
- * Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (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 del Putumayo.
- * Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Putumayo

- * Consejo Departamental de Política Social del Putumayo.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LOS COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Rol Gobernación

- * Liderar y participar conjuntamente con la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud junto con otras autoridades territoriales.

- * 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

- * (Alcaldías) Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de las secretarías de salud Municipales.
- * Implementar programas de divulgación, socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo.

- * 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 Territorial del Putumayo - Dirección de riesgos laborales)
- * (Nacional) Ministerio de Salud
- * Alcaldías Municipales del Putumayo (Secretarías de Salud, Secretaría de educación)

- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-
- * Cámara de comercio del Putumayo
- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras)

* Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Putumayo.

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo del Putumayo
* Consejo Departamental de Política Social del Putumayo.

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 en la población con Discapacidad.	
CAUSAS	
* Débil proceso de identificación de perfiles laborales de la población.	* Difícil acceso al mercado laboral por la existencia de factores culturales que hacen que se discrimine a la población por su condición.
* Bajo nivel de implementación del teletrabajo como forma de empleo para la población con discapacidad que elimina las barreras de acceso al mercado laboral.	
EFFECTOS	
* Población sin posibilidades de acceso al mercado laboral.	* Alto nivel de dependencia económica.

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

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.

* Identificar las necesidades de formación a trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

* 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 Territorio.

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 Territorio.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo
- * Alcaldías Municipales del Putumayo
- * Cámara de comercio del Putumayo

- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
- * Caja de compensación familiar COMFAPUTUMAYO
- * Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies)
- * Organizaciones sociales de Población con discapacidad
- * Organizaciones sociales étnicas
- * Instituto Tecnológico del Putumayo ITP.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional - Subsidio familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, para el caso del Servicio Público de Empleo en el marco del Mecanismo de protección al cesante.
- * (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

- * Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal,

* Consejo Departamental de Política Social del Putumayo.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA REGIÓN.

Rol Gobernación

- * Fomentar la socialización de la normatividad vigente relacionada con los beneficios tributarios para los empleadores que contraten a población con Discapacidad.
- * Promover la participación de población con discapacidad en la contratación que realizan las propias entidades gubernamentales.

* Gestionar la inclusión de cláusulas sociales en los procesos de contratación que prioricen a la población con discapacidad en los procesos de contratación de personal.

Acciones de apoyo

- * Apoyar la identificación de empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad y liderar procesos de socialización de la normatividad que otorga beneficios tributarios a los empresarios que contraten a población con discapacidad.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo

- * Alcaldías Municipales del Putumayo
- * Cámara de comercio del Putumayo
- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
- * Caja de compensación familiar COMFAPUTUMAYO

- * Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies)
- * Organizaciones sociales de Población con discapacidad

- * Organizaciones sociales étnicas
- * Instituto Tecnológico del Putumayo ITP.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional - Subsidio familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, para el caso del

Servicio Público de Empleo en el marco del Mecanismo de protección al cesante.

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal, Comité Distrital o Comité Local, según corresponda.

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.

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

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:

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasas garantías de acceso a programas de reinserción laboral y productiva, como medidas de reparación integral, para la población víctima del conflicto Armado.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Alta Incidencia del Conflicto armado en el Departamento del Putumayo. * Bajo nivel de formación académica en la población víctima del conflicto. * Insuficientes procesos de caracterización e identificación de perfiles laborales de la población Víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación institucional con el Servicio Público de Empleo ruta de atención especial para víctimas del conflicto armado, para promover la empleabilidad de las víctimas. * Deficiente articulación Nación - territorio, que atterra la oferta nacional para la atención de las víctimas de manera integral, con énfasis en autonomía económica.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Deficientes programas para la generación de ingresos y vinculación laboral y productiva para la población víctima del conflicto armado en el Departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presión de la oferta laboral e incremento del subempleo en Mocoa y Puerto Asís como principales ciudades receptoras de población en situación de desplazamiento, como se refleja en las estadísticas del DANE GEIH ND 2014, el subempleo Objetivo pasó del 31,3% en 2012 al 37,9%.

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

Rol Gobernación

* 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.

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

* Promover alianzas interinstitucionales para la elaboración y recopilación de información de oferta institucional para población víctima con entidades del orden Nacional e internacional.

Acciones de apoyo

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

* Liderar procesos de formulación de propuestas de implementación de rutas de empleo, autoempleo, emprendimiento y generación de ingresos.

Entidades de apoyo

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

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

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

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA o de la caja de compensación familiar del Putumayo.

* Caja de compensación Familiar, Comfaputumayo.

* Alcaldías Municipales del Putumayo, (Secretarías de Gobierno y Secretarías de Planeación)

* Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Ente Territorial) Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT- del Putumayo.

* Mesas de participación de víctimas de conflicto Armado del Putumayo.

* 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.

* 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.

* 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.

* Promover la utilización de la estrategia de empleabilidad específica del Servicio Público de Empleo con población víctima.

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Putumayo)

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

* (Nacional) ANSPE – Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema Regional Putumayo.

* (Nacional) ACR – Agencia Colombiana para la Reintegración

* (Nacional) Programa Presidencial para la formulación de estrategias y acciones para el desarrollo de la Población

* (Nacional) Programa Presidencial para la formulación de estrategias y acciones para el desarrollo integral de la población Víctima.

* Unidad de Restitución de Tierras Despojadas Dirección Territorial Putumayo.

* (Nacional) Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* (Nacional) Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Integrantes SNARIV.

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

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

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

ESTRATEGIA. INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS PROCESOS CONTRACTUALES DE SUMINISTRO DE PRODUCTOS Y/O PRESTACIÓN SERVICIOS QUE LA POBLACIÓN VÍCTIMA ESTÉ EN CAPACIDAD DE OFRECER Y/O PRODUCIR.

Rol Gobernación

- * Promover el enganche laboral a través de los Centros de Empleo vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.
- * Realizar levantamiento de base de datos de organizaciones Productivas conformadas por población víctima del Conflicto y desarrollar estrategias de fortalecimiento administrativo productivo y comercial a las mismas.
- * Solicitar apoyo técnico al Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo para la formulación de un proyecto de acuerdo que Institucionalice la inclusión de las cláusulas sociales en los procesos contractuales al interior de la Entidad territorial.

Acciones de apoyo

- * Disponer de recursos humanos, técnicos, logísticos y financieros para desarrollar procesos eficientes de incorporación de cláusulas sociales en los procesos de contratación interna.
- * Liderar proceso de divulgación de las disposiciones administrativas que avalan e institucionalicen la incorporación de las cláusulas sociales en los procesos de contratación interna.
- * Promover procesos de capacitación y fortalecimiento administrativo, técnico y comercial a las organizaciones conformadas por víctimas del conflicto Armado.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial)
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Dirección Territorial del Putumayo)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - Dirección Territorial de Putumayo)
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA o de la caja de compensación familiar del Putumayo.
- * Caja de compensación Familiar, Comfaputumayo.
- * Alcaldías Municipales del Putumayo, (Secretarías de Gobierno y Secretarías de Planeación)
- * Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Putumayo)
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Dirección Territorial del Putumayo)
- * (Nacional) ANSPE – Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema Regional Putumayo.
- * Nacional) ACR – Agencia Colombiana para la Reintegración
- * (Nacional) Programa Presidencial para la formulación de estrategias y acciones para el desarrollo de la Población
- * (Nacional) Programa Presidencial para la formulación de estrategias y acciones para el desarrollo integral de la población Víctima.
- * Unidad de Restitución de Tierras Despojadas Dirección Territorial Putumayo.
- * (Nacional) Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * (Nacional) Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Integrantes SNARIV.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Internacional) Agencias de Cooperación Internacional
- * Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-
- * Mesas de participación
- * Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio).
- * Convocatoria - Sistema Nacional De Atención Y Reparación Integral A Las Víctimas -SNARIV.

ESTRATEGIA. GESTIONAR LA CONFORMACIÓN DE UN FONDO DE CAPITAL SEMILLA, DIRIGIDO A FINANCIAR LAS INICIATIVAS PRODUCTIVAS DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DE CONFLICTO ARMADO, CON MONTOS REEMBOLSABLES DE ACUERDO A LA DINÁMICA EMPRESARIAL.

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

* 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 -.

Entidades de apoyo

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

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

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

* (Nacional) ANSPE – Agencia Nacional para la superación de la pobreza extrema Regional Putumayo.

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

* Nacional) ACR – Agencia Colombiana para la Reintegración

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

* (Nacional) Programa Presidencial para la formulación de estrategias y acciones para el desarrollo de la Población

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA o de la caja de compensación familiar del Putumayo.

* (Nacional) Programa Presidencial para la formulación de estrategias y acciones para el desarrollo integral de la población Víctima.

* Caja de compensación Familiar, Comfaputumayo.

* Unidad de Restitución de Tierras Despojadas Dirección Territorial Putumayo.

* Alcaldías Municipales del Putumayo, (Secretarías de Gobierno y Secretarías de Planeación)

* (Nacional) Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Putumayo)

* (Nacional) Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Integrantes SNARIV.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Ente Territorial) Sistema General de Regalías.

* (Internacional) Agencias de Cooperación Internacional

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

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

* Mesas de participación

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Persistencia de altas brechas laborales para las mujeres, tipificación de ocupaciones hacia el género Femenino con actividades domésticas y discriminación por maternidad.	
CAUSAS	
* Deficientes programas de inclusión laboral y/o productiva con enfoque de género. * Discriminación por trato desigual a las personas según su género	* Baja corresponsabilidad social del sector empresarial en pro de la equidad laboral en el Departamento.
EFFECTOS	
• Incremento de la informalidad laboral. • Aumento de mujeres en situación de pobreza con barreras de acceso al mercado laboral, mujeres con familiares a cargo.	• Oferta institucional limitada de servicios de cuidado a la infancia, incrementa las dificultades el acceso a oportunidades de empleo a madres cabeza de familia.

ESTRATEGIA. INTEGRAR E INSTITUCIONALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLANES, PROGRAMAS ESTRATEGIAS Y PROYECTOS QUE PROMUEVA LA GOBERNACIÓN.

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.
- * Establecer acuerdos con entidades clave para el acompañamiento en la formulación e implementación de políticas públicas territoriales relacionadas con género.

Acciones de apoyo

- * Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e intervenciones que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio.
- * 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

* Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, el marco normativo y otra información relacionadas en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género

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

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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral)
- * Alcaldías municipales del Putumayo
- * (Nacional) Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- * (Cooperación Internacional) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

- * (Cooperación Internacional) ONU Mujeres
- * Organizaciones No gubernamentales –ONG-
- * Cámara de comercio del Putumayo.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Putumayo.

ESTRATEGIA. LIDERAR CAMPAÑAS QUE PROMUEVAN LA SOCIALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y NORMATIVIDAD RELACIONADA CON EL PROGRAMA NACIONAL DE EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO.

Rol Gobernación

- * 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 del plan nacional de equidad laboral.
- * Socializar las características del programa de certificación de empresas en equidad de género a través del "Equipares Sello de equidad laboral".

Acciones de apoyo

- * Identificación de empresas con buenas prácticas en equidad laboral en el Departamento del Putumayo, y propiciar la certificación de empresas en equidad laboral a través del "EQUIPARES" sello de equidad laboral.
- * Apoyar socialización de marco normativo y otra información relacionada con el enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral, Dirección Territorial del Putumayo)
- * (Nacional) Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- * (Cooperación Internacional) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * (Cooperación Internacional) ONU Mujeres
- * Organizaciones No gubernamentales -ONG-
- * Cámara de comercio del Putumayo
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA,
- * Caja de compensación Familiar, Comfaputumayo.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Putumayo)
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Dirección Territorial Putumayo)
- * Alcaldías municipales del Putumayo
- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
- * Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.
- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Putumayo.

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).	
CAUSAS	
* Débiles procesos de educación y formación para el trabajo sin pertinencia con los sectores productivos estratégicos, Hidrocarburos y Forestal. Principalmente.	* Recursos insuficientes para financiar iniciativas productivas en la población.
* Débiles o deficientes procesos de emprendimiento y fortalecimiento empresarial.	* 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
EFFECTOS	
• Incremento de barreras de acceso al mercado laboral por baja cualificación de la población, e inexperiencia.	• Incremento de jóvenes con bajos ingresos sin experiencia laboral y de menor capacitación, vinculándose en sectores informales con pago de remuneraciones inferiores.
• Desarrollo de actividades ilícitas y/ ilegales como fuente de generación de ingresos y opción de vida.	

ESTRATEGIA. PROMOVER LA ESTRUCTURACIÓN DE RUTAS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL DEPARTAMENTO E INCENTIVOS A LAS EMPRESAS QUE VINCULEN LABORALMENTE A JÓVENES.

Rol Gobernación

- * 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.
- * 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.
- * 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.

Acciones de apoyo

- * 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.
- * 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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral, Dirección Territorial del Putumayo)
- * (Nacional) Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

- * (Cooperación Internacional) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- * Cámara de comercio del Putumayo
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA,

- * Caja de compensación Familiar, Comfaputumayo.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Putumayo)
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Dirección Territorial Putumayo)
- * Alcaldías municipales del Putumayo

- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
- * Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras).

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.

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PERTINENTE PARA EL TRABAJO PARA POBLACIÓN JOVEN, ACORDES A LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL.

Rol Gobernación

- * Articular con las instituciones de formación para el trabajo y el sector productivo, la implementación de programas de formación a la medida, según los requerimientos de mano de obra de las empresas y las habilidades y/o perfiles de los jóvenes.
- * 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.
- * 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.

- * Identificar los perfiles laborales de la población joven y las necesidades de formación de acuerdo a vocación productiva del Departamento
- * Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo.

Acciones de apoyo

- * Promover la Incorporación de conceptos de innovación, desarrollo tecnológico y competitividad en los procesos de formación.
- * Incentivar permanentemente con estímulos académicos a la población joven para disminuir los índices de deserción de los programas de formación.
- * (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 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 Distritales y Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral, Dirección Territorial del Putumayo)
- * (Nacional) Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- * (Cooperación Internacional) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

- * Cámara de comercio del Putumayo
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA,
- * Caja de compensación Familiar, Comfaputumayo.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Putumayo)

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

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras).

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.

Instancias territoriales con competencia

* Mesa Departamental de juventud del Putumayo.

* Mesas Municipales de Juventud.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Putumayo.

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 los Municipios que conforman la zona de frontera en el Municipio de San Miguel y la Provincia de Sucumbíos, en la Amazonía norte del Ecuador.	
CAUSAS	
* Falta de oportunidades laborales y productivas en el sector urbano y rural de los municipios pertenecientes al cordón fronterizo.	* Grandes extensiones de territorio fronterizo "La frontera Putumayo - Sucumbíos tiene una extensión 292 Kilómetros, y forma parte del Plan Binacional de Integración Fronteriza Ecuador Colombia 2014-2022".
* Presencia de actividades ilícitas como cultivo de coca de gran regional.	
* Estructura económica fronteriza dinamizada por actividades comerciales centralizadas en grandes comerciantes.	* Puesto de Control Fronterizo Colombiano en el Putumayo no cuenta con la infraestructura adecuada para prestar el servicio de control de migración tanto de colombianos como de ecuatorianos.
EFFECTOS	
* Alta Informalidad (empresarial y laboral) en las zonas fronterizas del departamento, incentivadas además, por presencia de actividades ilegales como el contrabando.	* Alto nivel de inseguridad en la zona fronteriza.
	* Explotación laboral, Baja remuneración del trabajo de los colombianos en el Ecuador.

ESTRATEGIA. DIAGNOSTICAR EL FENÓMENO DE INMIGRACIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO 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.

* Promover la realización de estudios técnicos especializados que reflejen la situación real de los fenómenos migratorios presentes en el Departamento, que sirva de insumo para las autoridades locales para el diseño de programas de atención a la población identificada.

* Desarrollar procesos de articulación para el desarrollo de acciones de fortalecimiento logístico al puesto de control fronterizo

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.

ubicado en el Municipio de San Miguel, para el levantamiento de información.

* 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-.

* 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 del Putumayo) Brinda lineamientos sobre temáticas y acompaña la gestión de recursos para realizar estudios

* Ministerio de Relaciones Exteriores

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

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

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Dirección Territorial del Putumayo unidades de emprendimiento y fondo emprender para población retornada en marco Ley 1565 de 2012.

* (Internacional) Organización Internacional para las Migraciones OIM.

* Migración Colombia Dirección Territorial Nariño - Putumayo.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

* (Nacional) Ministerio del Trabajo, (Dirección de movilidad y formación para el trabajo)

*(Internacional) Organización Internacional para las Migraciones.

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

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. (Min tic; 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: Desconocimiento por parte del sector privado y la comunidad en general, de las características y normatividad del teletrabajo	
CAUSAS	
* Deficiente valoración del impacto social en población en condición de discapacidad, personas cuidadora y madres lactantes principalmente.	* 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.	* Condiciones de seguridad y salud en el trabajo vulneradas.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo reconocimiento e implementación de otras formas de trabajo por parte del sector empresarial.	
CAUSAS	
* Cultura que no avala otras formas de trabajo diferentes al presencial en la empresa, y bajo supervisión directa del jefe.	
EFFECTOS	
* No reconocimiento del teletrabajo como herramienta para el incremento de la productividad laboral, y mejoramiento de la calidad de vida del empleado.	* Escasa fuentes de empleo para personas con discapacidad y/o condiciones difíciles de movilidad.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR CAMPAÑAS DE DIVULGACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN TELETRABAJO A LOS EMPRESARIOS, COMUNIDAD Y SECTOR PÚBLICO.

Rol Gobernación

- * Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios en el Departamento del Putumayo.
- * Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las

- Comunicaciones) asistencia técnica para la socialización y capacitación en Teletrabajo a los empresarios y comunidad.
- * Gestionar la realización de "Pactos por el Teletrabajo" con empresarios y gremios, y promover la vinculación de poblaciones prioritarias.

Acciones de apoyo

- * Diseñar articuladamente con el Ministerio del Trabajo y Min TIC el material publicitario y de comunicación que facilite el proceso de socialización y capacitación del teletrabajo.

- * Articular acciones de divulgación con sindicatos y organizaciones comunitarias y civiles que representen los intereses de los trabajadores, que garantice la trasmisión de la información.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales, Dirección Territorial)
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- * Consejo Nacional de Discapacidad
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Alcaldías Municipales del Putumayo
- * Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras).
- * Empresas del sector informático

- * Organizaciones civiles y comunitarias
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet-Putumayo
- Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Putumayo
- * Dirección de impuestos y aduanas nacionales -DIAN- Regional Putumayo
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo
- * Cámara de Comercio del Putumayo
- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

* (Nacional), Ministerio del Trabajo, Dirección de Derechos Fundamentales.

*(Nacional), Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

* Comisiones regionales de competitividad -CRC- del Putumayo.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN QUE SIRVA DE INSUMO PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL DEPARTAMENTO (ACTIVIDADES PRIORITARIAS PARA TELETRABAJO, PERFILES LABORALES, OTROS).

Rol Gobernación

* Identificar los grupos poblacionales prioritarios y sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo.

* Realizar estudios de identificación de perfiles laborales de la población en condición de discapacidad, madres lactantes, madres cabeza de familia y personas cuidadoras.

Acciones de apoyo

* Realizar estudios de identificación y caracterización socio - laboral de la población prioritaria sujeto de intervención.

* Realizar estudios prospectivos del impacto social que se obtiene con la implementación del teletrabajo en las empresas y entidades gubernamentales.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales, Dirección Territorial)

* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

* Consejo Nacional de Discapacidad

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Alcaldías Municipales del Putumayo

* Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras).

* Empresas del sector informático

* Organizaciones civiles y comunitarias

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet-Putumayo Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Putumayo

* Dirección de impuestos y aduanas nacionales -DIAN- Regional Putumayo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo

* Cámara de Comercio del Putumayo

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, 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

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

* Comité Técnico de la Red de Observatorio Regional de mercado de trabajo -ORMET Putumayo-.

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

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

Acciones de apoyo

* Acompañar a los Municipios en el proceso de formulación de políticas públicas de teletrabajo, apoyar técnicamente la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.

* Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la organización y promover su implementación en otras entidades gubernamentales.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales, Dirección Territorial)

* Organizaciones civiles y comunitarias

* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet-Putumayo

* Consejo Nacional de Discapacidad

Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Putumayo

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Dirección de impuestos y aduanas nacionales -DIAN- Regional Putumayo

* Alcaldías Municipales del Putumayo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo

* Instituciones académicas (ITP; UNIMINUTO, ESAP, Universidad Mariana, otras).

* Cámara de Comercio del Putumayo

* Empresas del sector informático

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Nacional), Ministerio del Trabajo, Dirección de Derechos Fundamentales.

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

*(Nacional), Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

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

* Comisiones regionales de competitividad -CRC- del Putumayo.

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 del Putumayo.

CAUSAS

* 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.

* No existen rutas que promuevan la formalización laboral en sectores críticos como comercio y sector rural.	* Baja cobertura de los programas ofrecidos.
EFFECTOS	
* Familias de bajos recursos económicos sin accesos a Subsidio Familiar.	* Población desempleada sin acceso a subsidio de desempleo.

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

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

Acciones de apoyo

- * Implementar conjuntamente con la caja de compensación del Putumayo campañas de divulgación de información relacionada con el sistema de subsidio familiar.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar Dirección Territorial del Putumayo)
- * Caja de compensación familiar del Putumayo ComfaPutumayo
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Cámara de Comercio del Putumayo

- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
- * Organizaciones indígenas
- * Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras)
- * Juntas de acción comunal.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

- * 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.	* Estigmatización de los funcionarios sindicalizados, al interior de las entidades públicas. * Desconocimiento de las disposiciones legales y jurídicas que ampara la negociación colectiva.
EFFECTOS	
* Intereses colectivos de los empleados sin procesos eficientes de negociación con las entidades públicas.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Permanentes conflictos laborales entre la comunidad y el sector hidrocarburos, principalmente en temas de contratación de la mano de obra local.	
CAUSAS	
* Baja utilización del Servicio Público de Empleo, que garantice la contratación transparente de la población con prioridad de la mano de obra local. * Poca pertinencia en los programas de educación superior ofrecidos en el Departamento. * Desconocimiento del decreto 2089 de 2014 "Por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a Proyectos de exploración y producción de hidrocarburos"	* Presencia de acuerdos informales con las comunidades de las zonas donde se desarrollan las actividades de exploración y explotación de crudo. * Sector hidrocarburos es la principal fuente de empleo de mano de obra no calificada, en las zonas o municipios donde se desarrollan actividades de exploración y explotación del crudo. * Desarticulación interinstitucional para atender los conflictos laborales presentados, de manera inmediata y eficaz.
EFFECTOS	
* Contratación de obra de otras regiones o Departamentos, por competencias, experiencia y formación profesional. * Dependencia económica del sector Hidrocarburos en el territorio.	* Incremento de la población cesante en épocas de crisis económica del sector.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS U OTRAS ÁREAS) PARA FORTALECER A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y 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.
- * Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión.

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

Acciones de apoyo

* Fortalecer los 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 del Putumayo)

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

* Alcaldías municipales del Putumayo

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras).

* Organizaciones de trabajadores (Sindes - Sintrapetroputumayo otras)* Confederación Democrática de Pensionados

* Cámara de Comercio del Putumayo

* Caja de compensación familiar y sus centros de empleo Comfaputumayo.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Ministerio del Trabajo, (Dirección de derechos fundamentales - Dirección Territorial)

* Internacional. Organización Internacional del Trabajo. OIT.

Instancias territoriales con competencia

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

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 el Putumayo (65,7% en 2014 según DANE), con mayor incidencia en el sector comercio.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Débil tejido empresarial en el departamento y fuerte incidencia de actividades irregulares (contrabando, cultivos ilícitos, narcotráfico) como oportunidad para la generación de ingresos. * Alto nivel de informalidad de la económica en general (informalidad empresarial, informalidad laboral, informalidad turística, etc.) * Población sin oportunidades de acceso a empleos formales, por baja cualificación educativa y/o experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Altos índices de desplazamiento a causa del conflicto armado que genera asentamiento en principales ciudades del departamento, incrementando la oferta laboral (personas buscando trabajo) en zonas con poca oferta de trabajo. * Altos índices de pobreza, conflicto armado e inequidad social, obliga a la población a desarrollar actividades de subsistencia.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Grupos de población (en actividades informales, empleo doméstico, sector rural, comercio, taxistas, vendedores ambulantes, otros) sin acceso a seguridad social por desconocimiento de los esquemas flexibles. 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadores sin acceso al sistema de seguridad social que permita la protección en la vejez, protección y atención ante accidentes laborales, entre otros.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Contratación informal de mano de obra calificada y no calificada.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de normas laborales y cumplimiento de afiliación a la protección social por parte de empleadores y trabajadores. * Bajo conocimiento de beneficios de la afiliación a seguridad social por parte de los trabajadores por cuenta propia. 	<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. * Necesidad de generación de ingresos de la población.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Empleados bajo condiciones laborales inadecuadas (inestabilidad laboral, baja remuneración, sin afiliación a seguridad social, entre otros) que disminuyen su calidad de vida. 	

ESTRATEGIA. PROMOVER ESPACIOS DE SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL Y PROMOVER LA ESTRATEGIA NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO.

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social (sector comercio, turismo, agrícola y pecuario).
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia territoriales para promover la formalización empresarial del sector comercio, turismo, agrícola y

pecuario, y permita la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.

- * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral
- * Gestionar la oferta institucional en torno a la seguridad social (puntos de atención, puntos de recaudo, entre otros) en las zonas claves del departamento.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos prioritarios susceptibles de formalización laboral (Taxistas, Empleadas del servicio Doméstico, manicuristas, vendedores ambulantes, comercio, artesanías entre otros).
- * Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social integral de grupos priorizados y transmitir información en este sentido a los operadores y demás entidades involucradas que permitan el diseño de estrategias para la eliminación de las mismas.

* Promover acuerdos con grupos de población identificados de los diferentes sectores productivos para fomentar la estrategia nacional de formalización laboral.

- * Diseñar e implementar estrategias que permitan brindar oferta institucional en torno a seguridad social (puntos de atención, puntos de recaudo, entre otros) en las zonas claves del departamento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar; Dirección Territorial Putumayo)
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-
- * Cámara de comercio del Putumayo
- * Fondos privados de pensiones
- * Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Caja de compensación familiar del Putumayo - COMFAPUTUMAYO-

- * Organizaciones indígenas
- * Juntas de acción comunal
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo
- * Cámara de comercio del Putumayo
- * Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
- * Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras).

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

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

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR LAS CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS DE LOS MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL COMO BEPS Y COTIZACIÓN POR SEMANAS, Y LAS CONDICIONES DE GRUPOS ESPECIFICOS COMO TAXISTAS, MADRES COMUNITARIAS, ENTRE OTROS.

Rol Gobernación

- * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, principalmente, en población prioritaria y vulnerable.

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en los municipios del departamento que permita una mayor cobertura (actualmente está Mocoa y Puerto Asís), mediante convenios con entidades

públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

* Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos, para la realización del evento de socialización y la vinculación de la población vulnerable a través de patrocinio.

* Liderar estrategias de divulgación de los BEPS en los grupos poblacionales prioritarios.

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las

características de los esquemas flexibles: BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículos de tracción animal, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros), Madres comunitarias, entre otros.

* 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 las características de los esquemas flexibles.

Acciones de apoyo

* Participar en el proceso de identificación los grupos poblacionales prioritarios para la formalización laboral como: servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros.

* Propiciar la implementación de programas que permitan patrocinar La vinculación a BEPS y fomentar la cultura del ahorro a grupos poblacionales prioritarios.

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

* Definir estrategias que permitan brindar oferta institucional en torno a seguridad social (puntos de atención, puntos de recaudo, entre otros) en las zonas claves del departamento.

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en los municipios del departamento que permita una mayor cobertura (actualmente está Mocoa y Puerto Asís), mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

* Cámara de comercio del Putumayo

* Fondos privados de pensiones

* Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Caja de compensación familiar del Putumayo - COMFAPUTUMAYO-

* Organizaciones indígenas

* Juntas de acción comunal

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo

* Cámara de comercio del Putumayo

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Organizaciones sindicales (SINDES, SINRAPETROPUTUMAYO otras).

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

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

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: Alto nivel de informalidad en el sector rural y amplias brechas en acceso y afiliación a seguridad social entre población rural y urbana	
CAUSAS	
* Bajo nivel de densidad poblacional, población dispersa en el territorio que se ubica en zonas alejadas y de difícil acceso.	* Bajo nivel de ingresos de las familias que impide el acceso a la seguridad social.
* Concentración de la oferta institucional en los centros urbanos del departamento, principalmente en Mocoa que dificulta el desarrollo de acciones en el resto de municipios y las áreas rurales del territorio.	* Alta presencia de conflicto armado que incide en el empobrecimiento del sector.
* Baja cobertura de programas sociales del Gobierno en el sector rural.	
EFFECTOS	
* Generación y aumento de inequidad social en la población rural.	* Desplazamiento forzoso a las ciudades, sin garantías de oportunidades laborales, y/o productivas.
* Población desprotegida ante riesgos laborales y sin posibilidades de ingresos en la vejez.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel educativo (técnico, tecnológico y profesional) de la población del área rural del departamento del Putumayo.	
CAUSAS	
* Baja oferta académica técnica, tecnológica y superior en ciencias agrícolas y pecuarias, y concentrada en algunos centros urbanos del departamento.	* Bajo nivel de densidad poblacional en el departamento (13,9 Hab/Km2 - frente a 64,7 Hab/Km2 a nivel nacional en 2014), población dispersa en el territorio que se ubica en zonas alejadas y de difícil acceso.
* Baja cobertura de programas de asistencia técnica agropecuaria, con enfoque innovador y tecnológico.	
EFFECTOS	
* Débiles procesos de transferencia de conocimiento y tecnologías para mejorar la productividad del campo.	* Preferencia de la población joven por la oferta educativa relacionada con Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC- versus la oferta agropecuaria existente.
* Pocas garantías a población jóvenes en el campo incentivando migración a la ciudad y perdiendo el legado generacional de actividades agrícolas y pecuarias.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo dinamismo de actividades de emprendimiento y asociatividad en el sector rural.	
CAUSAS	
* Escasos procesos de formulación e implementación de políticas públicas dirigidas al fomento del emprendimiento y la asociatividad en el sector rural.	* Procesos asociativos inconclusos, rutas de comercialización incipiente.
* Carencia de estrategias que promuevan el consumo local, e incentiven la producción agrícola y pecuaria.	* Poca credibilidad en los procesos productivos del territorio y/o preferencias de consumo diferentes.

EFFECTOS

* No reconocimiento de la soberanía alimentaria del territorio.

* Desaprovechamiento de oportunidades productivas y competitivas, con alta incidencia en la generación de empleo.

* Bajo nivel productivo y competitivo de las cadenas identificadas.

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

Rol Gobernación

* Liderar procesos de articulación con la caja de compensación, incluir en el desarrollo de actividades criterios de dignificación del trabajador campesino.

* Promover los lineamientos de política que se desarrollen en torno a servicios del subsidio familiar operados por las Cajas de compensación familiar en el sector rural.

* Promover la realización de estudios de diagnóstico frente a las características propias de las familias y empleo rural del departamento.

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

Acciones de apoyo

* Suministrar a la caja de compensación Familiar la información de diagnóstico de las características socio - laborales de la población rural, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados al sector rural.

* 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.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

* Cámara de comercio del Putumayo

* Fondos privados de pensiones

* Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Caja de compensación familiar del Putumayo - COMFAPUTUMAYO-

* Organizaciones indígenas

* Juntas de acción comunal

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo

* Cámara de comercio del Putumayo

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Nacional) Ministerio de agricultura y desarrollo rural - Fondo de Desarrollo Rural

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, pesquero, Forestal Comercial y Desarrollo Rural - CONSEA- Putumayo.

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

Rol Gobernación

* Gestionar convenios con entidades públicas departamentales o municipales para hacer apertura de nuevos puntos BEPS en los

municipios para mayor cobertura (actualmente están en Mocoa y Puerto Asís)

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

* Articular acciones 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

* Incluir el programa BEPS en las ferias de servicios lideradas por el ente territorial, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación.

* Fomentar la entrega de información a la población sujeto de vinculación mediante publicación en medios de comunicación

locales de cobertura regional garantizando que la información sea recibida.

* Evaluar técnica y financieramente la implementación de programas articulados con el Departamento para la Prosperidad Social -DPS- que permitan patrocinar la vinculación a la población rural, implementar prueba piloto que incentive el ahorro.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

* Cámara de comercio del Putumayo

* Fondos privados de pensiones

* Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-

* Caja de compensación familiar del Putumayo - COMFAPUTUMAYO-

* Organizaciones indígenas

* Juntas de acción comunal

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Putumayo

* Cámara de comercio del Putumayo

* Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras)

* Alcaldías Municipales del Putumayo.

* Redes de recaudo BALOTO.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, pesquero, Forestal Comercial y Desarrollo Rural - CONSEA- Putumayo.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA DIVERSIFICACIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA PARA LA 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

* 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, a través de alianzas estratégicas con entidades nacionales y locales.

* Liderar la formulación y/o implementación de estrategias que permitan ofrecer programas a población ubicada en zonas claves del departamento promoviendo la desconcentración de la oferta que existe principalmente en Mocoa (capital departamental) y algunos municipios.

* Fortalecer el programa de asistencia técnica agropecuaria del departamento, con la ampliación de la cobertura en las zonas más alejadas del territorio.

* Promover el desarrollo de alianzas estratégicas que permita certificar las competencias laborales de los trabajadores campesinos.

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

Acciones de apoyo

* Desarrollar procesos de levantamiento de información primaria, revisión de fuentes secundarias, que permita estructurar estudios de identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo.

* (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación el de Jóvenes rurales emprendedores.

* Implementar estrategias que permitan ofrecer programas a población ubicada en zonas claves del departamento promoviendo la desconcentración de la oferta que existe

principalmente en Mocoa (capital departamental) y algunos municipios.

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Putumayo (Jóvenes rurales emprendedores)

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

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

* Caja de Compensación Familiar del Putumayo -COMFAMILIAR PUTUMAYO-

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

* Instituto Tecnológico del Putumayo ITP

* Observatorios Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Putumayo.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- del Putumayo

* Comisión Regional de Competitividad del Putumayo.

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.

* Fomentar procesos de fortalecimiento del ecosistema del emprendimiento dirigido al sector rural, con la incorporación de conceptos de innovación y competitividad.

* Fortalecer las capacidades técnicas locales para la formulación de proyectos de desarrollo rural, a través de alianzas estratégicas con entidades e instituciones de carácter Nacional e Internacional para realizar transferencia de conocimientos y de tecnología.

* Fomentar la realización de convocatorias cerradas del Fondo Emprender en el Departamento del Putumayo.

Acciones de apoyo

* Disponer de recursos técnicos, logísticos y financieros para desarrollar procesos eficientes de articulación Nación - Territorio, e Internacional - Territorio.

* 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.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

* Superintendencia de la Economía Solidaria

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

* Cámara de Comercio del Putumayo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Putumayo

* Alcaldías Municipales del Putumayo (Administración de Plazas de Mercado, Secretarías de Agricultura, Secretarías de Desarrollo Económico)

* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)

* Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras) * Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios
* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación
* (Ente Territorial) Sistema General de Regalías
* (SENA) Jóvenes Rurales Emprendedores
* (Nacional) Departamento para la Prosperidad Social -DPS- a través del programa Red de Seguridad alimentaria -RESA Región Nacional.

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- del Putumayo
* Red regional de emprendimiento del Putumayo.
* Comisión Regional de Competitividad del Putumayo

ESTRATEGIA. PROMOVER LAS COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS.

Rol Gobernación

* Incluir cláusulas sociales en los procesos de abastecimiento liderados desde las entidades públicas para la compra a organizaciones del campo.
* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial direccionado a la comercialización, para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios
* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina de su territorio.

Acciones de apoyo

* Analizar las necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potencialización de la actividad productiva del trabajador rural.
* Desarrollar procesos de fortalecimiento técnico, administrativo y comercial a las asociaciones de productores agrícolas y pecuarios.
* Generar espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en el departamento.
* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y entidades involucradas, para el fortalecimiento institucional en torno a organizaciones solidarias (cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social), dirigidas a población rural.
* Fomentar la implementación de estrategias que promuevan la identidad territorial de la producción local.

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Putumayo
* Cámara de Comercio del Putumayo
* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Putumayo
* Ministerio de Comercio Industria y Turismo
* Alcaldías Municipales del Putumayo (Administración de Plazas de Mercado, Secretarías de Agricultura, Secretarías de Desarrollo Económico, Secretarías de Educación)
* Superintendencia de la Economía Solidaria
* Sector empresarial (Ecopetrol, Gran Tierra Energy, Vetra, otras)
* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Putumayo
* Organizaciones sindicales (SINDES, SINTRAPETROPUTUMAYO otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)
* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)
* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- del Putumayo

* Comisión Regional de Competitividad del Putumayo
* Red regional de emprendimiento del Putumayo

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 (JAEOS; 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.	* Constitución de asociaciones si estudios técnicos, de mercado, y financieros que determinen su viabilidad.
* Las obligaciones tributarias de las organizaciones solidarias (asociaciones, cooperativas) se constituye en la primera Barrera para la constitución de las mismas.	* 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.
* Asociaciones poco fortalecidas en capacidades técnicas para estandarizar procesos y homogenizar productos.	
EFFECTOS	
* Asociaciones de productores no garantizan volúmenes de producción requeridos por el mercado.	* Constitución de asociaciones sin estructura administrativa, productiva y comercial, únicamente para acceder a los programas que el gobierno ofrece.
* Alto índice de mortalidad de las organizaciones e incumplimiento en sus obligaciones tributarias.	

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.

* Validar, hacer seguimiento y utilizar la información del estudio de identificación de organizaciones de economía solidaria existentes en el departamento adelantado por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en 2014.

* 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

* (JAEOS) 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 y protección del empleo y subsidio familiar- Dirección Territorial del Putumayo)
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Ministerio de Comercio Industria y Comercio
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Putumayo
- * Cámara de Comercio del Putumayo
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Putumayo
- * Alcaldías municipales del Putumayo
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- * Juntas de Acción Comunal
- * Organizaciones Campesinas.
- * Organizaciones indígenas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores
- * (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)
- * (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- del Putumayo.
- * Comisión Regional de Competitividad del Putumayo
- * Red regional de emprendimiento del Putumayo
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Putumayo.

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 principalmente en el sector rural especialmente población indígena, afro y campesina.

CAUSAS

- * Baja cobertura de los programas nacionales para la atención de adulto mayor y desconocimiento de la oferta nacional para la atención del adulto mayor.
- * Desarticulación Institucional para la identificación, focalización y caracterización de la población que no tiene acceso a los servicios sociales del Estado, principalmente en el área rural.
- * Deficiente cultura del ahorro para la vejez principalmente en la población que desarrolla actividades comerciales informales y población

- * Bajo conocimiento y afiliación a sistemas flexibles **de seguridad social dirigida** a la población con bajo nivel de ingresos.
- * Escasos programas territoriales que propendan por la protección del adulto mayor
- * Situaciones familiares adversas (bajo nivel de ingresos) que influyen en la desprotección del adulto mayor.
- * Adultos mayores sin acceso a programas del gobierno,

del sector rural.	especialmente en el sector rural.
EFFECTOS	
* Desconocimiento de las características sociales y económicas de la población en mención.	* Alta dependencia económica de ingresos familiares, mendicidad y actividades de caridad.
* Disminución de la calidad de vida del adulto mayor.	* Abandono y maltrato al adulto mayor en los núcleos familiares

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DEPARTAMENTAL ADULTO MAYOR Y DEL PROGRAMA NACIONAL "COLOMBIA MAYOR" PROMOVRIENDO EL APORTE 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.

* Administrar y ejecutar los recursos recaudados del impuesto " Estampilla pro-adulto mayor" que permita la oferta de servicios sociales a este grupo de población.

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

Acciones de apoyo

* (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".

* (Mintrabajo) Apoyar técnicamente a las Alcaldías en el proceso de implementación del programa nacional "Colombia Mayor" y brindar la capacitación necesaria para el desarrollo del mismo.

Entidades de apoyo

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

* Consorcio Colombia Mayor.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS.

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

* Alcaldías municipales del Putumayo (Secretarías de desarrollo social).

* Organizaciones indígenas.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Putumayo

* Comité de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. PROMOVER PROGRAMAS DE PROTECCIÓN AL ADULTO MAYOR, EN TODOS LOS ESCENARIOS DE INTERACCIÓN SOCIAL, DESDE LOS NÚCLEOS FAMILIARES, ACADEMIA Y SECTORES PRIVADOS.

Rol Gobernación

* Administrar y ejecutar 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.)

Acciones de apoyo

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

* Implementar programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades productivas, culturales y ancestrales propias de la región.

* Promover alianzas con entidades competentes ya sean del nivel nacional o en el territorio para implementar servicios adicionales y complementarios al adulto mayor (recreación, deportes, otros).

Entidades de apoyo

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

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

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

* Centros de bienestar del adulto mayor del Putumayo

* Centros de vida para el adulto mayor del Putumayo

* Consorcio Colombia Mayor.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS.

* Alcaldías municipales del Putumayo (Secretarías de desarrollo social).

* Organizaciones indígenas.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Putumayo

* Comité de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. FOMENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS QUE INCORPOREN 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.

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

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

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

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

* Centros de bienestar del adulto mayor del Putumayo

* Centros de vida para el adulto mayor del Putumayo

* Consorcio Colombia Mayor.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS.

* Alcaldías municipales del Putumayo (Secretarías de desarrollo social).

* Organizaciones indígenas.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Putumayo

* Comité de Adulto Mayor

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (2014). *Abecé Subsidio de vivienda*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización empleo y seguridad social*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Formalización relaciones laborales*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Acuerdo de formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Programa de asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Guía Metodológica (2014-2015)*. Bogotá D.C.
- (2014). *ABC Cartilla de los Comités Departamentales y Municipales para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil –CIETI-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Dirección de movilidad y formación para el trabajo*. Bogotá D.C.
- (2014). *Guía del trabajador migrante internacional. Si es extranjero y va a trabajar en Colombia* Bogotá D.C.
- (2014). *ABC del Sector solidario*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Grupo de Asistencia Técnica Territorial [GATT]*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Transporte para el empleo*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Talentos para el empleo*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Salud y la Protección social [Min salud] (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.