

# 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**

JOSÉ SANTOS HERNÁNDEZ PÉREZ  
**Asesor Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial**

SAMUEL SALAZAR NIETO  
**Coordinador Grupo de Comunicaciones**

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ  
**Editora**

**Diciembre, 2015**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, objetivos desarrollo sostenible (ods) y pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	7
Agenda 2030: Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) .....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva .....	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente .....	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público .....	18
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	18
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente .....	21
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	22
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	25
Formación de trabajadores productivos .....	25
Seguridad y la salud en el trabajo.....	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven .....	34
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante .....	36
Teletrabajo .....	37
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	39
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	40
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	42
Formalización laboral .....	42
Trabajo decente en el campo .....	44
Organizaciones solidarias .....	48
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	50
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	50
BIBLIOGRAFÍA .....	52
ANEXOS.....	54

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	54
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMAS Y RECOMENDACIONES.....	54
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	54
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	54
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” .....	54
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	54

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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 Quindío se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:



#### COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS CETI - DEPARTAMENTAL

**Fechas de Sesiones:** 29 de Septiembre de 2015 – 16 de octubre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación del Quindío, Alcaldía de Armenia, ICBF, Defensoría de Familia, Comisaría de Familia, Comfenalco Quindío, Policía de Infancia y Adolescencia, CEPAS.

#### SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DEL QUINDÍO

**Fechas de Sesiones:** 29 de Septiembre de 2015 – octubre 15 de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación del Quindío, Alcaldía de Armenia, Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío, CUT, SENA, Universidad del Quindío, Comfenalco Quindío Comité Intergremial y Empresarial del Quindío, Fenalco, Ormet-Quindío.

#### MESA DE GENERACIÓN DE INGRESOS

**Fechas de Sesiones:** 16 de septiembre de 2015 – 8 de octubre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Alcaldía de Armenia, Comfenalco Quindío, Centro de Empleo, Unidad de Víctimas, DPS, SENA, ANSPE.

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

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

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

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

## CAPÍTULO 3

# PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

### TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de trabajo infantil (4,7% TTI y 9,8% TTIA en Armenia a 2014), principalmente en actividades turísticas (Montenegro, Quimbaya y Salento); comercio y ventas ambulantes (Armenia) y actividades agropecuarias</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos ingresos en el núcleo familiar donde residen los menores.</li> <li>* Deficiencias en la identificación y caracterización de los niños, niñas y adolescentes en riesgo.</li> <li>* Falta de estrategias públicas y privadas para evitar la deserción escolar de los niños y niñas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Carencia de programas municipales para la atención de familias con niños y niñas que se encuentran trabajando o en riesgo.</li> <li>* Bajo nivel de educación de los padres.</li> <li>* Vulnerabilidad en el hogar por condiciones de riesgo como maltrato, violencia, abandono.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se perpetúa el ciclo de la pobreza y la informalidad laboral para los futuros trabajadores.</li> <li>* Incremento de la deserción escolar de los NNA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Reducción de oportunidades para niños y niñas acceder a educación, formación, cualificación y oferta de uso creativo del tiempo libre.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Deficiente línea base para identificación de peores formas de trabajo infantil y actividades ilícitas con niños, niñas y adolescentes en Quindío (explotación sexual, micro tráfico y delincuencia)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Inasistencia y deserción escolar por dedicarse a actividades para hacer dinero rápido.</li> <li>* Actividades ilícitas representan mayores ingresos para hogares y NNA vinculados a dichas actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Auge de actividades informales e ilegales en actividades turísticas y de micro tráfico.</li> <li>* Desconocimiento del manejo de la plataforma CIRITI para la recolección de información sobre peores formas trabajo infantil.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Reduce oportunidades de niños y niñas para acceder a educación, formación y cualificación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Se fortalecen argumentos que justifican la explotación de NNA.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta informalidad en adolescentes que trabajan en sector comercial de Armenia y actividades agropecuarias en el resto del Quindío.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja capacitación y formación de los adolescentes.	* Desconocimiento de derechos y formas de contratación de adolescentes.
* Obligaciones familiares asumidas por adolescentes.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Reduce la calidad del empleo y se incrementa la informalidad laboral.	* Exclusión de mejores oportunidades de trabajo por la interrupción de su formación.
* Afecta la asistencia escolar, aumentando niveles de extra edad educativa y deteriora la percepción de su estado de salud.	

**ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA EN COMPONENTE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN TRABAJO INFANTIL Y EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES -ESCNNA- SEGÚN LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL (2016-2016)**

**Rol Gobernación**

- \* Realizar diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en el departamento del Quindío dentro de los primeros cuatro meses del año 2016 que permita establecer problemáticas prioritarias a atender en el Plan de desarrollo.
- \* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia,

principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

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

**Acciones de apoyo**

- \* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.
- \* (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.
- \* (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses

del 2016 que permita establecer problemáticas prioritarias a atender en el Plan de desarrollo.

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

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

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Quindío).
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Quindío.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Quindío.
- \* Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- \* Ministerio de Salud y Protección social.

- \* Ministerio de Educación.
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- \* Comisarias de Familia.
- \* Procuraduría General de la Nación, Regional Quindío y provincial.
- \* Defensoría del pueblo, Regional Quindío.
- \* Alcaldías municipales de Quindío.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Ingresos propios.
- \* (Alcaldías) Sistema general de participaciones -SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)
- \* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, Quindío y CIETI's municipales.

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

## **ESTRATEGIA. APOYO A PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD PARA PADRES CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTE TRABAJADORES O EN RIESGO**

### **Rol Gobernación**

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

fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de NNA trabajadores.

\* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el

\* Implementar programa de generación de ingresos para familias con NNA en riesgo o en situación de trabajo infantil.

### **Acciones de apoyo**

\* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de NNA trabajadores.

\* Identificación y formulación de proyectos productivos, sociales y obras de infraestructura que beneficien directamente a familias con NNA en riesgo o en situación de trabajo infantil.

\* Vincular a la población (padres) en la oferta que brinda el Servicio Público de Empleo para el mejoramiento de su empleabilidad.

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

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

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

\* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío (Servicios y Centros de empleo).

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

\* Instituciones académicas (Universidad del Quindío).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

\* (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.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

\* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet Quindío.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE (DEPORTES, CULTURA, RECREACIÓN), ENFATIZANDO EN POBLACIÓN INFANTIL Y ADOLESCENTE INVOLUCRADA EN TRABAJO INFANTIL O PEORES FORMAS**

### **Rol Gobernación**

\* Desarrollar programas para ofertar servicios de uso creativo del tiempo libre y de educación dirigido a niños, niñas y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil.

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

\* Utilizar información disponible en sistema de información de trabajo infantil y peores formas para identificar grupos prioritarios de NNA para fomentar deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre y promoción de educación extra escolar

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

### **Acciones de apoyo**

\* Identificación de necesidades para aprovechamiento del tiempo libre por parte de secretaria de educación, Familia, Cultura recreación y deporte de la gobernación y alcaldías.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Educación Nacional.

\* Ministerio de Cultura.

\* Alcaldías municipales del Quindío.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

\* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Deporte y Cultura (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI'S MUNICIPALES Y DEPARTAMENTAL) PARA CARACTERIZACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS**

### **Rol Gobernación**

\* Fortalecer la operación de los CIETIs en los municipios del Quindío para garantizar el cumplimiento de sus funciones.

\* Apoyar el levantamiento de línea base para la caracterización e identificación de los NNA que se encuentran realizando actividades ilícitas en el departamento por parte de los funcionarios responsables (Alcaldes y Gobernadores).

\* Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado

### **Acciones de apoyo**

\* Definir las necesidades de los CIETI en cada municipio y el plan de acción para la atención de la problemática de los NNA trabajadores.

\* (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- para la gestión adecuada del sistema de información.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Quindío (Secretarías de Educación)

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

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

\* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.

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

para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

\* Realizar el seguimiento a la población infantil y adolescente trabajadora o en riesgo de estarlo que se identifique en el departamento de su jurisdicción y activar las rutas de atención para reestablecer los derechos de esta población.

\* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para fortalecimiento de áreas del ente territorial (Secretaría de Familia) y el CIETI que permitan el desarrollo de actividades.

\* (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella inmersa en peores formas para su identificación y registro en el SIRITI

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

\* Apoyar la implementación de las rutas de atención integral a población infantil trabajadora brindando servicios de acuerdo a las competencias de cada una de las entidades.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Quindío.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Quindío.

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

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

\* Comisarias de Familia.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Quindío y provincial.

\* Defensoría del pueblo, Regional Quindío.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, Quindío y CIETI's municipales.

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

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y PEORES FORMAS DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL Y VINCULANDO AL SECTOR EMPRESARIAL**

### **Rol Gobernación**

\* Orientar desde la secretaria de familia y el Consejo departamental de Política Social una estrategia de difusión para la erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador.

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

\* Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población prioritarios (sectores

económicos - grupos de NNA) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

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

\* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamental de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

\* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

### **Acciones de apoyo**

\* Elaboración de instrumentos de difusión y definición de medios para la socialización de la política para la prevención y erradicación del trabajo infantil con el propósito de llegar a empresarios, familias y población en general.

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

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

\* Participar en el Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamental de Política Social y en las actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.

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

\* Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Quindío.

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

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

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

\* Comisarias de Familia.

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Quindío y provincial.

\* Defensoría del pueblo, Regional Quindío.

\* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

\* Gremios (Fenalco Quindío).

\* Organizaciones de trabajadores (CUT Quindío y CGT Quindío).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

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

\* (Privados) Recursos propios de los gremios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, Quindío y CIETI's municipales.

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

# CAPITULO 4

## PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

### POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Disminución de empleos estables y duraderos (tasa de desempleo 13,5 % para 2014 - una de las mayores a nivel nacional) en sectores industria, comercio y agropecuario del departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitadas políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a potenciar capacidades endógenas del territorio.</li> <li>* Baja rentabilidad y remuneración en las actividades del sector agropecuario.</li> <li>* La poca cultura de asociación que existen entre los empresarios del departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Estancamiento del sector industrial y agropecuario del departamento</li> <li>* Desarticulación de la oferta educativa y de formación para el trabajo con las necesidades de los sectores productivos locales.</li> </ul>
<b>EFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Crecimiento de la informalidad por la concentración de acciones en los sectores comercial, servicios y construcción para la generación de empleo.</li> <li>* Migración de la mano de obra por falta de oportunidades en el aparato productivo del departamento.</li> <li>* Pérdida del capital humano cualificado por el nivel de ingreso en el campo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Cambio de vocación del suelo rural, pasa del sector primario al terciario.</li> <li>* Continuación del desempleo estructural porque la oferta laboral no corresponde a las necesidades de mano de obra para mejorar la productividad de los sectores.</li> </ul>

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

#### Rol Gobernación

- \* Crear un banco con proyectos regionales especiales que tengan alto impacto en la generación de empleo permanente, que mejoren la competitividad y contribuyan con el crecimiento de la economía del departamento.
- \* Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en su territorio, articuladamente con los municipios de su jurisdicción.
- \* Promover coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas con presencia a nivel territorial y sector privado

#### Acciones de apoyo

- \* Revisar el plan regional de competitividad y las apuestas que se tienen definidas para el departamento de acuerdo a su vocación productiva.
- \* Formulación de los proyectos por parte de entidades expertas en el tema.

para desarrollar actividades de apoyo a proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala, entre las que se resaltan: identificación mano de obra a través del SPE, gestión para necesidades de formación y capacitación, formalización laboral, vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

- \* 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.

- \* Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

\* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades de soporte a proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para necesidades de formación y capacitación, promoción de

formalización laboral, vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

\* Realizar seguimiento a las actividades de soporte que se adelantan en el territorio.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

\* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

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

\* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).

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

\* Caja de Compensación Familiar Comfenalco Quindío.

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Quindío.

\* Alcaldías municipales del Quindío.

\* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

\* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Observatorio regional de mercado de trabajo --Ormet- Quindío.

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Quindío.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LOS CLÚSTER Y CADENAS PRODUCTIVAS DEFINIDAS EN EL SECTOR AGROPECUARIO, CON PROYECTOS DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN QUE POTENCIALICEN LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD EN CADA SECTOR**

### **Rol Gobernación**

\* Formular y ejecutar programa para el fortalecimiento de clúster y cadenas productivas identificadas en el sector agropecuario en el departamento del Quindío.

\* Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala que promuevan la productividad y la competitividad en el territorio.

\* Facilitar el diálogo estratégico entre el sector productivo y el gobierno.

\* Focalizar los esfuerzos regionales en negocios e innovación.

\* Construir capacidades locales para el desarrollo de los clúster.

\* Contribuir al mejoramiento del entorno de negocios que participan en los clúster

\* Identificar oportunidades de mercado para los clúster del departamento.

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar las necesidades de proyectos de CT e I para el sector agropecuario

\* Establecer las prioridades para intervenir en los clúster y cadenas.

\* Definir acciones que se requieren para atender las cadenas.

\* Elaborar el plan de acción para apoyar el fortalecimiento de los clúster y cadenas.

\* Crear y transferir tecnología y conocimiento hacia los clúster del sector agropecuario

\* Acceder a la transferencia de conocimiento especializado y buenas prácticas.

\* Participar en proyectos estratégicos de colaboración y cooperación.

\* Participar en redes colaborativas que redundan en proyectos y acciones de impacto para su negocio.

\* Desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento del tejido empresarial y al mejoramiento de la posición competitiva en los mercados nacionales e internacionales.

\* Dinamizar la productividad para crea condiciones que les permiten a las empresas acceder más eficientemente a los mercados.

\* Proponer soluciones colectivas para problemas comunes a un conjunto de actores.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de agricultura y Desarrollo Rural
- \* Ministerio de Comercio Industria y Turismo -MINCIT-
- \* Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación y la TICs
- \* Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación Colciencias.
- \* Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria
- \* Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- \* Cámaras de Comercio de Armenia y el Quindío
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Quindío
- \* Instituciones académicas (Universidad del Quindío, Universidad La Gran Colombia)
- \* Consejo Departamental de Planeación
- \* Gremios (Comité Intergremial y empresarial del Quindío)
- \* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes Territoriales) Recursos propios
- \* (Nacional) Recursos del Ministerio de Agricultura programa Colombia siembra
- \* (Nacional) Sistema General de Regalías recursos para CT e I.
- \* (Nacional) Recursos del Ministerio de Comercio Industria y Turismo a través de las convocatorias de Innpulsa Colombia, Bancoldex
- \* (Nacional) Recursos de Colciencias a través de los Programas Nacionales de CT e I

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Quindío
- \* Consejo Departamental de Planeación.

## **ESTRATEGIA. CREAR UN ÁREA INSTITUCIONAL AL INTERIOR DE LA GOBERNACIÓN (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINA) PARA LA COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN TORNO AL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE**

### **Rol Gobernación**

- \* Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.
- \* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.
- \* En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

### **Acciones de apoyo**

- \* Apoyar realización de mapeo de oferta institucional relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.
- \* Apoyar evaluación técnica, económica y jurídica para conformación de área administrativa encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.
- \* Asesorar y acompañar al ente territorial en modificación a estructura para creación de un área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Quindío).
- \* Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- \* Departamento Nacional de la Función Pública -DAFP-
- \* Asamblea Departamental del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Recursos propios.
- \* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como CEPAL, OIT.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Quindío.
- \* Observatorio regional de mercado de trabajo -Ormet-Quindío.

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Poca información sobre diagnósticos y análisis de condiciones del empleo y mercado laboral en el Quindío.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Débil articulación institucional para la generación de información estratégica para la definición de políticas para enfrentar la problemática.</li> <li>* Débil articulación institucional para la difusión de información sobre mercado laboral a unidades técnicas y de toma de decisión.</li> <li>* Desvinculación de la academia, los sectores empresariales y entes estatales para realizar estudios sobre el mercado laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Poco análisis por parte de las instituciones del departamento sobre la información producida por entidades nacionales sobre el mercado laboral en el departamento.</li> <li>* Falencia de formación y fortalecimiento hacia la cultura de la investigación sobre mercado laboral en el departamento.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dificultad para la toma de decisiones que incidan en dinámicas y problemáticas del mercado laboral en el departamento.</li> <li>* Ausencia de alertas en materia de conflictos laborales, desajustes entre oferta y demanda de trabajo, sectores productivos generadores de empleo, alternativas de empleabilidad o generación de ingresos para poblaciones prioritarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desconocimiento de los funcionarios hacia el uso y la interpretación de micro datos que genera el DANE.</li> <li>* Destinación de recursos a programas o proyectos que no tienen en cuenta los impactos en el mercado laboral local.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO – ORMET-QUINDÍO EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL RED ORMET PARA GENERAR INFORMACIÓN PERTINENTE DE LA REGIÓN EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE**

#### **Rol Gobernación**

- \* Participar activamente del ORMET-Quindío y apoyar con recursos la consecución de información sobre el mercado laboral y trabajo decente en el departamento.
- \* Garantizar la producción, utilización y difusión de información estadística e investigaciones sobre las condiciones del mercado laboral en el departamento.
- \* Mejorar calidad de información de registros administrativos y metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.
- \* Gestionar ante entidades del nivel nacional y/o territorial la asesoría y acompañamiento para el mejoramiento de la recopilación y análisis de información (registros administrativos).

- \* Promover el diseño de indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.
- \* 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.
- \* Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.
- \* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web ente territorial) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Presentación de necesidades de información sobre mercado laboral en el departamento y presupuesto para su elaboración.

- \* Identificación de estrategias de las entidades territoriales en la implementación de sistemas de seguimiento y monitoreo al mercado laboral.

\* Identificar de manera integral las dinámicas de los mercados laborales nacionales y territoriales (mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad, afrodescendientes, trabajadores del campo).

\* Fortalecer capacidad técnica de entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en región para que esta

**Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Quindío.

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Quindío.

\* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Observatorio regional de mercado de trabajo -Ormet- Quindío.

información sirva para fines estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales.

\* Diseñar indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial y realizar seguimiento que permita la generación de indicadores actualizados.

\* Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío.

\* Comité Intergremial y empresarial del Quindío.

\* Organizaciones de trabajadores (CUT Quindío y CGT Quindío).

\* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, Armenia.

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de los centros de empleo especialmente por parte de micro y pequeñas empresas (para tercer trimestre de 2015 se inscribieron en agencia pública de empleo SENA 9.132 personas; ofrecieron 3.167 vacantes y 1.924 colocados en Quindío).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Arraigo en utilización de mecanismos informales de búsqueda de vacantes por medio de referidos y recomendados en entidades territoriales.	* Desconocimiento por parte de empresas y trabajadores del departamento de los servicios que ofrecen los centros de empleo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Población local cesante no encuentra oportunidades de empleo.  * Estrategias de crecimiento económico no generan valorización de los factores de producción a nivel regional.  * Baja generación de empleo para la población residente y con prioridad en el área de intervención de grandes proyectos.	* Aumento en los costos de búsqueda tanto del recurso humano para las empresas, como para los buscadores de empleo.  * Dificultades para conocer necesidades específicas de mano de obra en el departamento.

**PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de servicios de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo por parte de entidades que ejecutan programas y proyectos para población focalizada.**

**CAUSAS**

\* Desconocimiento de Empresas, contratistas, consorcios y/o uniones temporales del SPE para postular sus vacantes.

\* Población local no cumple con perfiles especializados requeridos por contratistas de grandes proyectos.

\* Falta de articulación entre los centros de empleo del SENA, Comfenalco Quindío y Alcaldía de Armenia.

**EFFECTOS**

\* Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del SPE en territorio para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

\* Continúa el desinterés por parte de empresas, contratistas, consorcios y/o uniones temporales de utilizar SPE para postular sus vacantes.

\* Se dificulta conocer la información de vacantes y necesidades de los empleadores para orientar la política de empleo y de formación pertinente, ya que no hay información centralizada en una sola red de prestadores.

\* Barrera para el acceso al empleo de personas que no cuentan con información sobre ofertas laborales

**ESTRATEGIA. PROMOVER CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, PROPIOS O EN ALIANZA, PARA ATENDER POBLACIÓN DE MANERA GENERAL EN EL QUINDÍO, Y PRINCIPALMENTE, MUNICIPIOS QUIMBAYA Y TEBADA**

**Rol Gobernación**

\* Promover y apoyar la creación de centros de empleo en diferentes partes del departamento que facilite la utilización de los servicios por parte de trabajadores y empresarios en todo el departamento.

\* Ampliar e integrar los diferentes canales de información y difusión del SPE para mejorar el encuentro entre oferta y demanda laboral en el departamento.

\* Verificar alianzas y articulación de instancias locales en la promoción de los servicios de gestión y colocación, como buena práctica de promoción del trabajo decente.

\* Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de empleo en el departamento.

\* Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo del departamento para las actividades propias de la organización.

\* Mapear que otros servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial puede canalizarse a través del centro de empleo con el fin de robustecer su labor, tales como salud, educación, desarrollo social, entre otros.

**Acciones de apoyo**

\* Apoyo técnico, logístico y financiero para la creación de centros de empleo en diferentes partes del departamento.

\* Promover estrategias de sensibilización para generar cambios de cultura del empleo en la población y garantizar una mayor postulación de orientados a través de la red de prestadores.

\* Generar la viabilidad para el proyecto en cuanto a la sostenibilidad del recurso humano, financiero, y de infraestructura para la implementación de nuevos centros de empleo-

\* Promover el uso del servicio público de empleo para procesos de intermediación laboral objetivos en los diferentes sectores y empresas.

\* Implementar programas que busquen mejorar la vinculación laboral de diferentes grupos de población en el marco del Servicio Público de Empleo.

**Entidades de apoyo**

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

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

\* Alcaldías municipales del Quindío (principalmente Quimbaya y La Tebaida).

\* Centros de empleo del SENA regional Quindío y caja de compensación familiar Comfenalco Quindío. .

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas técnicas de Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET-Quindío.

## **ESTRATEGIA. ARTICULACIÓN CON DIFERENTES ACTORES DEL TERRITORIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD (POLÍTICAS ACTIVAS, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO)**

### **Rol Gobernación**

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

\* Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas técnicas de Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET-Quindío.

mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros).

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

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

\* Implementar estrategias que promuevan la empleabilidad en el departamento, como por ejemplo los programas Talentos para el empleo, Transporte para el empleo.

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA regional Quindío y caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.

\* Alcaldías municipales del Quindío.

\* Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío.

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

# CAPITULO 5

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

### FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajuste entre población formada y con competencias específicas y necesidades del sector industrial, agroindustrial y agropecuario del departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Limitada comunicación con el sector productivo sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral.	* Desarticulación entre diseños curriculares de formación para el trabajo en instituciones educativas (especialmente rurales) y las oportunidades de generación de empleo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Problemas de productividad y competitividad por falta de trabajadores calificados.	* Aumento de población ocupada en informalidad, con trabajos precarios, sin garantías de protección social e ingresos de subsistencia.
* Déficit de competencias en sectores y generación de excedente de trabajadores con competencias de baja demanda.	

### ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES PARA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES DEL SECTOR TRABAJO

#### Rol Gobernación

- \* Aprobar la creación de instituciones de formación para el Trabajo y revisión y registro de programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.
- \* 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.
- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del departamento.

#### Acciones de apoyo

- \* (Alcaldía) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo.
- \* (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

- \* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.
- \* Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción.

- formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.
- \* A través del Ormet Quindío realizar levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a vocación productiva del departamento.
- \* Contribuir en el desarrollo del control e inspección de los procesos de formación en temas relacionados con la formación tanto teórica como práctica.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Quindío).
- \* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).
- \* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet Quindío.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Quindío.

- \* Instituciones de formación para el trabajo.
- \* Alcaldías municipales del Quindío.
- \* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.
- \* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.
- \* Gremios (Fenalco Quindío).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.
- \* (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Regional del SENA Quindío.

- \* Observatorio Regional de mercado de trabajo -Ormet Quindío.

## **ESTRATEGIA. INCENTIVAR EL DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA – UVAE- YA SEA A NIVEL DE EMPRESA Y/O DE GREMIO PRODUCTIVO**

### **Rol Gobernación**

- \* Conocer y apropiarse del funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa como una estrategia de fortalecimiento de la formación con pertinencia, calidad y desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores para una mejora en la productividad laboral.
- \* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación de los diferentes sectores productivos.

- \* Suministrar información sobre el tejido empresarial y/o gremios productivos con potencial para de conformación de Uvae.
- \* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE.
- \* Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan los UVAE.

### **Acciones de apoyo**

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

- \* Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.
- \* Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios de los diferentes sectores productivos para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.
- \* Promover el mecanismo de UVAE en las diferentes empresas y gremios de la región y generar un mayor control e inspección en los procesos de formación tanto teóricos y prácticos.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Quindío).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Quindío.
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

- \* Alcaldías municipales del Quindío.
- \* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.
- \* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Privados) Recursos privados de las empresas.

- \* (Privados) Recursos privados de los gremios.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo cumplimiento de normatividad y protocolos de seguridad y salud en el trabajo, principalmente en micro, pequeñas y medianas empresas del departamento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Falta de sensibilización sobre la importancia y los beneficios de la implementación del sistema de gestión de Seguridad y la salud en el trabajo.	* Poca exigencia y control de las normas de seguridad y salud de las empresas por parte de los entes encargados.
* Poca conciencia y condiciones en empleadores y trabajadores para garantizar una cultura de seguridad y salud en el trabajo.	* Poca profundización en capacitaciones brindadas para seguridad y salud de las MIPYMES y escasos procesos de acompañamiento para implementación de protocolos, planes y programas a seguir.
<b>EFFECTOS</b>	
* Elevados costos por pago de pensiones anticipadas, pérdidas de personal calificado, ausentismo y a elevadas primas de seguro, por enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.	* Alto riesgo de accidentes laborales.

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

#### **Rol Gobernación**

- \* Realizar campañas de apoyo para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo con las micro, pequeñas y medianas empresas del departamento y la afiliación de los empleados al Sistema de Riesgos Laborales.
- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.
- \* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel

territorial para promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo.

- \* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales
- \* Participar en programas de capacitación en normas básicas de salud y seguridad aplicables a su ocupación, para trabajadores independientes e informales por sector económico.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Elaboración de instrumentos para la implementación del SG SST y rutas de afiliación para empleados.
- \* Garantizar la promoción de enfoques preventivos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
- \* Estimular el desarrollo del SG-SST en sectores intensivos en mano de obra por riesgos en la seguridad de los trabajadores.
- \* Desarrollar actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- \* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en

el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- \* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, prácticas preventivas, entre otros.

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Quindío).
- \* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.
- \* Alcaldías municipales del Quindío (Secretarías de Salud y de Educación).
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Quindío.

- \* Gremios (Fenalco Quindío).
- \* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.
- \* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).
- \* Organizaciones de trabajadores (CUT Quindío y CGT Quindío).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Nacional) Fondo de riesgos laborales.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO) PARA APOYAR A MIPYMES CON IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **Rol Gobernación**

- \* Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud junto con otras autoridades territoriales.
- \* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para

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

- \* Desarrollar actividades de apoyo para la implementación del SG SST con los micro, pequeños y medianos empresarios del departamento.

### **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, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades territoriales.
- \* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo

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

- \* Apoyar la implementación del SG SST con los micro, pequeños y medianos empresarios del departamento.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Quindío).
- \* Alcaldías municipales del Quindío (Secretarías de Salud y de Educación).
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- \* Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío.

- \* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío y sector empresarial.

- \* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).

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

- \* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comités Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo Quindío-

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja demanda y oportunidades laborales en el departamento para la población con discapacidad.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Subregistro de la población con discapacidad en el departamento.</li> <li>* Barreras para el acceso a formación de este grupo de población.</li> <li>* Desconocimiento de los beneficios que brinda el estado a las empresas por vinculación laboral de personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Pocas empresas tienen dentro de sus políticas la vinculación de este grupo de población.</li> <li>* Desconocimiento de los empresarios sobre la ruta de vinculación y desvinculación laboral para esta población.</li> <li>* Débiles procesos de formación para el trabajo de las personas con discapacidad.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo nivel de ingresos y exclusión de este grupo de población.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja calidad de vida de población con discapacidad, desmotiva su plan de vida y priva de oportunidades para vivir dignamente.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. FOMENTAR PROCESOS DE FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y/O DE SUS FAMILIARES CUIDADORES

#### Rol Gobernación

- \* Liderar programa para formación y emprendimiento de Familia con personas con discapacidad que responda a los requerimientos de la economía del departamento.
- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del departamento.
- \* Gestionar ampliación de oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus

cuidadores y promover con entidades competentes los ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) para el acceso a programas.

- \* Promover la creación de unidades productivas lideradas por población con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a la vocación productiva del territorio y generar alianzas interinstitucionales e intergremiales para su sostenibilidad.

#### Acciones de apoyo

- \* Identificar necesidades de empresarios y requerimientos de formación y fomento para el emprendimiento que tiene la población en condición de discapacidad en el departamento.
- \* Identificar programas en atención a ruta de empleabilidad para discapacitados y articular con oferta institucional en el departamento.
- \* Ampliar la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores y realizar ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) para el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores.
- \* (Alcaldías de Armenia) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Quindío).
- \* Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET-Quindío.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Quindío.
- \* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Quindío.
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-
- \* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Quindío.
- \* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.
- \* Alcaldías municipales del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Nacional) Fondo Emprender (SENA), que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre 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**

- \* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal.
- \* Red regional de emprendimiento Quindío.

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

## **ESTRATEGIA. SOCIALIZACIÓN DE NORMATIVIDAD SOBRE CONTRATACIÓN DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, RUTAS DE SALIDA Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA EMPRESARIOS**

### **Rol Gobernación**

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

- \* Promover la participación de población con discapacidad en la contratación que realizan las propias entidades gubernamentales.
- \* Fortalecer rutas de empleo para población con discapacidad y promover ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción en el marco del Servicio Público de Empleo.
- \* Promover con empresarios de la región la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

### **Acciones de apoyo**

- \* Elaborar presentación y documento para socialización de normas laborales para personas en condición de discapacidad.
- \* Apoyar la identificación de empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.
- \* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

- \* Promover la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.
- \* (Servicio público Empleo) Implementar rutas de empleo para población con discapacidad y realizar ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Quindío).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Quindío.
- \* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.
- \* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

- \* Alcaldías municipales del Quindío.
- \* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío y sector empresarial.
- \* Gremios (Fenalco Quindío).

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

### Instancias territoriales con competencia

\* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal.

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado acceso de población víctima y en proceso de reintegración a rutas de empleabilidad y emprendimiento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Pocas oportunidades de empleo para la población víctima y en proceso de reintegración.	* Desarticulación institucional con entidades locales para la atención de la población víctima y en proceso de reintegración.
* Poca disposición y bajas capacidades de la población víctima y en proceso de reintegración para acceder a empleos en el departamento.	* Falencias en el diseño de programas de atención sin rutas de salida claras para la población víctima y en proceso de reintegración.
* Baja demanda laboral para la población víctima y en proceso de reintegración.	* Altas barreras de acceso de población víctima y en proceso de reintegración a formación técnica, tecnológica y profesional; y empleo (libreta militar).
<b>EFFECTOS</b>	
* Insostenibilidad de los programas sociales del estado para atender las necesidades de la población víctima y en proceso de reintegración.	* Desaprovechamiento de capital humano productivo, acentúa las brechas sociales y las desigualdades.

### ESTRATEGIA. APOYAR IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS INTEGRALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLOO RURAL Y URBANO DE POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO (FORMACIÓN PARA TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, COMERCIALIZACIÓN PRODUCTOS AGROPECUARIOS Y PROCESOS ASOCIATIVOS).

#### Rol Gobernación

\* Apropiar y adoptar el programa para la implementación de rutas integrales de empleo y autoempleo rural y urbano de la población víctima del conflicto armado con las Alcaldías de los municipios.

\* 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 espacios de diálogo con las comunidades y las víctimas para la evaluación y ajuste de los programas.

### Acciones de apoyo

- \* Identificación del esquema ruta de atención, asistencia y reparación integral para las víctimas y definición de acciones a seguir.
- \* Diligenciar información en instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para cumplimiento de responsabilidades de entidades territoriales en atención y reparación integral de

víctimas del conflicto, como Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), Plan de Acción Territorial (PAT), Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Quindío).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, Regional Quindío.
- \* Departamento para la Prosperidad Social - DPS-, Regional Quindío.
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Banco Agrario.
- \* Caja de compensación Familiar Comfenalco Quindío.
- \* Alcaldías municipales del Quindío.

### Posibles Fuentes de financiamiento

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

- \* (Nacional) Sistema General de Regalías.

### Instancias territoriales con competencia

- \* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escaso desarrollo de acciones para promover la participación y la equidad de la mujer en el mercado laboral del departamento (en Armenia tasa de desempleo femenina 16,1% frente a 10,6% masculina, en trimestre julio-septiembre 2015)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desconocimiento de las normas de protección y participación de la mujer en el mercado laboral.	* Ausencia de compañías y poco interés por parte de los empresarios para promueve la equidad laboral para las mujeres del departamento.
<b>EFFECTOS</b>	
* Bajo nivel de ingresos y exclusión de este grupo de población en el mercado laboral.  * Aumento de mujeres en situación de pobreza con barreras de acceso al mercado laboral.	* Continuidad de la informalidad laboral en mujeres que laboran en el servicio doméstico, sector rural, ventas ambulantes, comercio, gastronomía y actividades independientes.

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

### **Rol Gobernación**

\* Propiciar escenarios con empresarios para promover la certificación de empresas en equidad de género a través del Sello Equipares.

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer.

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

\* ONU Mujeres.

\* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

\* Gremios (Fenalco Quindío).

\* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

\* Alcaldías municipales del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos propios.

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Quindío.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER GENERACIÓN DE INFORMACIÓN (ESTADÍSTICAS, DOCUMENTOS INVESTIGACIÓN, OTROS) DE EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE GÉNERO EN QUINDÍO**

### **Rol Gobernación**

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

\* Promover la realización de diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en

términos de género en el mercado laboral en el territorio bajo su jurisdicción.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Establecer metodologías de registro y reporte de información relacionada con las diferentes problemáticas y coyunturas en materia de equidad laboral con enfoque de género.

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Quindío).
- \* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer.
- \* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
- \* Observatorios de mercado de trabajo -ORMET-Quindío.

- \* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-Armenia.
- \* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).
- \* Alcaldías municipales del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Quindío.

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de desempleo y baja ofertas laborales formales para la población joven del departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja capacitación y formación de los jóvenes en competencias específicas y competencias blandas.	* Exigencia de la libreta militar como requisito para ingresar a trabajar.
* Los requisitos de experiencia y formación previa son barreras de acceso al trabajo juvenil, lo que dificulta la inserción laboral para el primer empleo.	* Poca concientización por parte de los jóvenes sobre la importancia del trabajo para la realización de los proyectos de vida.
	* Desajuste en la búsqueda de empleo entre las aspiraciones de los jóvenes y las realidades que se ofrecen en el mercado laboral.
<b>EFFECTOS</b>	
* Pérdida e ineficiencia en el manejo de los recursos de inversión que se destinan a educación y formación para el trabajo.	* Generación de problemas afectivos e impulso hacia la marginación, la drogadicción y la delincuencia.
* Disminución de aportes para el sostenimiento del sistema de protección social a mediano plazo.	* Emigración de jóvenes con mayor nivel educativo en busca de opciones de empleo.

## **ESTRATEGIA. APOYAR LA INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVA DE LOS JÓVENES EN LOS PROYECTOS IMPULSADOS POR LAS AGENDAS PRODUCTIVAS O COMPETITIVAS DE LOS TERRITORIOS**

### **Rol Gobernación**

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

- inversión pública y privada proyectada para el departamento, de manera que pueda orientarse la formación de los jóvenes hacia esas necesidades.
- \* Promover la realización de estudios donde se permita identificar elementos claros de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.

### **Acciones de apoyo**

\* Generar los documentos pertinentes en convenio con los ORMET-Quindío para conocer las principales apuestas productivas del territorio.

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

### **Entidades de apoyo**

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

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

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

\* Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío.

\* Establecer convenios y buenas prácticas con entidades e instancias que articulen la oferta y demanda laboral.

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

\* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío, y sector empresarial.

\* Caja de Compensación Familiar Comfenalco Quindío.

\* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).

\* Actuar Famiempresa.

\* Recursos de Regalías en los componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos Propios.

\* (Privados) Recursos sector Privado.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Quindío - CRC e I.

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet-Quindío.

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

## **ESTRATEGIA. IDENTIFICAR Y PARTICIPAR DE LAS ESTRATEGIAS PÚBLICAS O PRIVADAS QUE PROMUEVAN LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN JOVEN**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado.

\* Apoyar la promoción y socialización de los programas o estrategias identificadas en los diferentes escenarios como las mesas técnicas de empleo, las subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales y demás instancias pertinentes, con el fin de buscar sinergias y articulación entre los actores institucionales del territorio.

\* Promover el dialogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten la empleabilidad de los jóvenes en territorio.

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

\* Dar apoyo a las respuestas o inquietudes que surjan sobre los alcances e implementación de estos programas en los territorios o formular e implementar oferta complementaria para garantizar el éxito de las intervenciones (ej. Becas, Apoyo sostenimiento, transporte, espacios de formación, cofinanciación de capital semilla, etc.)

\* Impulsar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

### **Acciones de apoyo**

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

\* Diseñar los instrumentos necesarios para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de la estrategia en el territorio.

\* Generar los lineamientos respectivos para una adecuada articulación de las estrategias a nivel departamental y municipal.

\* Generar convenios, memorandos de entendimientos o demás que se consideren pertinentes en aras de lograr adecuados mecanismo de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas.

\* Apoyar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal

en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

**Entidades de apoyo**

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

\* Departamento para la prosperidad Social -DPS-, Regional Quindío.

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

\* Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío.

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

\* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

\* Caja de Compensación Familiar Comfenalco Quindío.

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA regional Quindío y caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.

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

\* Alcaldías municipales del Quindío.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

\* (Privados) Recursos propios.

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo de Juventud (Departamental - Municipal)

\* Observatorio regional de mercado de trabajo -Ormet Quindío

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Quindío

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

**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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Pocas oportunidades para el enganche laboral de población migrante que ha retornado al departamento desde el exterior.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajos ingresos que se ofrecen en el mercado laboral local.	* Diferencias que se presentan entre las competencias laborales de los retornados y las necesidades de los empresarios.
* Poco apoyo para la generación de emprendimientos.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Desaprovechamiento del capital humano y financiero que puede contribuir al crecimiento y desarrollo de las regiones.	* Disminución de los ingresos del retornado y sus familias, por lo que éstas tienen que reducir su nivel de vida y quedan vulnerables ante la falta de protección social.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER ARTICULACIÓN CON OFICINAS DE ATENCIÓN AL MIGRANTE (CANCELLERÍA) EN SU TERRITORIO PARA ATENCIÓN DE POBLACIÓN RETORNADA, COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR Y EXTRANJEROS EN COLOMBIA**

### **Rol Gobernación**

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

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

\* Brindar información y orientación laboral a los colombianos retornados (Ley 1565 de 2012 - Registro Único de Retornados), ya

sea el caso de Retorno productivo (Fondo Empezar), Retorno laboral (Servicio público de empleo), Retorno solidario (Victimas del conflicto armado, pobreza extrema), o Retorno humanitario o por causa especial.

\* Brindar información y orientación laboral a los colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior, y establecer redes de información (Ej. Red quindianos en el exterior - Antioquia sos paisa).

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante.

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

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

\* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío (Centros de empleo).

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Quindío (Centros de empleo).

\* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

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

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

\* Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones-.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Departamental de Migración.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Quindío.

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Quindío - Mesa para la Gestión Migratoria Laboral.

## **TELETRABAJO**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento por parte de entidades y empresarios del departamento para aplicación del Teletrabajo como instrumento de generación de empleo y vinculación de grupos prioritarios.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Poca disponibilidad de información sobre el teletrabajo como instrumento de generación de empleo.	* Limitadas estrategias de difusión y promoción del teletrabajo para la empleabilidad de poblaciones que tradicionalmente han sido excluidas del mercado de trabajo (población en discapacidad, personas a cargo de familiares, madres cabeza de hogar y profesionales independientes).
* Modelos de trabajo tradicionales que aumentan los costos de operación y gestión en sectores cada vez más competitivos.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Mejoras en calidad de vida de trabajadores, mayor control y eficiencia en tiempo de desplazamiento y asignación de tareas, flexibilidad de horarios y conciliación entre la vida familiar y laboral.	* Promoción de inclusión social a población con barreras para el ingreso al mercado laboral como personas con discapacidad, madres cabeza de hogar y profesionales independientes.
* Organizaciones más productivas, reducción de costos operativos y de planta física, menos ausentismos y retiros voluntarios de los empleados.	

**ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, ENFATIZANDO EN GRUPOS DE POBLACIÓN PRIORITARIOS**

**Rol Gobernación**

- \* Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.
- \* Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la organización y promover su implementación en otras entidades gubernamentales.

**Acciones de apoyo**

- \* Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.
- \* Brindar acompañamiento técnico en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en las organizaciones

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Quindío).
- \* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- \* Parquesoft Quindío.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Quindío.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios.

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

- \* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo".
- \* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción.

- \* Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de las organizaciones.
- \* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicato y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción
- \* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo".

- \* Alcaldías municipales del Quindío.
- \* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.
- \* Gremios (Fenalco Quindío).
- \* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.
- \* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

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

\* Comisiones regionales de competitividad e Innovación del Quindío -CRC e l.

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

## 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 de compensación en 2018; (PND) 320.000 Beneficiarios del mecanismo de protección al cesante a 2018.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja afiliación al sistema de subsidio familiar (Para el 2013, el número de trabajadores afiliados al sistema de subsidio familiar fue de 61.911, equivalente al 25,9% del total de la población ocupada) y utilización del Mecanismo de Protección al cesante.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Alto costo que representa para las empresas el pago del parafiscal para subsidio familiar.	* Desconocimiento de las bondades del sistema de subsidio familiar por parte de empleadores y trabajadores.
* El empleo informal de las personas que se encuentran ocupadas en el departamento.	* Altos costos por el uso de algunos servicios que ofrecen las cajas.
<b>EFFECTOS</b>	
* Desprotección de trabajador y de su núcleo familiar que los priva de lograr una mejora en su calidad de vida.	* Desaprovechamiento de oportunidades para mejorar calidad de vida de familias de trabajadores mediante gestión y entrega, en subsidios y servicios, de parte de los aportes de seguridad social que hacen los empleadores.
* Beneficios desaprovechados por parte de empleadores y trabajadores por no tener el conocimiento o la información sobre las cajas de compensación familiar.	

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

#### Rol Gobernación

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

\* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de divulgación de información y promoción de la

#### Acciones de apoyo

\* Identificar 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.

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

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

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

\* Brindar información en torno a las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros).

\* Brindar información de los servicios de las Cajas de compensación familiar y los beneficios del sistema de subsidio familiar, incluyendo, los del mecanismo de protección al cesante.

### Entidades de apoyo

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

\* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío y centro de empleo.

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

\* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

\* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

\* Alcaldías municipales del Quindío.

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

### Instancias territoriales con competencia

\* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de espacios para la promoción del dialogo social y la concertación que permita la prevención y solución de conflictos laborales.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo conocimiento del espacio dialogo social y concertación para la prevención y solución de conflictos laborales por parte de empresarios y trabajadores.	* Limitación de recursos (financieros, técnicos, capital humano, otros) para el funcionamiento adecuado del espacio de discusión y concertación.
* Bajo empoderamiento de actores que de acuerdo a la normatividad conforman la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Incremento de los conflictos laborales que tienen incidencia en aspectos de tipo económico y social.	* Disminución número de trabajadores sindicalizados y atomización de movimiento sindical, con poca capacidad de movilización y de coordinación con otros sindicatos.

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

#### Rol Gobernación

\* Liderar la conformación y/o fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en su territorio conjuntamente con el Ministerio del Trabajo.

\* 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.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Promover el fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en su territorio conjuntamente con la Gobernación y el Ministerio del Trabajo.

\* Promover fortalecimiento institucional de Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave y espacios de discusión.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

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

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

\* Organizaciones de trabajadores (CUT Quindío y CGT Quindío).

\* Gremios (Fenalco Quindío).

\* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

## CAPITULO 6

# PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

### FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de ocupados (empleados y por cuenta propia) en condiciones de informalidad (tasa de informalidad 63,1% a 2014) especialmente en actividades de comercio, ventas informales, restaurantes, cafeterías y agropecuarias.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Jornadas laborales superiores a las establecidas por la ley y con una remuneración menor.	* Desconocimiento de la normatividad por parte de empleadores y trabajadores para formalización del empleo.
* Carencia de los diferentes tipos de contratos formales entre la empresa y el empleado.	* Falta de sensibilización a los empleados y empleadores sobre los costos y beneficios de ser formal.
<b>EFFECTOS</b>	
* Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social.	* La informalidad genera mayor riesgo de abusos de diferentes tipos hacia empleados, principalmente en torno a salario y horario de trabajo.
* Deterioro de las condiciones laborales a largo plazo para sectores críticos.	* Sectores informales generan ingresos más bajos e inestables, no generan excedentes, están constituidos por empleos a cuenta propia y de baja productividad.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación de ocupados a sistema de seguridad social en el departamento (Solo 31% de ocupados contribuyen a salud, pensión y riesgos laborales para 2014).</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Ingresos insuficientes para garantizar el pago de seguridad social.	* Desconocimiento de información sobre los beneficios del aseguramiento, las rutas para la afiliación y las nuevas medidas que flexibilizan los aportes.
* No incorporación de los costos laborales en la estructura financiera de las empresas.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Desprotección social e incertidumbre para la vejez de las personas.	* Baja cobertura del régimen contributivo.
* Altos costos para el estado e insostenibilidad del régimen contributivo en salud y pensión para las personas.	* En consecuencia, una persona que está trabajando en la informalidad no puede planificar su vida a largo plazo, mucho menos invertir, y vive finalmente en una constante incertidumbre.

## **ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON EMPLEADORES, TRABAJADORES Y GRUPOS INTERESADOS IMPORTANCIA, BENEFICIOS Y MECANISMOS (FLEXIBLES) EXISTENTES PARA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, RIESGOS LABORALES, SUBSIDIO FAMILIAR)**

### **Rol Gobernación**

\* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para promover formalización, que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.

\* Promover identificación de grupos de población prioritarios para formalización laboral, principalmente en afiliación a seguridad social teniendo en cuenta esquemas flexibles: BEPS, Cotización

por semana, Sectores específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico), Madres comunitarias, entre otros.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.

\* Identificar barreras de acceso a afiliación a seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información a operadores y demás entidades involucradas que permitan diseño de estrategias para eliminación barreras de acceso.

\* Promover la articulación institucional en los territorios para la implementación de estrategias que permitan la afiliación al sistema de seguridad social integral y su seguimiento y evaluación.

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

\* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

\* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

\* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.

\* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

\* Alcaldías municipales del Quindío.

\* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -ORMET- Quindío.

### **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**

\* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA CONFORMACIÓN Y/O FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL**

### **Rol Gobernación**

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

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Unidad Administrativa del Servicio público de empleo -UAESPE- y operadores del Servicio Público de empleo.

\* Organizaciones de trabajadores (CUT Quindío y CGT Quindío).

\* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

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

\* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.

\* Alcaldías municipales del Quindío.

\* Comité Intergremial y empresarial del Quindío.

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Ormet-Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Quindío Red Nacional de Formalización Laboral.

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

### **Rol Gobernación**

\* Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos.

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de inspección, vigilancia y control - Dirección Territorial Quindío).

\* Comité Intergremial y Empresarial del Quindío.

\* Cámara de comercio de Armenia y el Quindío.

\* Federación Nacional de Comerciantes FENALCO Quindío.

\* Organizaciones de trabajadores (CUT Quindío y CGT Quindío).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## **TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja cobertura en protección social para los trabajadores del campo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Falta de visión no permite el fomento de actividades productivas estratégicas generadoras de empleo de calidad en el campo.	* La baja productividad y rentabilidad de las actividades del sector no permiten la generación de recursos suficientes para pagar la seguridad social.
* Dadas sus características, las actividades productivas del sector agropecuario son realizadas por trabajadores por cuenta propia.	* La temporalidad de los empleos y el alto nivel de riesgo que presentan ciertas actividades agropecuarias no facilitan el pago de la seguridad social.
<b>EFFECTOS</b>	
* Disminución en calidad de vida de población rural.	* Limitantes en la generación de empleo rural, por dificultades en acceso a crédito, formación, intermediación, costos productivos y debilidad en procesos de emprendimiento y asociatividad.
* Migración de población rural, especialmente jóvenes hacia otras actividades informales en las ciudades.	* Aumento de inequidad (brechas urbano-rurales) e inexistencia de procesos de relevo generación.
* Desprotección social de este grupo de población. (Salud, pensión, riesgos laborales).	

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta mortalidad empresarial en emprendimientos del sector, principalmente pequeños productores.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo nivel de formación empresarial de los productores.	* Deficiente oferta institucional para la promoción de emprendimientos del sector rural.
* Poco acompañamiento a los emprendimientos rurales.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Limitantes en la generación de empleo rural, por dificultades en acceso a crédito, formación, intermediación, costos productivos y debilidad en procesos de emprendimiento y asociatividad.	

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de educación y formación de los trabajadores del campo en el departamento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Poca pertinencia en la educación y formación para la vida y el trabajo en el campo.	* Dificultad para acceder a programas de formación técnica en el campo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Migración de población rural, especialmente jóvenes hacia otras actividades informales en las ciudades.	

**ESTRATEGIA. PROMOVER EN POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS- FOMENTANDO LA CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ**

**Rol Gobernación**

\* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en el departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

\* Poner en conocimiento de Colpensiones la necesidad de la ampliación de puntos de recaudo en el departamento y/o velar por

**Acciones de apoyo**

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

el establecimiento de nuevas alianzas con entidades para la realización de los aportes voluntarios, diferentes a Baloto.

\* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías de Agricultura departamentales, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a BEPS.

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Quindío).
- \* Asociación Hortofrutícola de Colombia ASOHOFRUCOL-Quindío.
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y Entidades adscritas.
- \* Organizaciones de productores agropecuarios ASOPROA.
- \* Comités sectoriales (Comité de Ganaderos; Comité Departamental de Cafeteros).
- \* Alcaldías municipales del Quindío.
- \* Asociación Nacional de Usuarios Campesinos ANUC Quindío.
- \* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda y redes de recaudo.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población.
- \* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red Nacional de Formalización Laboral.
- \* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET-Quindío.
- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

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

### **Rol Gobernación**

- \* Generar espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).
- \* Realizar jornadas de sensibilización al tejido empresarial, sobre su responsabilidad en la realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial.

### **Acciones de apoyo**

- \* Realización de jornadas de oferta de servicios institucionales a nivel departamental.
- \* Disposición de una delegación de la gobernación para los temas relacionados a formalización laboral.
- \* Alianza Gobernación y cámaras de comercio para sensibilización de empresarios.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Quindío).
- \* Caja de Compensación Familiar Comfenalco Quindío.
- \* Ministerio de Salud y protección social.
- \* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.
- \* Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío.
- \* Alcaldías municipales del Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red Nacional de Formalización Laboral.
- \* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET-Quindío.
- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

## **ESTRATEGIA. FORTALECER COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE LOS BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS DE EMPRENDIMIENTO DEL SECTOR AGROPECUARIO**

### **Rol Gobernación**

- \* Implementar programa para el fortalecimiento de competencias y conocimientos de los emprendedores del sector agropecuario.
- \* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para emprendimientos individuales y de asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar las problemáticas que no permiten la sostenibilidad de los emprendimientos y las deficiencias para la gestión que tienen emprendedores en el sector agropecuario.

\* Realizar jornadas para la realización de talleres de emprendimiento, administración y mercadeo con proyecto de la población rural.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

\* Instituciones académicas (Universidad Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Quindío.

\* Ejecutar proyectos de inversión para fortalecer los emprendimientos en actividades agroindustriales del departamento.

\* Actuar Famiempresa.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Quindío.

\* Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío.

\* (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.

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Quindío.

\* Red regional de emprendimiento Quindío.

## **ESTRATEGIA. FORTALECIMIENTO DE OFERTA Y ACCESO EFECTIVO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DEL CAMPO, PRINCIPALMENTE JÓVENES Y MUJERES**

### **Rol Gobernación**

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo.

\* (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.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Quindío (Jóvenes rurales emprendedores).

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

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Quindío.

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

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

\* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo de programas de formación pertinente.

\* Promover 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 rurales.

\* Caja de compensación familiar Comfenalco Quindío.

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet-Quindío.

\* Alcaldías municipales del Quindío.

\* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).

\* Organizaciones de productores agropecuarios ASOPROA.

\* Comité de Ganaderos del Quindío.

- \* Comité Departamental de Cafeteros del Quindío.
- \* Asociación Nacional de Usuarios Campesinos ANUC.

- \* Asociación Hortofrutícola de Colombia ASOHOFRUCOL-Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (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-Quindío.

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Quindío.

## **ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja sostenibilidad y continuidad de las asociaciones del sector agropecuario del departamento del Quindío.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Poca cultura de asociatividad y bajos niveles de participación.	* La existencia de infinidad de tipos de organización, sin que ninguna de ellas cumpla a cabalidad los propósitos para los que fue creada.
* Persiste la cultura individualista, acentuada con los fracasos organizativos, que llevan a los campesinos a desconfiar de las organizaciones en general.	* Poco apoyo al fortalecimiento de la asociatividad de población rural.
<b>EFFECTOS</b>	
* Continuidad del bajo nivel de productividad y rentabilidad del sector	* Imposibilidad para empresarizarse y lograr formas modernas de producción.
* Dificultad para aprovechamiento de economías de escala.	* Poca interlocución con el estado y muy limitada intervención en los procesos de planeación del sector.

## **ESTRATEGIA. APOYAR FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ASOCIATIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO SOLIDARIO EN QUINDÍO EN ACTIVIDADES AGROPECUARIAS**

### **Rol Gobernación**

- \* Promover identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.
- \* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias

- \* Promover la coordinación y articulación de acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- \* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.
- \* Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS.

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

\* Instituciones académicas (Universidad del Quindío; Universidad La Gran Colombia; Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Quindío.

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

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

\* Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET-Quindío.

\* Quindío Solidario.

\* Organización de productores agropecuarios ASOPROA.

\* Asociación Nacional de Usuarios Campesinos ANUC.

\* Asociación de productores de Cafés Especiales del Quindío.

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

\* Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Quindío.

\* Red regional de emprendimiento.

# CAPITULO 7

## PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de población adulta sin acceso a protección social ni jubilación.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Falta de previsión y cultura del aseguramiento para garantizar protección para la vejez.</li> <li>* Pocas oportunidades para acceder a esquemas alternativos de seguridad social. Alto nivel de informalidad en el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo apoyo y oferta por parte de las entidades territoriales para la promoción de programas que fomenten el bienestar y la mejor calidad de vida del adulto mayor.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica con la población adulta.</li> </ul>	

### ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA "COLOMBIA MAYOR" CON APORTES DE RECURSOS PARA AUMENTO DEL VALOR DEL SUBSIDIO DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

#### Rol Gobernación

- \* Acompañar y apoyar a las alcaldías de los municipios para el fortalecimiento del programa Colombia Mayor.
- \* Asignar los recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la adecuada coordinación del programa, en las áreas delegadas por los Alcaldes municipales.

- \* 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

- \* Revisión y ampliación de los registros de la población adulta inscrita en el programa en los diferentes municipios del departamento.
- \* Definición de apoyos adicionales al programa y ampliación de la cobertura.
- \* Realizar acompañamiento en la implementación del programa y brindar la capacitación necesaria a los entes territoriales para el desarrollo del mismo.

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

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial Quindío).
- \* Alcaldías municipales del Quindío.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Quindío.

- \* Caja de Compensación Familiar Comfenalco Quindío.
- \* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Quindío.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

\* Comité de Adulto Mayor.

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

### **Rol Gobernación**

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías municipales del Quindío.

\* Consorcio Colombia Mayor.

\* Asamblea departamental.

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Quindío.

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

\* (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-

\* 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 [Minsalud] (2014) *Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y Alcaldes*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- (2013). *Cooperación de la OIT en Colombia para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil*. Bogotá D.C.
- (2015). *El Trabajo Decente*. Autor. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización de la Naciones Unidas (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*.
- (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Autor. Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

## ANEXOS

**ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE**

**ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES**

**ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO**

**ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”**

**ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”**

**ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.**