

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.....	17
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	17
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	19
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	20
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	24
Formación de trabajadores productivos.....	24
Seguridad y la salud en el trabajo	26
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.....	33
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	38
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.....	46
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez	49
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido	49
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 PROBLEMATICAS 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 de Risaralda.

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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



COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS CETA DEPARTAMENTAL

Fechas de Sesiones: 17 de septiembre de 2015 – 14 de octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Risaralda, Alcaldía de Pereira, ICBF, Defensoría de Familia, Comisaría de Familia, Policía de infancia y adolescencia, Personería municipal, SENA, Comfamiliar Risaralda, Personería.

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE RISARALDA

Fechas de Sesiones: 24 de septiembre de 2015 – 14 de octubre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Risaralda, Alcaldía de Pereira, Fenalco, UTRAR, CUT, CGT, CTC, Comfamiliar Risaralda, ACOPI Centro occidente, Ormet-Risaralda, Cámara de Comercio de Pereira, Alcaldía Dosquebradas, ANDI Risaralda.

MESA DEPARTAMENTAL DE GENERACIÓN DE INGRESOS DE RISARALDA

Fechas de Sesiones: 21 de septiembre de 2015 – 7 de octubre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Risaralda, Alcaldía de Pereira, DPS, ANSPE, ACOPI Centro occidente, Comfamiliar Risaralda, SENA, Unidad de Víctimas, AMCO Pereira.

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.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de trabajo infantil (TTI 5,6 % y TTIA 9,5% en Pereira y área metropolitana a 2014) principalmente en actividades comercio y confecciones (Pereira) y actividades del sector agropecuario	
CAUSAS	
* Falta de control sobre la tercerización en actividades de la industria y el comercio para evitar la utilización de NNA.	* Poco conocimiento por parte de la población en general sobre la problemática del trabajo infantil.
* Acceso de los padres a trabajos informales por bajos niveles de formación y capacitación.	* Bajos nivel de ingresos en el núcleo familiar.
* Abandono por parte de los padres lo que genera la necesidad de ingresos.	* Deficiencias en la identificación y caracterización por parte de las entidades de la población que realiza estas prácticas en el departamento.
EFFECTOS	
* Se perpetúa el ciclo de la pobreza y la informalidad laboral para los futuros trabajadores.	* Problemas de adaptación social, afectación al desarrollo personal (pérdida de autoestima) y trauma en los niños que inician tempranamente en actividades laborales.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Peligrosos: Población infantil trabajando en minería, construcción, talleres de mecánica, lavaderos de carros, venta de minutos y dulces	
CAUSAS	
* Transmisión cultural del oficio hacia los niños por parte de los padres.	* Vulnerabilidad en el hogar por condiciones de riesgo como maltrato, violencia intrafamiliar y abandono.
* Inasistencia y deserción escolar motiva la vinculación de los NNA a realizar peores formas de trabajo infantil.	
EFFECTOS	
* Se fortalecen argumentos que justifican la explotación de NNA.	* Abusos físicos y psíquicos por parte de las personas que contratan o vinculan a los NNA a actividades ilícitas o peligrosas.
* Retraso en el proceso de crecimiento y desarrollo de los NNA.	* Aparición de enfermedades crónicas en los NNA por exposición a materiales peligrosos que generan infecciones.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Ilícitos: Explotación sexual de niños y niñas en algunos sitios de la capital y participación en actividades de microtráfico y delincuencia común	
CAUSAS	
* Actividades ilícitas representan mayores ingresos para los hogares y NNA vinculados a dichas actividades.	* Bajo nivel de educación y conciencia de los padres sobre las consecuencias del trabajo infantil.
EFECTOS	
* Reduce las oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación.	* Afecta la madurez y desarrollo psicosocial, predisponiéndole al peligro de la violencia, abuso o adicción y generándoles alteraciones emocionales.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta informalidad en adolescentes que trabajan en el sector comercial y de confecciones en la ciudad de Pereira y agropecuarias en sector rural del departamento	
CAUSAS	
* Desconocimiento por parte de empresarios y jóvenes sobre las normas que permiten la contratación de formal.	* Baja capacitación y formación de los adolescentes que salen a buscar trabajo.
* Bajos ingresos y desempleo de los adultos responsables de los adolescentes.	
EFECTOS	
* Reduce la calidad del empleo y se incrementa la informalidad laboral.	* Cuando los adolescentes ganan dinero y gastan sin cuidado, esto impide aprendizaje de habilidades necesarias para manejar el dinero responsablemente.

ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA EN EL COMPONENTE DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES -ESCNA- DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE LA ENETI 2016-2026

Rol Gobernación

- * 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 ESCNA, que permita orientar la formulación de estrategias.
- * Realizar diagnóstico sobre situación de la niñez y la adolescencia en el departamento de Risaralda que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en el Plan de desarrollo.

- * Definir los lineamientos con el Consejo Departamental de Política Social y el CIETI departamental para la actualización de la política pública de infancia y adolescencia en el componente de prevención y erradicación del trabajo infantil de acuerdo a la ENETI 2016-2026.
- * Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.

Acciones de apoyo

- * Análisis de la arquitectura institucional y gestión pública para la ejecución de la estrategia.
- * Revisión y definición de acciones de promoción, prevención, participación y movilización social y definición del plan de seguimiento y evaluación de la política pública en el departamento.
- * (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 ESCNA, 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 el Municipio que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- * (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 Risaralda).
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-Regional Risaralda.
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-

- * Ministerio de Salud y Protección social.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Risaralda.
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Comisarias de Familia.

* Procuraduría regional de Risaralda y provincial.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Defensoría del pueblo regional Risaralda.

* Alcaldías municipales de Risaralda.

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

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

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS, DIRIGIDOS A EMPRESARIOS, PROFESORES Y PADRES DE FAMILIA

Rol Gobernación

* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales 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.

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

* 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.

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

Acciones de apoyo

* Promoción de acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil.

* 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 de su 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 Dirección Territorial Risaralda).

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF-, Regional Risaralda.

* Comisarias de Familia.

* Policía Nacional (Infancia y Adolescencia).

* Procuraduría General de la Nación, Regional Risaralda.

* Defensoría del pueblo regional Risaralda.

* Cámaras de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.

* Gremios (Fenalco Risaralda, ANDI Risaralda, ACOPI centro occidente, Comité Intergremial de Risaralda).

* Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (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-, del nivel departamental y municipal.

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

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

Rol Gobernación

* Apoyar ampliación de la jornada complementaria con los colegios públicos del departamento.

* Utilizar la información disponible en sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas para identificar grupos de población prioritarios (grupos de NNA) para 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.

* 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.

* 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

* Identificar los municipios y colegios públicos donde se debe priorizar la jornada complementaria teniendo en cuenta el riesgo del trabajo infantil.

* Definir las actividades que pueden ser apoyadas de acuerdo a la oferta institucional con que cuenta el departamento.

* Establecer las necesidades de recursos físicos, humanos, financieros y logísticos para el desarrollo de la jornada complementaria.

* 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.

* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (NNA trabajadores o en peores formas de trabajo) para 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.

* 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.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Educación Nacional.

* Ministerio de Cultura

* Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda

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

* Alcaldías municipales de Risaralda.

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).

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍAS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA, VIGILANCIA Y CONTROL PARA ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS Y PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

Rol Gobernación

* Apoyar las acciones que adelantan entidades responsables de realizar la inspección, vigilancia y control sobre el trabajo infantil especialmente aquellas orientadas a jóvenes que se encuentran trabajando.

* Fortalecer la secretaria técnica del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- a través de la participación activa de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* Articuladamente con entidades competentes realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

* Realizar el seguimiento a la población infantil y adolescente trabajadora o en riesgo de estarlo que se identifique en el territorio

Acciones de apoyo

* Definición de roles de las entidades que participan del CIETI departamental y compromisos misionales para la operación de los mismos.

* Elaboración del plan de acción, seguimiento y evaluación para el desarrollo de la política pública en el departamento.

* Identificar áreas geográficas y empresas donde se encuentran jóvenes trabajando sin las garantías a que tienen derecho.

* Definir acciones de sensibilización para que los empresarios puedan garantizar los derechos a los jóvenes trabajadores.

* Socializar con empresario y gremios las rutas de vinculación para los jóvenes trabajadores.

* Participar en el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- articuladamente con los

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Risaralda).

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-Regional Risaralda.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Risaralda.

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

* Ministerio de Salud y Protección social.

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).

Instancias territoriales con competencia

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

de su jurisdicción y activar las rutas de atención para reestablecer los derechos de esta población.

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

entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

* (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.

* (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

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

* Ministerio de Educación Nacional.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Policía Nacional (Grupo infancia y adolescencia).

* Departamento Nacional de Estadística -DANE-Pereira.

* Comisarias de Familia.

* Procuraduría General de la Nación, Regional de Risaralda.

* Defensoría del pueblo regional Risaralda.

* Alcaldías municipales de Risaralda.

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

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

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Disminución de empleos estables y duraderos (Para el 2014 la tasa de desempleo de Risaralda 12,3%) en el sector comercio, hoteles, restaurantes y actividades del sector agropecuario del departamento	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitadas políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a potenciar capacidades endógenas del territorio. * Desarticulación de la oferta educativa y de formación técnica para el trabajo con las necesidades de los sectores productivos locales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población local no cumple con perfiles especializados requeridos por contratistas de grandes proyectos en sectores metalmecánico y servicios de BPO.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Crecimiento de la informalidad por la concentración de acciones en los sectores comercial, servicios y construcción para la generación de empleo. * Migración de la mano de obra por falta de oportunidades en el aparato productivo del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Continuación del desempleo estructural porque la oferta laboral no corresponde a las necesidades de mano de obra para mejorar la productividad de los sectores.

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

Rol Gobernación

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> * Formular y ejecutar programa para el fortalecimiento de clúster y cadenas productivas identificadas en el sector agropecuario, industrial y de servicios. * Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas con presencia territorial y sector privado para formular proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala que promuevan la productividad y la competitividad en el territorio. * Focalizar los esfuerzos regionales en negocios e innovación. | <ul style="list-style-type: none"> * Facilitar el diálogo estratégico entre el sector productivo y el gobierno departamental. * 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

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * Identificar las necesidades de proyectos de CT e I para el sector agropecuario, industria y de servicios en el departamento de Risaralda. * Establecer las prioridades para intervenir en los clúster y cadenas que se desarrollan en el departamento. * Definir acciones que se requieren para atender las cadenas. * Elaborar el plan de acción para apoyar el fortalecimiento de los clúster y cadenas en el departamento. * Crear y transferir tecnología y conocimiento hacia los clúster del sector agropecuario, industrial y de servicios. * Acceder a la transferencia de conocimiento especializado y buenas prácticas. | <ul style="list-style-type: none"> * 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.
- * Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- * Comisión Regional de Competitividad de Risaralda.
- * Gremios (ANDI Risaralda, ACOPI Centro-Occidente, Comité Intergremial de Risaralda).
- * Área Metropolitana Centro Occidente AMCO-Pereira.

- * Cámara de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.
- * Instituto de Fomento y Promoción del Desarrollo Económico y Social de Pereira "INFIPEREIRA".
- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Risaralda.
- * Instituciones académicas (Universidad Tecnológica de Pereira, Fundación Universitaria del Área Andina, Universidad Libre de Pereira, Universidad Católica Pereira).
- * Consejo Departamental de Planeación.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes Territoriales) Recursos propios
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural programa Colombia siembra.

- * Ministerio de Comercio Industria y Turismo a través de las convocatorias de Innpulsa Colombia, Bancoldex.
- * (Nacional) Sistema General de Regalías recursos para CT e I.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad de Risaralda.
- * Consejo Departamental de Planeación.

- * Cámara de Comercio de Pereira, Dos Quebradas y Santa Rosa.

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 oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente (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 Risaralda).
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-

- * Departamento Nacional de la Función Pública -DAFP-
- * Asamblea Departamental de Risaralda.

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- Risaralda.

- * Observatorio regional de mercado de trabajo -Ormet-Risaralda.

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desarticulación entre entidades territoriales y centros de formación e investigación, para generación de información estratégica	
CAUSAS	
* Débil articulación institucional para la generación y difusión de información estratégica para la toma de decisiones	* Limitación en recursos presupuestales destinados a producción de información y promoción de la investigación.
* Carencia de sistemas de información departamentales que compilen información nacional y local sobre mercado laboral	
EFFECTOS	
* Dificultad para la toma de decisiones que incidan en dinámicas y problemáticas del mercado laboral en el departamento.	* Ineficiencia en la asignación de recursos para la generación de información sobre el mercado laboral
* Asignación de recursos de inversión que no tienen en cuenta los impactos en el mercado laboral.	* 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.
* Desincentivos a la generación de alianzas y promoción de redes de conocimiento a nivel regional.	

ESTRATEGIA. PROMOVER LEVANTAMIENTO DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS TERRITORIALES Y DE INFORMACIÓN PRIMARIA RELACIONADOS CON MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE A NIVEL URBANO Y RURAL

Rol Gobernación

- * Crear con el ORMET-Risaralda un sistema de información departamental sobre mercado laboral y trabajo decente con datos nacionales y con datos elaborados por entidades del orden local.
- * Mejorar la calidad de la 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).

Acciones de apoyo

- * Diseño del sistema para el manejo de la información sobre mercado laboral y trabajo decente.
- * Levantamiento de información primaria por parte de las universidades y centros de investigación presentes en el departamento.
- * Realización de investigaciones sobre mercado laboral y trabajo decente.
- * Revisar inventario registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.

- * 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.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio familiar - Dirección Territorial Risaralda)
- * Alcaldías municipales de Risaralda
- * Instituciones académicas (Universidad Tecnológica de Pereira, Universidad Libre de Pereira, Fundación Universitaria del Área Andina)
- * Cámara de Comercio de Pereira, Santa Rosa y Dosquebradas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (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- Risaralda.

- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA regional Risaralda y su Centro de Empleo.
- * Gremios (Fenalco Risaralda, ANDI Risaralda, ACOPI Centro-Occidente, Comité Intergremial de Risaralda)
- * Área Metropolitana Centro Occidente AMCO-Pereira
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- * Programa de las Naciones unidas para el Desarrollo -PNUD-.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO – ORMET- RISARALDA EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL RED ORMET PARA LA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN PERTINENTE SOBRE EL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Promover el fortalecimiento del Observatorio regional a través de la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal.
- * Ser un aliado activo del Ormet, participar en la definición de propuesta de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y realizar aportes de recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.

- * Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación, otras en torno al mercado laboral de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet- Risaralda
- * Encargar al Ormet- Risaralda análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas
- * Utilizar la información generada por los Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

Acciones de apoyo

- * Presentación de necesidades de información sobre mercado laboral en el departamento como puede ser levantamiento de información y análisis en materia de trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia en la formación, prospectiva laboral. Entre otros y presupuesto para su elaboración.
- * Elaboración de estudios sobre el mercado laboral en los diferentes sectores y municipio del departamento.
- * Gremios: articulación en identificación de necesidades de perfiles, suministro de información sectorial estratégica
- * Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet.

- * Identificar espacios de discusión en los que se socialice la estrategia Red Ormet y actores clave en el territorio que se vinculen al observatorio y participen en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio -Ormet-
- * Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio familiar - Dirección Territorial Risaralda)
- * Alcaldías municipales de Risaralda
- * Instituciones académicas (Universidad Tecnológica de Pereira, Universidad Libre de Pereira, Fundación Universitaria del Área Andina)
- * Cámara de Comercio de Pereira, Santa Rosa y Dosquebradas.

- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA regional Risaralda y su Centro de Empleo.
- * Gremios (Fenalco Risaralda, ANDI Risaralda, ACOPI Centro-Occidente, Comité Intergremial de Risaralda)
- * Área Metropolitana Centro Occidente AMCO-Pereira
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- * Programa de las Naciones unidas para el Desarrollo -PNUD-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Observatorio regional de mercado de trabajo -Ormet- Risaralda.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de centros de empleo por parte de empresarios y trabajadores (Para tercer trimestre de 2015 se inscribieron a través de la agencia pública de empleo del SENA 15.242 personas; el número de vacantes ofrecidas fue de 4.375 y el número de colocados fue de 2.875)	
CAUSAS	
* Desconocimiento por parte de los empresarios y trabajadores sobre los beneficios de utilizar los centros de empleo.	* Preferencia cultura por la utilización de mecanismos informales de búsqueda de vacantes por medio de referidos y recomendados.
EFFECTOS	
* 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.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de servicios de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo por parte de entidades territoriales 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.	* Baja difusión y presentación de los servicios de gestión y colocación de los centros de empleo a entidades territoriales.
EFFECTOS	
* 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. * Se mantienen barreras para el acceso al empleo de personas que no cuentan con información sobre ofertas laborales.	* Continúa el desinterés por parte de empresas, contratistas, consorcios y/o uniones temporales de utilizar SPE para postular sus vacantes

ESTRATEGIA. PROMOVER CON DIFERENTES ACTORES DEL TERRITORIO LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE EMPLEO EN MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Liderar el desarrollo, sostenibilidad y funcionamiento en asociación con la caja de compensación familiar de centros de empleo en municipios diferentes a la capital.
- * Promover el uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.
- * 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 su territorio.
- * Apoyar la implementación de programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros)
- * Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo de su territorio para las actividades propias de la organización.
- * Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.

Acciones de apoyo

- * (UAESPE) Generar la viabilidad para el proyecto en cuanto a la sostenibilidad del recurso humano, financiero, y de infraestructura para la implementación de centros de empleo-
- * (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de las agencias de empleo.
- * Promover el Servicio Público de Empleo como un sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.
- * 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.
- * Formular e implementar programas para el mejoramiento de la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Risaralda).
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA regional Risaralda y Caja de compensación Familiar Comfamiliar Risaralda.
- * Alcaldías municipales de Risaralda.
- * Cámara de Comercio de Santa Rosa y Dosquebradas.
- * Gremios (Fenalco Risaralda, ANDI Risaralda, ACOPI Centro-Occidente, Fedepanela Risaralda, Federación Nacional de Ganaderos de Risaralda, Comité Departamental de Cafeteros de Risaralda).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- en el componente Propósito general para atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

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

Rol Gobernación

- * Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en su territorio.
- * Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros)
- * Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población.

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Risaralda).

* 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

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET-Risaralda

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

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA regional Risaralda, Comfamiliar Risaralda y Alcaldía de Pereira.

* (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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajuste entre población formada y con competencias específicas y necesidades del sector industrial, metalmecánico, confecciones, TICs y agropecuario del departamento.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación entre diseños curriculares de formación para el trabajo en instituciones educativas (especialmente rurales) y las oportunidades de generación de empleo. * Falta de instrumentos para la certificación de competencias a personas que han adquirido la habilidad a través de la experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitada comunicación con el sector productivo sobre análisis de las tendencias ocupacionales en el departamento y su relación con la demanda laboral.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo crecimiento en sectores productivos por déficit de trabajadores con competencias necesarias para incorporarse laboralmente. * Excedente de mano de obra con formación den competencias de baja demanda por parte del sector productivo del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de población ocupada en la informalidad, con trabajos precarios, sin garantías de protección social e ingresos de subsistencia por bajos niveles de formación con relación a las necesidades del aparato productivo. * Baja productividad por falta de trabajadores calificados.

ESTRATEGIA. APOYAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN TÉCNICA Y PARA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SECTOR INDUSTRIAL, METALMÉCANICO, CONFECCIONES, TICS Y AGROPECUARIO DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * Identificar las necesidades de formación de mano de obra de acuerdo a perfiles ocupacionales requeridos y la vocación productiva del departamento. * 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. * Implementar estrategias para la formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales. * Difundir información sobre calificación (competencias) de los trabajadores del departamento. | <ul style="list-style-type: none"> * Promover y apoyar la creación de programas de formación técnica y para certificación de competencias laborales que respondan a las necesidades del aparato productivo del departamento * Aprobar la creación de instituciones de formación para el Trabajo que respondan a las necesidades del departamento. * Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo que se ofrecen en el departamento. |
|---|--|

Acciones de apoyo

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> * Identificar las necesidades de formación técnica de acuerdo al requerimiento de los empresarios en los diferentes sectores del departamento. * Conocer las tareas y oficios laborales que en el departamento requieren mano de obra calificada para mejorar su productividad. | <ul style="list-style-type: none"> * Definir los cursos técnicos y de certificación de competencias a desarrollar en el departamento para atender las necesidades del sector productivo. * (Alcaldía) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo que responda a las necesidades del aparato productivo. |
|--|--|

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección territorial Risaralda)

* Alcaldías municipales de Risaralda

* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Regional Risaralda

* Instituciones académicas (Universidad Tecnológica de Pereira, Fundación Universitaria del Área Andina, Universidad Católica de Pereira, Universidad Libre de Pereira, Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Rural y Agropecuaria de Colombia UNISARC)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA

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

* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del departamento y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

* Centros de Empleo de Alcaldía de Pereira, SENA y Confamiliar Risaralda.

* Observatorio Regional del Mercado Trabajo ORMET -Risaralda

* Cámara de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.

* Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda

* Institutos técnicos de formación para el trabajo y del desarrollo humano.

* (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.

* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -ORMET-.

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

Rol Gobernación

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

* Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de la Secretaría de educación

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección territorial Risaralda)

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

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

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

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

* Ministerio de Educación Nacional

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Risaralda
- * Instituto Colombiano de Normas Técnicas - ICONTEC
- * Alcaldías municipales de Risaralda
- * Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-

- * Institutos de formación para el trabajo y el desarrollo humano
- * Cámaras de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa
- * Gremios (ACOPI Centro Occidente, ANDI Risaralda, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda)
- * Área Metropolitana Centro Occidente AMCO.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Regional del SENA.
- * Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo.
- * Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- liderados por el Ministerio de Educación y otros actores territoriales.

- * Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo - ORMET -
- * Comités de Salud Ocupacional y ARL.

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 Uvaees.
- * 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 cubierta por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).
- * Abordar en el Comité seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud Ocupacional, la pertinencia y acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE.

- * 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 Risaralda)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Risaralda
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Alcaldías municipales de Risaralda

- * Cámaras de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa
- * Gremios (ACOPI Centro Occidente, ANDI Risaralda, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda)
- * Área Metropolitana Centro Occidente AMCO.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas

* (Privados) Recursos privados de los gremios.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión regional de competitividad Risaralda.

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo cumplimiento de normatividad y protocolos de seguridad y salud en el trabajo, principalmente en micro, pequeñas y medianas empresas del departamento	
CAUSAS	
* Falta de sensibilización con empresarios del departamento sobre la importancia y los beneficios de la implementación del sistema de gestión de Seguridad y la Salud en el trabajo	* Limitadas actividades de capacitación y acompañamiento a empresarios y trabajadores para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
* Poca conciencia entre empresarios y trabajadores para garantizar una cultura de Seguridad y Salud en el trabajo.	
EFFECTOS	
* Alto riesgo de accidentes laborales en las mipymes del departamento	* Elevados costos por pago de pensiones anticipadas, pérdidas de personal calificado, ausentismo y elevadas primas de seguro, por enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.
* Sanciones y cierres a mipymes que incumplan la implementación del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en sus organizaciones.	

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

Rol Gobernación

- * Promover encuentros con empresarios del departamento para realizar jornadas de sensibilización y capacitación para la implementación del SG-SST y facilitar espacios para la realización de los encuentros.
- * 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

Acciones de apoyo

- * Realizar acercamientos con empresarios y gremios del departamento para socializar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- * Definir actividades necesarias para la sensibilización con empresarios del SG-SST.
- * Elaborar material de apoyo para sensibilización e implementación del SG-SST con los empresarios.
- * 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.

departamental 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.

* 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 Risaralda).
- * Alcaldías municipales de Risaralda.
- * Cámara de Comercio de Pereira, Santa Rosa y Dosquebradas.
- * Gremios (ACOPI Centro Occidente, ANDI Risaralda, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).

- * Área Metropolitana Centro Occidente AMCO
- * Comité Seccional y Local de Seguridad y Salud en el trabajo.
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Risaralda
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Risaralda, CGT Risaralda y CTC Risaralda).

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

- * Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Risaralda SCPLS.

ESTRATEGIA. LIDERAR CON ENTIDADES INVOLUCRADAS, ACTIVIDADES DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y/O APOYAR LAS QUE SE ADELANTEN POR OTRAS INSTITUCIONES EN SU TERRITORIO

Rol Gobernación

- * Identificar grupos de población críticos (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

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

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población críticos (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- * (Mintrabajo) Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control en torno seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de

- asistencia técnica, priorizando la protección del menor trabajador y los trabajadores con discapacidad.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección territorial Risaralda).
- * Ministerio de Salud y Protección social.

- * Alcaldías municipales de Risaralda (Secretarías de salud).
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

- * Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Risaralda SCPLS.

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja demanda y oportunidades laborales para población con discapacidad en el departamento	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Barreras para el acceso a formación para el empleo de este grupo de población. * Debilidad en los planes de seguimiento y evaluación a los programas dirigidos a la población con discapacidad. * Desarticulación entre las entidades encargadas de atender a través de las rutas de atención a la población con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Pocas empresas tienen dentro de sus políticas la vinculación de este grupo de población. * Subregistro de la población con discapacidad en el departamento. * Bajo nivel de escolaridad y formación en competencias de las personas con discapacidad. * Desconocimiento de los beneficios que brinda el estado a las empresas por vinculación laboral de personas con discapacidad.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * La discriminación laboral genera efectos negativos en la calidad de vida de la población en condición de discapacidad, desmotiva su plan de vida, reduce las oportunidades de cubrir sus necesidades y las de sus familias y priva de oportunidades de vivir dignamente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Permanencia de bajo nivel de ingresos y exclusión de este grupo de población.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON EMPRESARIOS DEL DEPARTAMENTO NORMATIVIDAD EN TORNO A VINCULACIÓN LABORAL (BENEFICIOS, RUTAS DE INGRESO Y SALIDA) DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Rol Gobernación

- * Facilitar espacios con gremios y empresarios del departamento para socializar las "rutas de vinculación y desvinculación laboral de personas con discapacidad que deseen laborar.
- * 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 del departamento 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 sobre contratación de personas con 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.

- * (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 - Dirección territorial Risaralda).
- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA regional Risaralda y Centro de empleo.
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET - Risaralda.

- * Alcaldía municipal de Risaralda.
- * Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda.
- * Comité de Discapacidad.
- * Cámaras de comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.
- * Gremios (ACOPI Centro Occidente, ANDI Risaralda, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).

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.

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS.

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

Rol Gobernación

- * Promover la creación de unidades productivas lideradas por población con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a la vocación productiva del territorio.
- * Identificar las necesidades de las unidades productivas o de emprendimiento de personas con discapacidad y/o sus cuidadores.

- * Generar alianzas interinstitucionales e Intergremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.

Acciones de apoyo

- * Realizar una caracterización de la vocación productiva del territorio y de oportunidades para el emprendimiento de población con discapacidad y/o sus cuidadores.
- * 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 - Dirección territorial Risaralda).
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-regional Risaralda.
- * Departamento para la prosperidad social -DPS-Regional Risaralda.
- * 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 Risaralda.
- * Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda.
- * Alcaldía municipal de Risaralda.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

- * Red regional de emprendimiento

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado acceso de población víctima a rutas de empleabilidad y emprendimiento.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Pocas oportunidades de empleo para población víctima y en proceso de reintegración. * Falta de estrategias para involucrar a la población víctima en actividades del sector agropecuario que estén acordes a sus conocimientos. * Débiles procesos de acompañamiento y apoyo a los proyectos de emprendimiento de la población víctima 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de educación y formación de la población víctima y en proceso de reintegración. * Discriminación o estigmatización social con la población víctima y en proceso de reintegración. * Baja demanda laboral para la población víctima y en proceso de reintegración * Poca disposición y bajas capacidades de la población víctima para acceder a empleos formales.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Se acentúa las brechas sociales y las desigualdades con la población víctima y en proceso de reintegración. * Insostenibilidad de los programas sociales del estado que se desarrollan con población víctima y en proceso de reintegración. 	<ul style="list-style-type: none"> * Discriminación en el trabajo con la población víctima y en proceso de reintegración genera desaprovechamiento de capital humano productivo.

ESTRATEGIA. APOYAR IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS INTEGRALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO DE POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO QUE INCLUYEN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, APOYO A 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.
- * Documentar la información relativa a las estrategias de generación de empleo y autoempleo para víctimas del conflicto, población en proceso de reintegración y/o población vulnerable.

Acciones de apoyo

- * Identificación del estado en que se encuentra la población víctima y en proceso de reintegración para ingresar al programa para la implementación de la ruta integral de empleo y autoempleo rural y urbano.

- * 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 y población en proceso de reintegración.
- * Promover espacios de diálogo con las comunidades y las víctimas para la evaluación y ajuste de los programas.

- * Definir las necesidades de formación de para la inclusión laboral de la población víctima y en proceso de reintegración.
- * Presentar proyectos productivos incluyentes para la población víctima y en proceso de reintegración

* Realizar campañas de socialización de la ruta integral de empleo y auto empleo rural y urbano con entidades y víctimas en el departamento.

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Risaralda.

* Banco Agrario de Colombia.

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

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

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

* Caja de compensación Familiar Comfamiliar Risaralda.

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Risaralda.

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

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS- Regional Risaralda.

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-

* Mesas de participación con población vulnerable.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CARACTERIZACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO EN EL DEPARTAMENTO DE RISARALDA

Rol Gobernación

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

* Promover el enganche laboral de la población víctima y en proceso de reintegración a través de los Centros de Empleo vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Direcciones Territoriales).

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA y Comfamiliar Risaralda.

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Risaralda.

* Alcaldías municipales de Risaralda.

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-

* Mesas de participación.

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Inexistencia de acciones para promover la participación y la equidad de la mujer en el mercado laboral del departamento (Para el área metropolitana en el trimestre julio-septiembre de 2015 la tasa de desempleo para las mujeres fue 10,9% y para los hombres la tasa de desempleo se ubicó en 9,1%)	
CAUSAS	
* Desconocimiento de las normas de protección y participación de la mujer en el mercado laboral. * Discriminación que existe sobre oficios exclusivos o excluyentes para mujeres en el departamento.	* Ausencia de compañías que promuevan la equidad laboral para las mujeres del departamento.
EFFECTOS	
* 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, comercio, gastronomía y actividades independientes.

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

Rol Gobernación

- * Liderar campaña para promover la certificación de empresas en el departamento en equidad de género a través del sello Equipares.
- * Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas en el departamento que sean objeto de intervención para la promoción de la equidad laboral con enfoque de género, a través de la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG-.

través de la implementación de 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 departamento y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares..

Acciones de apoyo

- * Elaborar presentación y documento para certificación de empresas en equidad de género a través del Sello Equipares.
- * Realizar la socialización de la estrategia con empresarios del departamento de Risaralda.
- * Apoyar la identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas del departamento que sean objeto de intervención para la promoción de la equidad laboral con enfoque de género, a través de la implementación de 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 departamento, y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares.

- * (Mintrabajo - Consejería presidencial) Brindar asistencia técnica a las empresas en implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- y certificación con el Sello de equidad laboral Equipares (herramientas de diagnóstico y 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 Risaralda).
- * Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer.
- * Alcaldía de Pereira.

* Cámara de Comercio de Pereira, Santa Rosa y Dosquebradas.

- * Gremios (ANDI Risaralda, ACOPI Centro Occidente, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).

* Área Metropolitana Centro Occidente AMCO.

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

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

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

Objetivo Nacional Garantizar tránsito de jóvenes a mundo laboral y productivo bajo condiciones de calidad, estabilidad y protección especial en caso de ser requerido. **Metas Nacionales (PND) 13,9% Tasa de Desempleo jóvenes (14 - 28 años) a 2018**

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de desempleo de población joven del departamento	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja capacitación y formación en competencias blandas y específicas para el trabajo de los jóvenes en el departamento. * Débil identidad vocacional hacia la vida productiva por parte de los jóvenes que quieren ingresar al mercado laboral. * Poca promoción de los programas y políticas públicas que incentivan la contratación laboral para los jóvenes 	<ul style="list-style-type: none"> * Los requisitos de experiencia y formación previa son barreras de acceso al trabajo juvenil, lo que dificulta la inserción laboral para el primer empleo. * Desajuste en la búsqueda de empleo entre las aspiraciones de los jóvenes y las realidades del mercado laboral.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Pérdida e ineficiencia en el manejo de los recursos de inversión que se destinan a educación y formación para el trabajo. * Disminución de los aportes para el sostenimiento del sistema de protección social. * Reducción del consumo por parte de los jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aparece una "cicatriz" profesional y afectiva, motivada por la pérdida de expectativa salarial, la reducción de la autoestima y el impulso hacia la marginación, la drogadicción y la delincuencia. * Los jóvenes que están mejor preparados emigran del departamento en busca de mejores opciones de empleo debido a los bajos ingresos que se ofrecen en el mercado local.

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

Rol Gobernación

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

* Apoyar promoción y socialización de programas o estrategias identificadas en diferentes escenarios como Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET-Risaralda, la subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del departamento 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 el departamento.

* Realizar seguimiento y monitoreo con el ORMET de Risaralda al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el departamento.

* 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" haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en el departamento dirigida a jóvenes que 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 la Caja de compensación familiar -Comfamiliar Risaralda- de los sectores del departamento con mayores posibilidades de enganche laboral para los Jóvenes.
- * Diseñar los instrumentos necesarios para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de las estrategias ejecutadas en el departamento.
- * Generar los lineamientos respectivos para una adecuada articulación de las estrategias a nivel departamental y municipal.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección territorial Risaralda).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE.
- * Caja de Compensación Familiar Comfamiliar Risaralda.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Risaralda.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo de Juventud (Departamental - Municipal)
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* 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" haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en el departamento dirigida a jóvenes que 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..

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Risaralda.

* Cámaras de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.

* Gremios (ACOPI Centro Occidente, ANDI Risaralda, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).

* Área Metropolitana Centro Occidente AMCO.

* Alcaldías municipales de Risaralda.

* (Privados) Recursos propios.

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

* Observatorio Regional de Mercado Trabajo ORMET -Risaralda

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

ESTRATEGIA. ESTABLECER ALIANZAS O MECANISMOS DE ARTICULACIÓN CON LA OFERTA INSTITUCIONAL IDENTIFICADA PARA LOS JOVENES

Rol Gobernación

- * Liderar la articulación entre las entidades presentes en el departamento y buscar que sus acciones se den de manera coordinada para asegurar intervenciones integrales, pertinentes y eficaces sobre la población joven del departamento.
- * Participar activamente de diferentes instancias donde se genere discusión sobre el mercado laboral, para lograr unificar criterios y establecer rutas de trabajo para un adecuado encuentro entre la oferta y demanda laboral para los jóvenes del departamento.

Acciones de apoyo

- * Realizar recomendaciones sobre la oferta de programas de formación según la dinámica y resultados de los estudios de prospectiva laboral realizados en conjunto con instancias idóneas como el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo y la -Red Ormet-.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección territorial Risaralda)
- * Ministerio de Educación Nacional

* Formular, actualizar y/o implementar Planes, programas u otras estrategias para la promoción del empleo y el empleo juvenil en el marco del trabajo decente donde se definan metas, responsabilidades y roles de los actores involucrados.

* Utilizar los mecanismos establecidos por ley para apoyar la inclusión laboral de jóvenes en estos escenarios.

* Generar mecanismos de coordinación claros ante el nivel central para la desconcentración de programas y lineamientos de formación para el trabajo hacia el departamento.

* Crear alianzas que faciliten la puesta en marcha de las iniciativas definidas para jóvenes.

* Prestadores del Servicio Público de Empleo del SENA y Comfamiliar Risaralda.

* Instituciones académicas (Universidad Tecnológica de Pereira, Universidad Libre de Pereira, Fundación Universitaria del Área Andina)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Risaralda

* Institutos técnicos de formación para el trabajo y el desarrollo humano

* Alcaldías municipales de Risaralda.

* Cámara de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, OIT, CEPAL, otros.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo de Juventud (Departamental - Municipal)

* Consejo Departamental de Política Social –CODPOS- .

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 -RUTE- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Pocas oportunidades para el enganche laboral de población migrante que ha retornado desde el exterior	
CAUSAS	
* Bajos ingresos del mercado laboral local	* Débil formación y falta de procesos de certificación en competencias laborales para la población retornada.
* Poco apoyo a la población retornada para la generación de emprendimientos.	
EFFECTOS	
* Desaprovechamiento del capital humano y financiero que puede contribuir al crecimiento y desarrollo de las regiones	

ESTRATEGIA. FORTALECER ARTICULACIÓN CON OFICINAS DE ATENCIÓN AL MIGRANTE (CANCELLERÍA) 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 el departamento 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.

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

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos retornados (Ley 1565 de 2012 - Registro Único de Retornados), ya sea el caso de Retorno productivo (Fondo Empezar) y Retorno laboral (Servicio público de empleo).

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

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 o colombianos en el exterior.

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

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

Entidades de apoyo

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

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

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

* Caja de compensación familiar Confamiliar Risaralda.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Risaralda.

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental de Migración.

* Comité Municipal de Migración.

* 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

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Risaralda.

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

* Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-

* Alcaldías municipales de Risaralda.

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

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-.

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento que existe en entidades y empresarios del departamento para la aplicación del Teletrabajo como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)	
CAUSAS	
* Modelos de trabajo tradicionales que aumentan los costos de operación y gestión en sectores cada vez más competitivos.	* Limitadas estrategias de difusión y promoción del teletrabajo como instrumento para la generación de oportunidades de empleabilidad para poblaciones que tradicionalmente han sido excluidas del mercado de trabajo como población en condición de discapacidad, personas a cargo de familiares, madres cabeza de hogar y personas que viven en zonas apartadas.
* Poca disponibilidad de información en el departamento sobre el teletrabajo como instrumento de generación de empleo.	

EFFECTOS

* Baja calidad de vida de los trabajadores por tiempo de desplazamiento, flexibilidad de horarios y conciliación entre la vida familiar y laboral.

* Promoción de la inclusión social a partir de la articulación de estrategias de generación de empleo para población con barreras para el ingreso al mercado laboral como personas con discapacidad, madres cabeza de hogar, madres gestantes y lactantes, y personal que trabaje en zonas alejadas.

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 del departamento.

* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios del departamento y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción.

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

* Apoyar la implementación de la estrategia de promoción del teletrabajo en el departamento de Risaralda.

* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo" con empresarios del departamento.

Acciones de apoyo

* Realizar socialización de la estrategia de teletrabajo con empresarios del departamento.

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

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

* Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de las organizaciones.

* Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicato y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción

* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo" con empresarios del departamento.

Entidades de apoyo

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

* Alcaldía de Pereira y Dosquebradas.

* Cámara de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.

* Instituciones académicas (Universidad Tecnológica de Pereira, Universidad Libre de Pereira, Fundación Universitaria del Área Andina).

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET - Risaralda.

* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

* Parquesoft Pereira.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Risaralda.

* Gremios (ACOPI Centro Occidente, ANDI Risaralda, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).

* Área Metropolitana Centro Occidente AMCO.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

* Comisiones regionales de competitividad -CRC-

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

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.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Poca población ocupada afiliada al sistema de subsidio familiar en el departamento. (Para el año 2013, 33,8% de la población ocupada es afiliada al sistema de subsidio familiar)	
CAUSAS	
* * 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.
EFFECTOS	
* 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 la calidad de vida de las familias de los trabajadores mediante la 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 SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (SALUD, VIVIENDA, EMPRENDIMIENTO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE) Y PROMOVER 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

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).

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.

* 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 Risaralda).
- * Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

* Cámaras de comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa de Cabal.

* Alcaldía de Pereira.

- * Gremios (ANDI Risaralda, ACOPI Centro Occidente, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).

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-.

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de espacios para la promoción del dialogo social y la concertación que permita la prevención y solución de conflictos laborales	
CAUSAS	
* 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.	
EFFECTOS	
* 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.

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

Acciones de apoyo

* 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 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.

* 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.

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Risaralda.

* Organizaciones de Trabajadores (CGT Risaralda, CUT Risaralda, CTC Risaralda).

* Gremios (ANDI Risaralda, ACOPI Centro occidente, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de ocupados en condiciones de informalidad (tasa de informalidad 59,5% a 2014) especialmente en actividades de comercio, ventas informales, restaurantes, cafeterías y agropecuarias	
CAUSAS	
* Jornadas laborales superiores a las establecidas por la ley y con una remuneración menor.	* Carencia de los diferentes tipos de contratos formales entre la empresa y el empleado.
* Desconocimiento de la normatividad existente por parte de empleadores y trabajadores para formalización del empleo.	* Falta de sensibilización por parte de los trabajadores y empleadores sobre los costos de no tener y los beneficios de tener un empleo formal.
EFFECTOS	
* Desprotección social (salud, pensión, riesgos laborales) para los trabajadores y hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales.	* La falta de formalidad dentro de las empresas le permite al empleador realizar diferentes tipos de abusos hacia sus empleados, principalmente relacionados con salario, protección social y horario de trabajo.
* Deterioro de las condiciones laborales a largo plazo para sectores que tienen alta demanda de mano de obra.	* Personas dedicadas a actividades informales generan ingresos bajos e inestables y poca productividad.
* Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de afiliación a seguridad social en el departamento (Solo el 34,5% de los ocupados en Risaralda contribuyen a salud, pensión y riesgos laborales)	
CAUSAS	
* Ingresos insuficientes para garantizar el pago de seguridad social.	* Altos costos de transacción para personas y empresas por diferentes operadores y rutas para afiliación al sistema.
* Desconocimiento de información sobre los beneficios del aseguramiento, las rutas para la afiliación y las nuevas medidas que flexibilizan los aportes.	
EFFECTOS	
* 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.	* Desprotección social e incertidumbre para la vejez de las personas.
	* Altos costos para el estado e insostenibilidad del régimen contributivo en salud y pensión para las personas

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON EMPLEADORES, TRABAJADORES Y GRUPOS DE POBLACIÓN INTERESADOS IMPORTANCIA, BENEFICIOS Y MECANISMOS PARA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, RIESGOS LABORALES, SUBSIDIO FAMILIAR) PROMOVRIENDO FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la formalización, que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.
- * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral en sectores identificados como críticos.
- * Promover identificación de grupos de población prioritarios para formalización laboral, principalmente en componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico), Madres comunitarias, entre otros.
- * Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.
- * Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial para promover la formalización y por lo tanto, la afiliación a seguridad social de la población en los diferentes sectores económicos relacionados con las características de los esquemas flexibles.
- * 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 la afiliación a la seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información en este sentido, a los operadores y demás entidades involucradas que permitan el diseño de estrategias para la eliminación de 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.
- * Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.
- * Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Risaralda).
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-
- * Cámara de comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.
- * Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda.
- * Gremios (ACOPI Centro Occidente, ANDI Risaralda, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).
- * Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda.
- * Alcaldías municipales de Risaralda.

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-
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET- Risaralda.

ESTRATEGIA. PROMOVER REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA Y CONFORMACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN RISARALDA

Rol Gobernación

- * Facilitar encuentros con entidades públicas, empresas privadas y gremios del departamento para la realización de acuerdos de formalización laboral.
- * Aportar información que permita la selección de grupos de interés para la formalización laboral, su caracterización y diseño de estrategias de intervención.

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

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

Acciones de apoyo

* Elaboración de acuerdos y rutas de formalización laboral y definición de acciones para la implementación del programa.

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de inspección, vigilancia y control - Dirección territorial Risaralda).

* Alcaldías municipales de Risaralda.

* Cámara de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

* 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.

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

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

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

* Gremios (ACOPI Centro Occidente, ANDI Risaralda, Fenalco Risaralda, Comité Intergremial de Risaralda).

* Caja de compensación familiar Comfamiliar Risaralda.

* Organizaciones de trabajadores (CUT Risaralda, CGT Risaralda, CTC Risaralda).

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja cobertura en seguridad social de los trabajadores del campo

CAUSAS

* Dadas sus características, las actividades productivas del sector agropecuario son realizadas por trabajadores por cuenta propia.

* Desconocimiento de los instrumentos existentes para acceder a esquemas de formalización laboral.

* La baja productividad y rentabilidad de las actividades del sector no permiten la generación de recursos suficientes para pagar la seguridad social.

* La temporalidad de los empleos y el alto nivel de riesgo que presentan ciertas actividades agropecuarias no facilitan el pago de la seguridad social.

EFFECTOS	
* 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.
* Desprotección social de este grupo de población. (Salud, pensión, riesgos laborales).	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de educación y formación de los trabajadores del campo en el departamento	
CAUSAS	
* Poca pertinencia de la educación ofrecida por las instituciones educativas para la vida y el trabajo en el campo.	* Baja pertinencia de la formación laboral ofrecida para la población rural de acuerdo con las necesidades de las actividades productivas.
EFFECTOS	
* Migración de población rural, especialmente jóvenes hacia otras actividades informales en las ciudades.	

ESTRATEGIA. PROMOVER EN POBLACIÓN RURAL AFILIACIÓN A SISTEMA SEGURIDAD SOCIAL A TRAVÉS DE MECANISMOS FLEXIBLES (BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS-, COTIZACIÓN POR SEMANAS)

Rol Gobernación

* Desarrollar campañas con empresarios y trabajadores del campo para fomentar la cultura de la formalización laboral y socializar los instrumentos existentes.

* Gestionar establecimiento de puntos BEPS en 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 el establecimiento de nuevas alianzas con entidades para la realización de los aportes voluntarios, diferentes a Baloto.

* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretaría de Agricultura departamental, para la divulgación y vinculación a BEPS de la población rural del departamento.

* 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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Comité Departamental de Cafeteros de Risaralda.

* Gremios (Federación Nacional de Ganaderos Risaralda, Fedepanela Risaralda, ANUC Risaralda, Asohofrucol Risaralda).

* Alcaldías municipales de Risaralda.

* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda y redes de recaudo.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.

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.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER DIVERSIFICACIÓN Y FOMENTO DE OFERTA Y ACCESO EFECTIVO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DEL CAMPO, ENFATIZANDO EN POBLACIÓN JOVEN Y GÉNERO FEMENINO

Rol Gobernación

- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del departamento.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores del sector rural del departamento, con los actores rectores nacionales y locales.
- * Garantizar la atención de la demanda de formación de trabajadores del campo del departamento.

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 en el departamento de Risaralda.
- * (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación de Jóvenes rurales emprendedores.
- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo

Entidades de apoyo

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Risaralda (Jóvenes rurales emprendedores).
- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección territorial Risaralda).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades adscritas.
- * Departamento para la prosperidad social -DPS-Regional Risaralda.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural -CONSEA-

- * Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- * Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores rurales.

de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

- * Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- Risaralda para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del departamento y los trabajadores rurales, así como de las actividades productivas vigentes.

- * Cajas de compensación familiar Comfamiliar Regional Risaralda.
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - Ormet-Risaralda.
- * Universidad Rural y Agropecuaria de Colombia UNISARC.
- * Gremios (Comité Departamental de Cafeteros de Risaralda, Federación Nacional de Ganaderos Risaralda, Fedepanela Risaralda, ANUC Risaralda, Asohofrucol Risaralda).

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

- * Comisión Regional de Competitividad de Risaralda.

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja sostenibilidad y continuidad de las asociaciones y emprendimientos solidarios que se conforman en el sector agropecuario del departamento

CAUSAS

- * Poca cultura de asociatividad y los bajos niveles de participación.
- * Persiste la cultura individualista, acentuada con los fracasos organizativos, que llevan a los campesinos a desconfiar de las organizaciones en general.
- * Poca apoyo para el fortalecimiento de la asociatividad y la creación de organizaciones de economía solidaria para la población rural.

- * No existe una adecuada diferenciación entre organización gremial y organización empresarial, mezclando sus funciones, competencias y sistemas operativos, que las vuelve ineficientes tanto en la labor política de representación ante el estado como en la económica de organizar el sistema productivo.
- * La existencia de infinidad de tipos de organización, sin que ninguna de ellas cumpla a cabalidad los propósitos para los que fue creada.

EFFECTOS

- * Bajo nivel de productividad y rentabilidad del sector
- * Dificultad para aprovechamiento de economías de escala.

- * Imposibilidad para empresarios y lograr formas modernas de producción.
- * 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 DIFERENTES ACTIVIDADES DEL SECTOR AGROPECUARIO Y EN BENEFICIO DE POBLACIÓN RURAL

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población en actividades productivas prioritarios para el desarrollo de acciones 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 existentes en el departamento.

Acciones de apoyo

- * Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social.
- * 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.

- * 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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Risaralda).
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-Regional Risaralda.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-Regional Risaralda.
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.

- * Cámara de Comercio de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa.
- * Alcaldías municipales de Risaralda.
- * Universidad Rural y Agropecuaria de Colombia UNISARC.
- * Gremios (Comité de Cafeteros de Risaralda, Federación Nacional de Ganaderos Risaralda, Fedepanela Risaralda, ANUC Risaralda, Asohofrucol Risaralda).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-

* Comisión Regional de Competitividad de Risaralda.

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de población adulta sin acceso a protección social ni jubilación.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Falta de previsión y cultura del aseguramiento para garantizar protección para la vejez. * Falta de compromiso por parte de las familias de los adultos mayores para garantizar su protección y cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> * 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. * Pocas oportunidades para acceder a esquemas alternativos de seguridad social.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica con la población adulta 	

ESTRATEGIA. APOYAR 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 alcaldes para coordinación del programa, en torno a cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de 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 Risaralda).
- * Consorcio Colombia Mayor.
- * Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS.

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-Regional Risaralda.
- * Alcaldías municipales de Risaralda.
- * Caja de Compensación Familiar Comfamiliar Risaralda.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* 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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-Regional Risaralda.

* Asamblea departamental y Concejos municipales.

* Alcaldías municipales de Risaralda.

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor presentes en el departamento.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Comité de Adulto Mayor.

ESTRATEGIA. SOCIALIZACIÓN Y APLICACIÓN DE NORMAS POR EL DELITO DE INASISTENCIA ALIMENTARIA CON LOS ADULTOS MAYORES

Rol Gobernación

* Realizar campañas de información y concientización sobre la importancia de cumplir con las normas de protección al adulto mayor por parte de las familias.

* Realizar jornadas de sensibilización al tejido familiar, sobre su responsabilidad en el cuidado del adulto mayor.

* Generar espacios para presentación de las normas de protección del adulto mayor.

Acciones de apoyo

* Elaboración de documentos y material de apoyo para concientización de familias sobre la protección del adulto mayor.

* Presentación de información sobre protección del adulto mayor.

* Definición de actividades para la socialización de la información.

Entidades de apoyo

* Alcaldías municipales de Risaralda.

* Asamblea departamental y Concejos municipales.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor presentes en el departamento.

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

* 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.