

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

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	18
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	20
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	22
Formación de trabajadores productivos	22
Seguridad y salud en el trabajo	23
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	24
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	25
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	27
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	28
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	29
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	31
Formalización laboral	31
Trabajo decente en el campo	32
Organizaciones solidarias	34
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	36
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	36
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXOS.....	40
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	40

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	40
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	40
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	40
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”	40
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	40

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 Vaupés.

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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

MESA TÉCNICA DE EMPLEO Y ACTORES LOCALES CLAVE

Fechas de Sesiones: 25 de agosto y 16 de septiembre

Participantes: Gobernación de Vaupés, Alcaldía de Mitú, Comisaría de Familia Mitú, Asociación de Profesionales de Vaupés, CDA, Criva, Afacdisva y Regional Vaupés de las entidades ICBF, Incoder, DPS, Anspe, UARIV, Instituto Sinchi, SENA, Comcaja, Ceres Uniminuto y Ministerio del Trabajo.

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE VAUPÉS (Pílogo)

Fechas de Sesiones: 26 de agosto de 2015

Participantes: Representantes del sector comercio y sector construcción, Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Vaupés, SAMPL (Ormet central) y GATT.

COORDINACIÓN ASEGURAMIENTO Y RIESGOS LABORALES SECRETARÍA DEL COMITÉ DE DISCAPACIDAD DEPARTAMENTAL Y PROGRAMA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES

Fechas de Sesiones: 25 de agosto y 16 de septiembre de 2015

Participantes: Gobernación de Vaupés (Secretaría de Salud y Secretaría de Planeación).

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: Limitados ejercicios de identificación y atención de NNA relacionados a trabajo infantil en el departamento de Vaupés, especialmente en actividades de comercio, servicio doméstico y cuidado de niños (Se reportan 16 casos efectivos de trabajo infantil y 30 casos de peores formas a 2012; SIRITI)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Deficiencias en la captura de información en los censos municipales y su consolidado departamental; así como de la actualización de la base de datos SIRITI, como insumo oficial para la toma de decisiones. * Baja disponibilidad presupuestal para el reingreso de los niños y niñas, vinculadas a trabajo infantil, a sus procesos educativos de primaria y secundaria. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitados incentivos para las familias, direccionados a la restitución de derechos de niños, niñas y adolescentes. * Patrones culturales de población asentada en zonas rurales y comunidades indígenas, llevan a presencia de casos de trabajo infantil. * Acciones desarticuladas y sin trazabilidad, frente a la atención de la infancia y la adolescencia en el departamento del Vaupés.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Inconsistencias en la identificación y registro de niños, niñas y adolescentes vinculados a trabajo infantil. * Ausencia de política pública departamental y municipal para el diseño e implementación de programas y presupuestos para atender a población infantil y sus familias. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitadas garantías de acceso de niños, niñas y adolescentes a educación y actividades para ocupación del tiempo libre. * Reincidencia de casos de trabajo infantil en municipios, resguardos y corregimientos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Adolescentes vinculados a actividades de comercio e irregulares (mototaxismo), con vulneración de derechos	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Adolescentes con personas a cargo, principalmente hijos; lo cual hace que deban vincularse a actividades productivas lucrativas. * Relaciones informal entre empleadores y adolescentes trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> * Oferta laboral a adolescentes en mototaxismo y comercio, relación laboral informal. * Desinterés de los adolescentes en realizar actividades agropecuarias, artesanales.

* Vulneración de derechos del adolescente trabajador, sin oportunidades de continuar sus estudios y disponer tiempo para recreación.	
EFFECTOS	
* Migración fronteriza de adolescentes para la realización de actividades productivas, principalmente mineras.	* Falta de oportunidades, acentúa el desinterés de los adolescentes por formarse, llevando a la deserción escolar, altos niveles de ocio y el embarazo adolescente.
* Precariedad de las condiciones de trabajo de los adolescentes y baja remuneración.	

ESTRATEGIA. CONSOLIDAR LA POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006), INCLUYENDO COMPONENTES DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL, ADOLESCENTE TRABAJADOR Y DEL ESCNNA DE ACUERDO A LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL

Rol Gobernación

- * Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su departamento dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- * Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

- * Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.
- * Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.
- * Fortalecer los Consejos Departamentales de Política Social en su territorio.

Acciones de apoyo

- * Difundir conceptos sobre la concepción del trabajo infantil, de los niños y niñas en grupos poblacionales indígenas.
- * (Ministerio del trabajo) Realizar la capacitación del personal encargado de alimentar el SIRITI, en cada municipio.
- * (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.

- * (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- * (Alcaldía) 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 Vaupés).
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Vaupés.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Vaupés.
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-.
- * Ministerio de Salud y Protección social.

- * Ministerio de Educación Nacional.
- * Asamblea departamental y Concejos municipales.
- * Comisarias de Familia.
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Vaupés.
- * Defensoría del pueblo, Regional Vaupés.
- * Alcaldías municipales de Vaupés.
- * Instituto Departamental de Deporte, Cultura y Recreación – IDDER.

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 CIETI ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

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

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

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA LA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA, Y LA VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Conformar y/o fortalecer el 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 seguimiento a la inspección, vigilancia y control de empresas y de población infantil y adolescente trabajadora, o en riesgo de estarlo, identificada en el territorio de su jurisdicción.

Acciones de apoyo

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

* Promover la implementación de rutas de denuncia teniendo en cuenta la protección y/o el anonimato de los denunciantes; y activar las rutas de atención para reestablecer los derechos de NNA trabajadora o inmersa en peores formas.

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

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.

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

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Vaupés.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - Anspe-, Regional Vaupés.

* Ministerio de Salud y Protección social.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Policía Nacional (Grupo infancia y adolescencia).

* Departamento Nacional de Estadística -DANE-.

* Comisarias de Familia.

* Procuraduría General de la Nación, Regional Vaupés.

* Instituto Departamental de Deporte, Cultura y Recreación – IDDER.

* Defensoría del pueblo.

* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar.

* Alcaldías municipales de Vaupés.

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).

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

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. COORDINAR Y FORTALECER MECANISMOS DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES RESPONSABLES

Rol Gobernación

- * Realizar seguimiento a la inspección, vigilancia y control de empresas y de población adolescente trabajadora, identificada en el territorio de su jurisdicción.
- * Promover la implementación de rutas de denuncia teniendo en cuenta la protección y/o el anonimato de los denunciantes; y activar las rutas de atención para reestablecer los derechos de adolescentes trabajadores.

Acciones de apoyo

- * Realizar jornadas de sensibilización de padres y adolescentes, frente a los derechos del adolescente trabajador.
- * Apoyar el seguimiento de las acciones orientadas a la protección del adolescente trabajador en su territorio.
- * Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de adolescentes) y participar en las

- * Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a las condiciones que deben cumplir los empresarios al vincular adolescentes trabajadores, así como de los derechos de los mismos.

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Vaupés)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Vaupés.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Vaupés.

- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - Anspe-, Regional Vaupés.

- * Policía Nacional de Colombia, Regional Vaupés.

- * Cámara de Comercio de Villavicencio.

- * Sector empresarial.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Privados) Recursos propios del sector empresarial.

- * (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.

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

ESTRATEGIA. ARTICULAR PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE EMBARAZO ADOLESCENTE CON FOMENTO DE PROYECTO DE VIDA Y CAPACIDADES PARA ENFRENTAR EL MERCADO LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover con entidades involucradas, la oferta de servicios disponibles que permita fortalecer el desarrollo del proyecto de vida de los adolescentes.
- * Conformar y/o fortalecer el Consejo Departamental de Política Social, principalmente la Mesa de infancia, adolescencia y familia que permita la articulación de acciones (educativas, de recreación, cultura, deporte, otras) de diferentes entidades para la prevención del embarazo adolescente.

Acciones de apoyo

- * Brindar asesoría y acompañamiento a los entes territoriales en el desarrollo de actividades que promuevan la prevención del embarazo adolescente.
- * Realizar campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del embarazo adolescente.

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

- * Promover la implementación de rutas intersectoriales de servicios y atención para los casos de población en riesgo de quedar en embarazo, población en embarazo y población con derechos vulnerados.

- * Definir e implementar rutas intersectoriales de servicios y atención para los casos de población en riesgo de quedar en embarazo, población en embarazo y población con derechos vulnerados.

Entidades de apoyo

* Alta Consejería para la mujer.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - Anspe-, Regional Vaupés.

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

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Asociación Probienestar de la Familia Colombiana - PROFAMILIA-.

* Alcaldías municipales de Vaupés.

* Instituciones educativas.

* Instituto Departamental de Deporte, Cultura y Recreación - IDDER.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesas de prevención de embarazo adolescente.

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: Débil generación y fortalecimiento de apuestas productivas, que potencien las capacidades endógenas del departamento (agroindustria y artesanías, turismo étnico y paisajístico).	
CAUSAS	
* Limitaciones en el desarrollo de actividades extractivas para la generación de ingresos, por reglamentaciones ambientales y patrones culturales.	* Incipiente generación de nuevas apuestas productivas, relacionadas a productos nativos (apicultura, yuca y frutales). * Débil política pública de fomento productivo, orientada a potenciar capacidades endógenas del territorio.
EFFECTOS	
* Inexistente escalamiento agroindustrial de productos indígenas tradicionales. * Bajos niveles de inversión local y aprovechamiento de los recursos del territorio.	* Limitado desarrollo de una marca región. * Crecimiento económico sin impacto en la generación de empleo a la población indígena y población asentada en zonas rurales.

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR CON INSTANCIAS RELEVANTES LA FORMULACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA CON INTERVENCIONES DE LARGO PLAZO QUE PROPENDAN POR DINAMIZAR EL SECTOR PRODUCTIVO DEL DEPARTAMENTO Y EL EMPLEO

Rol Gobernación

- * Revisar los planes de vida desarrollados y avalados por las comunidades indígenas, para su inclusión en apuestas de desarrollo sectorial.
- * Suministrar los lineamientos del ordenamiento del territorio, para su uso con fines productivos y conservación ambiental.

- * Dirigir, planificar, financiar y administrar planes, programas y proyectos para el desarrollo social, económico y productivo.

Acciones de apoyo

- * Realizar un escalamiento agroindustrial de los productos autóctonos, que cuentan con investigaciones científicas (yuca, abejas, frutos, maderables, plantas medicinales), de potencial productivo.

- * Evaluar y gestionar con autoridades nacionales y locales, el desarrollo de sectores productivos, que no vulneren factores étnicos y ambientales.
- * Sensibilizar y dinamizar en el territorio, acciones de empleos y/o negocios verdes.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Vaupés).
- * Alcaldías municipales de Vaupés.
- * Instituciones académicas.
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-.
- * Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-.
- * Asamblea Departamental.
- * Ministerio de Educación Nacional.

- * Ministerio del Interior.
- * Ministerio de Comercio Industria y Turismo.
- * Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- * Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas SINCHI.
- * Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA.
- * Consejo Regional Indígena del Vaupés – CRIVA.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA -, Regional Vaupés.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (Nacional) Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fortalecimiento a negocios verdes.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión regional de competitividad CRC.

* Mesa técnica de empleo.

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

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: Insuficiente articulación entre entes territoriales, centros de formación e institutos de investigación, para generación de información estratégica para la toma de decisión en política pública de empleo	
CAUSAS	
* Déficit de información para la elaboración de análisis del mercado laboral.	* Entidades territoriales no cuentan con medición de la generación de empleo en proyectos de inversión pública.
* Carencia de sistemas de información departamentales sobre evolución de sectores económicos, generación de empleo, ocupación y condiciones socioeconómica de la población.	* Desarticulación interinstitucional, no permite el intercambio y generación de información conjunta.
EFFECTOS	
* Dificultad de identificar de manera integral las dinámicas de los mercados laborales locales, que logren impacto regional y nacional.	* Ausencia de equipos técnicos en las entidades territoriales que promuevan la gestión de la información estratégica en materia de empleo.
* Destinación de recursos en programas o proyectos que no tienen en cuenta los impactos en el mercado laboral local.	

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

Rol Gobernación

* Promover la creación del Observatorio regional a través de la vinculación de instituciones clave del nivel departamental y municipal que participen en la iniciativa.

* Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva e investigación, en torno al mercado laboral de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet-.

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

Acciones de apoyo

* Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco del 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 Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Vaupés).

* Universidades, centros de investigación (Ceres UNIMINUTO, Instituto Sinchi).

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

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

* Alcaldías municipales de Vaupés.

* Asociación de Profesionales de Vaupés.

* Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA -, Regional Vaupés.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

Rol Gobernación

* Mejorar la calidad de información de registros administrativos y metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.

* Gestionar ante entidades del nivel nacional y/o territorial la asesoría y acompañamiento para el mejoramiento de la recopilación y análisis de información (registros administrativos).

* Promover el diseño de indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.

* Generar información para la construcción de indicadores que permitan realizar seguimiento a la generación y calidad del empleo derivado de proyectos de inversión pública y privada en el territorio.

Acciones de apoyo

* Revisar inventario registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.

* 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 Vaupés).

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-.

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

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

* Alcaldías municipales de Vaupés.

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

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

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: Uso de mecanismos informales de búsqueda y colocación de trabajadores, en sector público y privado	
CAUSAS	
* Las empresas privadas del departamento desconocen el uso de los centros de colocación y las ventajas del mismo.	* Sector público utiliza mecanismos informales de búsqueda de vacantes por medio de referidos y recomendados.
* El uso de los centros de colocación es bajo, ya que no hay un sector productivo fortalecido; el sector empresarial del departamento en su mayoría corresponden a microempresas o de tipo familiar.	* Incremento de ofertas de empleo informales, de baja cualificación y remuneración, por falta de desarrollo de apuestas productivas de alto impacto.
EFFECTOS	
* Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del Servicio Público de Empleo en territorio para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.	* Dificultades de conocimiento de información de vacantes y necesidades de los empleadores, que permitan la orientación de la política de empleo y de formación pertinente.
* Desconocimiento generalizado de los operadores y servicios ofertados por los centros de empleo.	

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DEL SENA Y COMCAJA, PARA LA ATENCIÓN UNIVERSAL DE LA POBLACIÓN

Rol Gobernación

- * Realizar los concursos de nombramiento de personal a través de los operadores del Servicio Público de Empleo.
- * Incluir en los términos de contratación de operadoras (contratistas), el uso del Servicio Público de Empleo para la búsqueda y colocación de personal a obras y/o proyectos públicos.
- * 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).

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de las agencias de empleo.
- * 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.

- * Especializar a los centros de empleo de acuerdo con las características de la población a atender (indígenas, víctimas del conflicto armado, población con discapacidad).

- * Generar reportes sobre perfiles ocupacionales de mayor demanda en el departamento, así como de áreas y niveles de formación de los buscadores.

Entidades de apoyo

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

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA - y Agencia

Pública de Empleo del SENA Regional Vaupés).

* Alcaldías municipales de Vaupés.

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 EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD (POLÍTICAS ACTIVAS, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO)

Rol Gobernación

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

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

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

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.

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA - y Agencia Pública de Empleo del SENA, Regional Vaupés).

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

* Alcaldías municipales de Vaupés.

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- Recursos del componente Propósito general en atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

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: Instituciones avaladas para la formación pertinente para el trabajo, con baja capacidad en el territorio.	
CAUSAS	
* Bajo vínculo entre los gobiernos locales, instituciones de formación y empresas para el diseño de políticas y estrategias de formación a los trabajadores o buscadores de empleo.	* Brechas de acceso a formación para población vulnerable, de bajos recursos económicos, población rural y con dificultad de conectividad. * Falta articulación de la educación media y superior, que dé respuesta al sector productivo del departamento.
EFFECTOS	
* Jóvenes desincentivados en ingresar a procesos de formación, relacionados con vocación productiva del territorio (ciencias agropecuarias, turismo). * Aumento de tasas de desempleo por desajuste de competencias.	* Baja pertinencia educativa. * Desarrollo y puesta en funcionamiento parcial, del Centro Jirijirimo del SENA regional.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR PRODUCTIVO DE LA REGIÓN (TURISMO, AGROPECUARIO)

Rol Gobernación

- * Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de Educación.
- * Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción.

- * 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.

Acciones de apoyo

- * (Alcaldía y SENA) Realizar las inversiones en infraestructura y licenciamiento del terreno para el desarrollo del Centro Agropecuario y Servicios Ambientales Jirijirimo.
- * Establecimiento de alianzas interinstitucionales para el desarrollo de incentivos para la formación para el empleo.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Vaupés).
- * Alcaldías municipales de Vaupés.
- * Sector empresarial.

- * Ministerio de Educación Nacional.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Vaupés.
- * Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC.

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Vaupés.

* Instituciones de educación superior.

* Cámara de Comercio de Villavicencio.

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.

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

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

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: Deficiente infraestructura, entidades y profesionales especializados en seguridad y salud en el trabajo	
CAUSAS	
* La IPS que hace presencia en el territorio no está habilitada o certificada, para la emisión de certificados y/o prestación de servicios de salud ocupacional.	* Débiles ejercicios de promoción y prevención.
* El departamento carece de médicos ocupacionales, para la realización de los exámenes periódicos ocupacionales de todos los trabajadores, ya sea de planta o contratista.	* Falta una línea base que permita tener un referente de riesgos profesionales, en la población trabajadora (formal e informal).
	* Gobiernos locales con bajas designaciones presupuestales para la mejora continua de la seguridad y salud de los trabajadores.
EFFECTOS	
* Pérdida de calidad de vida y garantías de trabajo decente en la población ocupada.	* Enfermedades de origen laboral.
* Continuidad en prácticas irregulares y de recurrencia en la accidentalidad y aumento de los niveles de riesgo en la prestación de servicios (transporte).	* Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mínima.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SOCIALIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL)

Rol Gobernación

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

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

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

* Requerir a sus entidades descentralizadas y contratistas de obras públicas, la emisión del certificado de paz y salvo de procesos administrativos ante el Ministerio del Trabajo, al finalizar la ejecución de proyectos.

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Vaupés).

* Organizaciones de trabajadores.

* Instituciones de educación superior.

* Ministerio de Salud y Protección social - Secretarías de salud.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Vaupés

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-.

* Hospital San Antonio de Mitú.

* Cámara de Comercio de Villavicencio.

* Vaupés Sano - IPS.

* Sector empresarial.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población con discapacidad no cuenta con oportunidades de trabajo y las pocas plazas existentes no dan cumplimiento a estándares de calidad.	
CAUSAS	
* Población con discapacidad, concentrada en zonas rurales del departamento.	* Condiciones inaceptables para el desempeño de funciones de la población con discapacidad en entidades públicas.
* Limitadas oportunidades de empleo y/o autoempleo para población con discapacidad y sus cuidadores.	* Altos costos para el desplazamiento de población con discapacidad a puestos de trabajo.
EFFECTOS	
* Discriminación de mano de obra con potencial productivo.	* Deterioro de las condiciones físicas (salud) por el desempeño de funciones de la población con discapacidad en espacios inadecuados.
* Limitado generación de ingresos y disminución de la calidad de vida de la población con discapacidad y cuidadores.	

ESTRATEGIA. PROMOVER MEJORAMIENTO DE EMPLEABILIDAD DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, MANCOMUNADAMENTE ENTRE ENTIDADES PÚBLICAS Y SECTOR EMPRESARIAL DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Identificar los perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores y las empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.

* 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.

Acciones de apoyo

* Apoyar análisis de información del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- que permita la identificación de perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo – Dirección Territorial Vaupés).

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

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

* Alcaldías municipales de Vaupés.

* Cámara de comercio de Villavicencio.

* Sector empresarial.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

* Fortalecer rutas de empleo para población con discapacidad y promover ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción en el marco del Servicio Público de Empleo.

* (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.

* Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies).

* Organizaciones sociales o representantes de Población con discapacidad.

* Consejo Regional Indígena del Vaupés – CRIVA.

* Asociación de Profesionales de Vaupés.

* Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA -, Regional Vaupés.

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

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: Población víctima del conflicto armado con bajas garantías de ingreso al mercado laboral formal.	
CAUSAS	
* Prejuicios frente a la productividad de la población víctima del conflicto armado, por posibles afectaciones psicosociales y/o físicas.	* Recursos de entes territoriales limitados para la generación de oportunidades a población indígena y desplazada.
* Deficiencias en la caracterización de la población víctima del conflicto armado; no se realiza una depuración periódica del sistema de información.	* Población víctima del conflicto armado no cuenta con garantías de acceso a programas de reinserción laboral, como medidas de reparación integral.
EFFECTOS	
* Reincidencia de casos de victimización de la población, por discriminación generalizada.	* Relaciones informales del sector empresarial y población víctima.
* Desajustes en los procesos de atención y reparación de la población, debido a la inconsistencia de sus registros.	* Aumento de brechas sociales y de la línea de pobreza.

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

Rol Gobernación

- * 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, mayoritariamente étnica.
- * Promover y establecer lineamientos para favorecer el acceso de población víctima a programas sociales y generación de ingresos.
- * Disponer oportunamente de la información existente.

Acciones de apoyo

- * Realizar una evaluación del territorio y su población víctima (campesinos, indígenas y afrocolombianos), con el fin de hacer un efectivo proceso de restitución de tierras.
- * Priorizar la financiación de proyectos colectivos de población víctima del conflicto armado.
- * Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de las entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial Vaupés)
- * Actores del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas.
- * Sector empresarial.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Vaupés.
- * Instituciones de educación superior.
- * 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-.
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS -, Regional Vaupés.
- * Cooperación internacional.
- * Alcaldías municipales de Vaupés.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (Nacional) Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - recursos de indemnización individual y colectiva.
- * (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.
- * Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo (cuando intervenga en territorio).

ESTRATEGIA. PROMOVER CARACTERIZACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO EN SU TERRITORIO

Rol Gobernación

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

* Promover el enganche laboral a través de los Centros de Empleo vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.

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 Vaupés).

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA - y Agencia Pública de Empleo del SENA, Regional Vaupés).

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

* Alcaldías municipales de Vaupés.

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

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-.

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

* Mesas de participación.

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: Ingreso de la población indígena joven al mercado laboral, limitado y con baja continuidad en el tiempo	
CAUSAS	
* Concepción de la mano de obra indígena joven, como no calificada, desinteresada y con bajo nivel de pertenencia a la empresa contratante.	* Asentamiento de la población en zonas aisladas a los centros poblados.
* Patrones culturales, reducen iniciativas de procesos de formalización laboral.	* Bajos niveles de formación de población indígena joven, en actividades relacionadas a vocación productiva del territorio.
EFFECTOS	
* Dinámicas de pobreza y desigualdad generan en población indígena excluida; bajos incentivos y percepción negativa acerca de las expectativas de crecimiento en el mercado laboral.	* Discriminación en el trabajo genera desaprovechamiento de capital humano productivo.
* Limitado acceso de población vulnerable a rutas de empleabilidad y emprendimiento.	* Bajo relevo generacional en el desarrollo de actividades agropecuarias.

ESTRATEGIA. PROMOVER PROGRAMAS DE EMPRENDIMIENTO Y/O AUTOEMPLEO CON ENFOQUE DIFERENCIAL A POBLACIÓN INDÍGENA, QUE PROPENDA POR SALVAGUARDAR SU CONOCIMIENTO ANCESTRAL Y APROPIACIÓN DE LOS JÓVENES POR LA TIERRA

Rol Gobernación

* Identificar y definir las apuestas productivas de la región con el fin de promover un desarrollo económico con un componente mayoritario de generación de empleo y oportunidades para los habitantes de la región, y en lo posible, orientar las estrategias en pro del empleo de personas jóvenes o como proveedores de obra

o de bienes y servicios, apoyando mediante los mecanismos establecidos la inclusión laboral de estos.

* Fomentar planes, programas y/o proyectos para el desarrollo socioeconómico y étnico del territorio, de acuerdo a potencial endógeno del territorio y planes de vida de las comunidades.

Acciones de apoyo

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

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

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

* Prestar asistencia a jóvenes indígenas, en generación de valor agregado a bienes y/o servicios tradicionales, formalización empresarial y sistema de protección social.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar).

* Instituto Colombiano Agropecuario -ICA-, Regional Vaupés.

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

* Consejo Regional Indígena del Vaupés.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Vaupés.

* Academia.

* Ministerio del Interior.

* Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA, Regional Vaupés.

* Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

* Instituciones de Formación para el Trabajo.

* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación SURA)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Fundación SURA.

* (Nacional) Recursos de Regalías en los componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación.

* (Nacional) Fondo Emprender, recursos para el emprendimiento.

Instancias territoriales con competencia

* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC-.

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

* Mesas Técnicas de Empleo.

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja cobertura y afiliación a mecanismos de protección a cesante y servicios del subsidio familiar	
CAUSAS	
* Bajos niveles de vinculación al sistema de protección social.	* Población asentada en zonas rurales aisladas (resguardos y corregimientos) y con bajos niveles de ingreso familiar.

* Oferta de servicios limitada para la población indígena del departamento, junto a debilidades estructurales de la caja de compensación familiar a nivel nacional.	* Características geográficas y económicas del territorio dificultan la prestación de servicios * Informalidad laboral en actividades productivas del sector privado del departamento.
EFFECTOS	
* Desprotección del trabajador y su núcleo familiar. * Baja pertinencia y cobertura de los servicios ofertados por la caja de compensación familiar.	* Limitado aprovechamiento de los servicios sociales, por implicar costos adicionales a cuota moderadora.

ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR LA PERTINENCIA DE LA VINCULACIÓN A LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL CESANTE Y EL SUBSIDIO FAMILIAR, DE ACUERDO A LAS PARTICULARIDADES DEL TERRITORIO

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.
- * Apoyar la implementación de servicios por parte de las Cajas de compensación familiar en el área rural del territorio bajo su jurisdicción.

Acciones de apoyo

- * Estructurar una oferta de servicios en cobertura y mecanismos flexibles de vinculación, de conformidad con las particularidades de la población del departamento.
- * 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 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.
- * 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).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Vaupés).
- * Cajas de compensación familiar y sus centros de empleo.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.

- * Cámara de comercio de Villavicencio.
- * Sector empresarial.
- * Alcaldías municipales de Vaupés.
- * Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA, Regional Vaupés.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral.

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

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: Bajo nivel de diálogo tripartito en aspectos laborales por inactividad de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-	
CAUSAS	
* Desinterés de los entes territoriales en conformar parte activa de este espacio.	* Limitado desarrollo del sector empresarial del departamento, reducen la dinámica de la Subcomisión.
* Desconocimiento de la funcionalidad y pertinencia del uso de este espacio de discusión para el territorio.	* Bajo acompañamiento y asistencia técnica de la Subcomisión desde el ámbito nacional.
EFFECTOS	
* Vulneración de derechos de trabajadores y conflictividad laboral, por limitantes en el ejercicio de inspección, vigilancia y control y diálogo social.	* Baja promoción del diálogo social tripartito para la promoción del trabajo decente en el territorio.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS U OTRAS ÁREAS) PARA LA DISCUSIÓN Y CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES EN CADA DEPARTAMENTO (PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE Y LA ATENCIÓN Y PROMOCIÓN DE CONFLICTOS SOCIO - LABORALES)

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.
- * 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.

* 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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Vaupés).
- * Alcaldías municipales de Vaupés.

* Organizaciones de Trabajadores de Comercio y Construcción.

* Representantes de los pensionados.

* Sector empresarial.

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: Sectores informales generan ingresos bajos e inestables, con bajos excedentes para el desarrollo del territorio	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Barreras de acceso al mercado formal para población excluida, especialmente población indígena víctima del conflicto armado y población con discapacidad. * Actividades económicas que generan empleo como construcción, comercio, restaurantes, hoteles, transporte y servicios, reportan mayores tasas de informalidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Sectores informales generan ingresos más bajos e inestables; la mayoría de ellos están constituidos por empleos a cuenta propia y de baja productividad. * Patrones culturales promueven el relacionamiento informal en el mercado laboral.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población sin garantías de ingresos fijos para atender las necesidades del hogar. * Deterioro de la calidad de vida de los trabajadores, junto a bajas expectativas de desarrollo de la población en el mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mayor exposición a condiciones de trabajo inseguras y evasión a la seguridad social y otras normas laborales.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA RECONVERSIÓN LABORAL DIRIGIDA A POBLACIÓN NO VINCULADA FORMALMENTE AL SECTOR PRODUCTIVO, MEDIANTE GENERACIÓN DE CAPACIDADES LABORALES E IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE INGRESOS

Rol Gobernación

- * Identificar y suministrar información sobre actividades productivas potenciales de su departamento (agricultura-agroindustria y turismo).
- * Apoyar y fortalecer los ejercicios de sensibilización de la población no vinculada al sector productivo y que participa en actividades irregulares.

Acciones de apoyo

- * Realizar estudios de vocación productiva de las zonas rurales y población a beneficiar.
- * Sensibilizar a la comunidad en general sobre los alcances de la reconversión laboral y los beneficios derivados de la formalización.

- * Generar alianzas interinstitucionales e intergremiales para vinculación de beneficiarios del programa de reconversión laboral.
- * Garantizar rutas de colocación de las agencias de gobernación y/o alcaldías, de acuerdo a lo establecido en la norma.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Vaupés)

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

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

* Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

* Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

* Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA.

* Consejo Regional Indígena del Vaupés - CRIVA.

* Alcaldías municipales de Vaupés.

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

* (Nacional) Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fortalecimiento a negocios verdes.

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamental de Política Social –CODPOS-.

* Mesa de generación de ingresos.

* Comisión regional de competitividad CRC.

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: Limitado desarrollo del sector agropecuario, como generador de ingresos y empleo	
CAUSAS	
* Las actividades agropecuarias, corresponden principalmente a economías de subsistencia. * Carencia en procesos de agroindustria y/o diversificación productiva, de acuerdo a características endógenas del territorio.	* Débiles procesos de asociatividad y apoyo al emprendimiento. * Deficiencia en la dotación de bienes y servicios públicos por parte de gobiernos locales.
EFFECTOS	
* Limitantes en la generación de empleo rural y aumento de la tasa de desempleo rural. * Bajos ingresos percibidos por la elaboración de productos tradicionales.	* Dificultades para el ingreso al mercado, por cumplimiento de estándares de calidad.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Percepción negativa del desarrollo agropecuario del departamento, llevan al desinterés de continuar en procesos de formación relacionados al sector	
CAUSAS	
* Baja pertinencia de los procesos de formación del trabajador rural, deficiencias en los procesos de asistencia técnica. * Apropiación social del conocimiento limitada y sin incentivos para la consolidación del relevo generacional.	* Instituciones de formación con limitantes en el desarrollo de habilidades, pertinentes a las necesidades del sector.

EFECTOS	
* Migración de población rural a zona urbana de Mitú, inexistencia del relevo generacional.	* Articulación entre saberes ancestrales y de producción comercial, con niveles bajos.
* Debilidades en el desarrollo de actividades específicas para dinamizar la producción en el campo.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Patrones culturales de población indígena y desarrollo de actividades agropecuarias, llevan a una desvinculación del sistema de protección social	
CAUSAS	
* Dinámicas del sector agropecuario, por ser economías de subsistencia no derivan en ingresos estables para núcleos familiares que permitan el pago por vinculación al sistema de protección social.	* Desconocimiento de mecanismos flexibles de vinculación al sistema de protección social y beneficios que se obtienen del mismo. * Debilidades en la cobertura y calidad de la prestación de servicios por parte de las entidades que conforman los subsistemas de protección social.
EFECTOS	
* Desprotección de trabajadores rurales y sus núcleos familiares.	* Limitaciones en la prestación de los servicios de protección social a lo largo del territorio.
* Continuidad e incremento de brechas sociales y línea de pobreza.	

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

Rol Gobernación

- * Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.
- * Poner en conocimiento de Colpensiones la necesidad de la gestión del establecimiento de puntos de recaudo en el

departamento y/o velar por el establecimiento de nuevas alianzas con entidades para la realización de los aportes voluntarios, diferentes a Baloto.

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

Acciones de apoyo

- * 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 Generación y protección del empleo y subsidio familiar).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones-
- * Gremios del sector agropecuario.
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

- * Alcaldías municipales de Vaupés.
- * Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda.
- * Redes de recaudo.
- * Consejo Regional Indígena del Vaupés – CRIVA.
- * Autoridades indígenas regionales.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

- * Mesas técnicas de empleo.

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

Rol Gobernación

- * Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.
- * Promover los lineamientos de política que se desarrollen, en relación a los servicios ofrecidos por las Cajas de compensación familiar en el sector rural.
- * Suministrar información pertinente a las Cajas de Compensación Familiar, frente a las características propias de las familias y empleo rural de los departamentos, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados.
- * Formular y ejecutar proyectos orientados al mejoramiento de las condiciones de habitabilidad y el acceso a servicios públicos de la población rural, que permitan generar las condiciones óptimas para la ampliación de cobertura del subsidio familiar de vivienda rural.
- * Promover jornadas de salud en diferentes partes del territorio, para el acceso a los servicios de las cajas, mediante brigadas móviles.
- * Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural, ofertados por las Cajas de compensación familiar.

Acciones de apoyo

- * Realizar eventos de acuerdo a la temática, de manera focalizada, teniendo en cuenta la cobertura de las cajas que hacen presencia en el territorio.
- * Incluir dentro de su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a las CCF.
- * Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones en materia del sistema de subsidio familiar.
- * Formular y gestionar proyectos ante los OCAD correspondientes, que fortalezcan el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.
- * Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- * Ministerio de Salud y Protección Social.
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios.
- * Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA, Regional Vaupés.
- * Gremios y sector empresarial actividades agropecuarias.
- * Alcaldías municipales de Vaupés.
- * Consejo Regional Indígena del Vaupés – CRIVA.
- * Autoridades indígenas regionales.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.
- * (Nacional) Min agricultura - Fondo de Desarrollo Rural.
- * (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Desarrollo Regional - FDR-.
- * (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Compensación Regional - FCR-.

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral.
- * Mesas técnicas de empleo.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-.

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: Desarrollo de economías campesinas y ejercicios solidarios indígenas, incipientes y con bajo impacto en el desarrollo territorial	
CAUSAS	
* Comunidades indígenas con iniciativas productivas, por su cosmovisión realizan procesos cooperativos, pero que se ven debilitados por temas administrativos y comerciales.	* Procesos asociativos incipientes, la población indígena prefiere realizar acciones individuales. * Desconocimiento del funcionamiento y cumplimiento normativo de las organizaciones solidarias.
EFECTOS	
* Organizaciones solidarias del sector agropecuario, constituidas pero con funcionamiento incipiente.	* Baja visibilización e impacto de las organizaciones existentes, que lleven a su debilitamiento organizacional y posterior inactividad.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CONFORMACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS, DE ACUERDO AL POTENCIAL ENDÓGENO DEL DEPARTAMENTO, QUE PROPENDAN POR LA PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES Y ÉTNICOS

Rol Gobernación

- * Validar los planes de acción de apuestas productivas del departamento, con autoridades ambientales e indígenas.
- * Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento organizacional y administrativo, para la conformación de asociaciones y cooperativas indígenas.
- * 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.

* Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

Acciones de apoyo

- * Validar los usos del suelo de acuerdo a zonificación ambiental y planes de vida de las comunidades.
- * Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías campesinas y organizaciones solidarias para el desarrollo de procesos agroindustriales y turísticos, que salvaguarden el conocimiento ancestral.
- * Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo,

responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural.

* (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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Vaupés).
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Vaupés.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Vaupés.

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

* Cámara de Comercio de Villavicencio.

* Entidades de cooperación internacional.

* Alcaldías municipales de Vaupés.

* Consejo Regional Indígena del Vaupés - CRIVA.

* Autoridades indígenas regionales.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas de generación de ingresos.

* Redes regionales de emprendimiento

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Falta reconocimiento de las instituciones hacia la persona mayor, como sujeto de derechos	
CAUSAS	
* Alta carga laboral en funciones de la chagra y cuidado familiar.	* Baja oferta de las entidades territoriales para la promoción de programas que fomenten el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de la persona mayor.
* Estigmatización por la idiosincrasia de la comunidad indígena.	
EFFECTOS	
* Personas mayores con necesidades y demandas de servicios institucionales y familiares.	* Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica.
	* Ingresos económicos y subsidios monetarios, limitados en comparación a las necesidades de la persona mayor.

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones – Dirección Territorial Vaupés).

* Alcaldías municipales de Vaupés.

* Consorcio Colombia Mayor.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Vaupés.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - Anspe -, Regional Vaupés.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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 AMPLIACIÓN DE COBERTURA Y 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 programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades propias de la región (artesanías, comidas típicas, folklore llanero).

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

Acciones de apoyo

* 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, etnoeducación, comidas típicas, etc.)

Entidades de apoyo

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

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

* Instituto Departamental de Deporte, Cultura y Recreación – IDDER.

* Caja de Compensación Familiar Campesina - COMCAJA, Regional Vaupés.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS.

* Consejo Regional Indígena del Vaupés – CRIVA.

* Organizaciones sociales, representación de la persona mayor

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Vaupés.

* Alcaldías municipales de Vaupés.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - Anspe -, Regional Vaupés.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-.

* Comité de Adulto Mayor.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2014). *Abecé Subsidio de vivienda*. Bogotá D.C.

- (2014). *Abecé Formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Formalización empleo y seguridad social*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Formalización relaciones laborales*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Acuerdo de formalización laboral*. Bogotá D.C.
- (2014). *Programa de asistencia técnica para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Guía Metodológica (2014-2015)*. Bogotá D.C.
- (2014). *ABC Cartilla de los Comités Departamentales y Municipales para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil –CIETI-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de la Dirección de movilidad y formación para el trabajo*. Bogotá D.C.
- (2014). *Guía del trabajador migrante internacional. Si es extranjero y va a trabajar en Colombia* Bogotá D.C.
- (2014). *ABC del Sector solidario*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Grupo de Asistencia Técnica Territorial [GATT]*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Transporte para el empleo*. Bogotá D.C.
- (2015). *Abecé Talentos para el empleo*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Salud y la Protección social [Minsalud] (2014) *Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y Alcaldes*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- (2013). *Cooperación de la OIT en Colombia para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil*. Bogotá D.C.
- (2015). *El Trabajo Decente*. Autor. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización de la Naciones Unidas (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*.
- (2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Autor. Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ANEXOS

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

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

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

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

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