

# 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**

WILLIS RUIZ MARIN  
**Asesor Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial**

SAMUEL SALAZAR NIETO  
**Coordinador Grupo de Comunicaciones**

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ  
**Editora**

**Diciembre, 2015**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas .....	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva .....	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente .....	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público .....	16
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	16
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 .....	24
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	25
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven .....	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante .....	33
Teletrabajo .....	34
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	36
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	38
Formalización laboral .....	38
Trabajo decente en el campo .....	40
Organizaciones solidarias .....	43
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	46
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	46
BIBLIOGRAFÍA .....	48
ANEXOS.....	50

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	50
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	50
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	50
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	50
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” .....	50
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	50

## 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 nuevo país* define la construcción e implementación de una política nacional de trabajo decente, pero además, que los entes territoriales formularan políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo (2016 -2019). En este sentido y para brindar acompañamiento, el Ministerio del Trabajo implementó la estrategia “*Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019*”.

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

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

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

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

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

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

**Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia**



*Fuente:* Elaboración propia (2015)

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

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



#### **SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DEL ATLÁNTICO**

**Fechas de Sesiones:** 16 de Septiembre de 2015 – 30 de Septiembre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación del Atlántico, Alcaldía de Barranquilla, Dirección Territorial Atlántico – Ministerio del Trabajo-

#### **COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN DEL ATLÁNTICO**

**Fechas de Sesiones:** 16 de Septiembre de 2015 – 16 de Septiembre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación del Atlántico, Alcaldía de Barranquilla, Cámara de Comercio de Barranquilla, Universidades-

#### **CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL DEL ATLÁNTICO**

**Fechas de Sesiones:** 16 de Septiembre de 2015 – 16 de Septiembre de 2015.

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación del Atlántico, Alcaldía de Barranquilla, Defensoría del Pueblo – Regional Atlántico.

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

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

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

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

## CAPÍTULO 3

# PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

### TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil en el Atlántico, en actividades relacionadas con comercio y hotelería (4,4% Tasa TI Barranquilla y Área Metropolitana en cuarto trimestre 2014; DANE 2015)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* La informalidad laboral conlleva a la necesidad de vinculación de niños, niñas y adolescentes.	* Debilidad en el proceso de actualización de los registros de trabajo infantil.
* Recursos limitados para el desarrollo de acciones de fomento a la recreación y educación de los niños, niñas y adolescentes del departamento.	* Dificultad para acudir a cuidadores de niños y niñas en casa, por lo cual deben acompañar a sus padres a sus lugares de trabajo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Deserción escolar y participación de niños, niñas y adolescentes en el mercado de trabajo del Departamento del Atlántico.	* Deficiencias en la captura y registro de información, dificultando la toma de decisiones de política pública.
* Desarticulación interinstitucional para la identificación y atención de niños, niñas y adolescentes relacionados al trabajo infantil.	* Pocas oportunidades de educación, recreación y ocupación del tiempo libre de niños, niñas y adolescentes.

### **ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006), PRINCIPALMENTE, EN COMPONENTE DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y DEL ESCNNA DE ACUERDO A LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL (2016-2026)**

#### **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.

\* Conformar y/o fortalecer los Consejos Departamentales de Política Social en su territorio

\* Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

### **Acciones de apoyo**

\* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

\* (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.

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

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

\* (Alcaldía) Presentar la política pública ante el Concejo municipal para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

\* (Alcaldía) Conformar y/o fortalecer los Consejos municipales de Política Social en su territorio.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Atlántico

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Atlántico

\* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Asamblea departamental y Concejos municipales del Atlántico

\* Comisarias de Familia

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Atlántico

\* Defensoría del Pueblo - Regional Atlántico

\* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

\* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI-, del Atlántico y Municipales.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Atlántico - Mesa 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**

\* fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- a través de participación activa articuladamente con Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

\* 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-

\* 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 restablecer 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 desarrollar 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.

### **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

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 Atlántico)
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Atlántico
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Atlántico
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-
- \* 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 Atlántico
- \* Defensoría del pueblo, Regional Atlántico.
- \* Alcaldías municipales del Atlántico y distrital de Barranquilla.

### **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 Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS**

### **Rol Gobernación**

- \* Utilizar los registros de trabajo infantil y sus peores formas para adelantar acciones de socialización y sensibilización a grupos prioritarios.
- \* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamental de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

- \* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- \* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.
- \* Trabajar en la prevención, acompañamiento y establecimiento de derechos de los niños, niñas y adolescentes.

### **Acciones de apoyo**

- \* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- \* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas
- \* Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

- \* Participar en los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamental de Política Social y en las actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.
- \* Socializar con entidades de su sector (privado) la importancia de la prevención y promoción de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial del Atlántico)
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Atlántico
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Atlántico
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Policía Nacional, (Grupo infancia y adolescencia)
- \* Comisarias de Familia
- \* Procuraduría General de la Nación, Regional Atlántico
- \* Defensoría del Pueblo, Regional Atlántico
- \* Cámara de Comercio de Barranquilla
- \* Gremios (Fedegan, Federación de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles).
- \* Organizaciones de trabajadores (CGT Atlántico, CUT Atlántico, CTC Atlántico)
- \* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil - CIETI-, del Atlántico y Municipales.
- \* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Atlántico - Mesa de Infancia, Adolescencia y Familia.

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

### **Rol Gobernación**

- \* Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar familias a intervenir.
- \* Realizar convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

### **Acciones de apoyo**

- \* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de NNA trabajadores.
- \* Vincular a padres en la oferta que brinda el Servicio Público de Empleo para el mejoramiento de su empleabilidad.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Atlántico).
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Atlántico.
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-.
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- \* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Atlántico (Servicios y Centros de empleo).
- \* Cajas de compensación familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico).
- \* Cámara de comercio de Barranquilla.

### **Posibles fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de Compensación Familiar).

### **Instancias territoriales con competencia**

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

# CAPITULO 4

## PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

### POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidad en el desarrollo de estrategias sectoriales que dinamicen la competitividad y mercado laboral del departamento. Tasa de ocupación Departamento del Atlántico del 19% en 2014 (GEIH 2014)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo compromiso de las entidades públicas para fortalecer la política de desarrollo sectorial del Atlántico, que propendan por lograr un mayor impacto en la competitividad y desarrollo económico del departamento.	* Deficiencias en la continuidad de los procesos de apalancamiento de las apuestas productivas del departamento (Turismo, Agropecuario).  * Débil articulación entre el sector privado, el sector público y los gremios para el desarrollo de acciones estratégicas, que influyen de manera positiva la generación de empleo e ingresos de la población.
<b>EFFECTOS</b>	
* Limitado marco normativo y estratégico para el desarrollo de sectores y actividades productivas del departamento, que impacten en el mediano y largo plazo.	* Actividades económicas con mayor ocupación, fomentan la continuidad de relaciones informales entre empleados y empleadores.  * Desarrollo de actividades económicas con bajo impacto en el mercado laboral.

### ESTRATEGIA. FORTALECER EL DIÁLOGO Y MESAS DE TRABAJO DONDE CONFLUYE EL SECTOR EMPRESARIAL, SECTOR PÚBLICO Y ORGANIZACIONES SOCIALES, PARA DEFINICIÓN DE ACCIONES QUE FORTALEZCAN EL DESARROLLO DE LAS APUESTAS PRODUCTIVAS DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

#### Rol Gobernación

- \* Participar activamente de los espacios de discusión relacionados con el abordaje de políticas de desarrollo sectorial que propendan por el mejoramiento competitivo del departamento.
- \* Orientar la formulación, implementación y seguimiento de la política de desarrollo sectorial departamental.
- \* Colaborar en la identificación de perfiles ocupacionales del departamento y su articulación con la oferta académica.

- \* Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.

#### Acciones de apoyo

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

- \* Facilitar mecanismos de identificación de actores y acciones para la formulación e implementación de una política laboral.
- \* Apoyar en el proceso de identificación y caracterización de los perfiles ocupacionales por sectores económicos.

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio de Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Atlántico
- \* Ministerio de Comercio Industria y Turismo
- \* Cámara de Comercio de Barranquilla

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Atlántico
- \* Probarranquilla
- \* Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca -Aunap-
- \* Instituciones de educación superior y para el trabajo
- \* Asamblea Departamental
- \* Cooperación internacional (OIT; CEPAL-, otras)

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

\* (Nacional - privados) Recursos propios del tejido empresarial y gremios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

\* Comisión Regional de Competitividad Atlántico

\* Red Regional de Emprendimiento Atlántico

## **ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES, QUE FOMENTEN LA INNOVACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS TANTO DEL ÁREA URBANA COMO RURAL**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en el departamento, articuladamente con los municipios de su jurisdicción.

\* Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a la cantidad y calidad del empleo derivado de proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio.

\* Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades territoriales y sector privado para desarrollar los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

### **Acciones de apoyo**

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

\* Brindar asesoría técnica y apoyar los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el departamento.

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Cámara de comercio de Barranquilla

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Probarranquilla

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Atlántico

\* Organizaciones de Trabajadores (CGT Atlántico, CUT Atlántico, CTC Atlántico)

\* Cajas de Compensación Familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles).

\* Ormet Barranquilla

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

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

### **Rol Gobernación**

\* Realizar un mapeo de las empresas con actividades de responsabilidad social empresarial externas a la empresa que estén en su jurisdicción, principalmente, aquellos enfocados a la creación de empresas o empleo, desarrollo incluyente, desarrollo rural, fortalecimiento de proveedores, entre otros.

\* Promover espacios de discusión con actores públicos y privados para orientar y contextualizar a los responsables de las actividades

### **Acciones de apoyo**

\* Brindar información en torno a las actividades de responsabilidad social empresarial externas a la empresa que se estén adelantando, principalmente, aquellos enfocados a la creación de empresas o empleo, desarrollo incluyente, desarrollo rural, fortalecimiento de proveedores, entre otros.

\* Participar en espacios de discusión con actores públicos y privados que permitan orientar y contextualizar frente a las

de RSE de las empresas bajo su jurisdicción de las necesidades del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente.

\* Promover espacios de coordinación y articulación con actores públicos y privados para la implementación de actividades que permitan la articulación de políticas, programas y proyectos del sector público con las actividades que adelantan las empresas en materia de RSE.

necesidades del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente y la manera de articularse a las iniciativas públicas.

\* Promover espacios de coordinación y articulación con actores públicos y privados para la implementación de actividades que permitan la articulación de políticas, programas y proyectos del sector público con las actividades que adelantan las empresas en materia de RSE.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Atlántico)

\* Cámaras de comercio de Barranquilla

\* Cajas de Compensación Familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)

\* Ormet Barranquilla

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Probarranquilla

\* Organizaciones de Trabajadores (CGT Atlántico, CUT Atlántico, CTC Atlántico)

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Privados) Recursos propios de las empresas

\* (Privados) Recursos propios de los gremios

\* (Cooperación internacional) Recursos de cooperación internacional, entidades como Cámara de comercio colombo-británica, Corporación Andina de Fomento -CAF-, otras.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión regional de competitividad CRC.

## **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: Deficiencias en la captura, sistematización y análisis de información relevante del mercado laboral en el Departamento del Atlántico.**

**CAUSAS**

\* Generación de indicadores sobre mercado laboral en áreas rurales y urbanas deficientes; no se cuentan con procesos de monitoreo y análisis por parte de las entidades encargadas de su captura.

\* Entidades que generan indicadores a nivel territorial, no realizan análisis de coyuntura y prospectiva, de la información recolectada.

\* Desconocimiento de las competencias y facultades de la Red de Observatorios del Mercado de trabajo.

**EFECTOS**

\* Política, programas y proyectos con limitados alcances que impacten el mercado laboral del departamento, debido a la falta de pertinencia de estudios e indicadores.

\* Bajo impacto y reconocimiento del Observatorio del Mercado de Trabajo en el departamento.

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

**Rol Gobernación**

\* Promover el fortalecimiento del Observatorio regional a través de la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal.

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

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

\* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas.

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

\* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web ente territorial) los sistemas de información en torno al mercado laboral como la Fuente de Información Laboral de Colombia -FILCO-, Banco de Información Regional -BIRE- y la Red de Observatorios Regionales -Red Ormet-.

**Acciones de apoyo**

\* Identificar espacios de discusión en los que se socialice la estrategia Red Ormet y actores clave en el territorio que se vinculen al observatorio y participen en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio -Ormet-.

\* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas.

\* Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet.

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

**Entidades de apoyo**

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

\* Ormet Barranquilla

\* Cooperación Internacional (PNUD)

\* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación de Cafeteros, Asogonorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

**Posibles fuentes de financiamiento**

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

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto de inversión Fortalecimiento y Creación de los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo y Consolidación de la Red de Observatorios.

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

\* Gremios y sector productivo: Recursos propios.

**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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incipiente conocimiento y promoción de los servicios de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo por parte de entidades territoriales y tejido empresarial.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Prácticas irregulares (recomendados) de colocación de mano de obra calificada y no calificada, por parte de entes territoriales y sector privado.	* Baja apropiación de los entes territoriales del Servicio Público de Empleo, como una herramienta útil para procesos de colocación de mano de obra local (calificada y no calificada).
* Limitantes en el suministro de información sobre tendencias y estadísticas de vacantes en el departamento, en la plataforma del Servicio Público de Empleo.	* Falta articulación entre las diferentes entidades autorizadas por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, para los procesos de intermediación.
<b>EFFECTOS</b>	
* Disminución del impacto y normalización de los procesos de colocación en el territorio.	* Desconocimiento sobre normatividad y ventajas de la colocación y búsqueda de vacantes por medio del Servicio Público de Empleo.
* Limitado suministro de información, que sirva de referente para la definición de rutas de colocación y procesos de capacitación de buscadores y trabajadores.	

### **ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, PARA LA ATENCIÓN UNIVERSAL DE LA POBLACIÓN**

#### **Rol Gobernación**

\* 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.

#### **Acciones de apoyo**

\* (UAESPE) Generar la viabilidad para el proyecto en cuanto a la sostenibilidad del recurso humano, financiero, y de infraestructura para la implementación de centros de empleo.

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

\* Promover el Servicio Público de Empleo como un sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo

\* Apoyar la implementación de programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros).

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

\* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.

adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

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

\* Especializar a los centros de empleo de acuerdo con las características de la población a atender.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

- \* Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Atlántico
- \* Cajas de Compensación Familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)

### **Posibles fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen el 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.
- \* Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan

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

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio.
- \* Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad.
- \* Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio.

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

- \* Crear redes de socialización que promuevan el acercamiento entre empleadores y usuarios.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Atlántico (APE)

- \* Cajas de Compensación Familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)
- \* Cámara de Comercio de Barranquilla
- \* Probarranquilla
- \* Comité Intergremial del Atlántico
- \* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

### **Posibles fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen el 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Formación de mano de obra local no corresponde a las demandas del tejido empresarial y apuestas productivas del departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Debilidades en el diálogo entre las instituciones de educación superior y el tejido empresarial del departamento, para lograr el desarrollo de competencias específicas.</li> <li>* Insuficientes estudios de oferta y demanda laboral en el departamento dificultan la identificación y focalización de los procesos de formación y programas pertinentes para trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Jóvenes no interesados en vincularse a procesos de formación en ciencias agropecuarias, debido a que no visualizan a futuro grandes oportunidades de vinculación al sector.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mano de obra no calificada o con limitadas aptitudes para el desarrollo de funciones específicas de acuerdo a la demanda del sector productivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento del trabajo por cuenta propia (trabajo informal) debido a largos tiempos de espera de ocupación de la mano de obra local.</li> <li>* Migración de población interna por debilidades de la formación de la mano de obra local.</li> </ul>

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

#### Rol Gobernación

- \* Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre necesidades de formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.
- \* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.

- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.
- \* Implementar estrategias para la formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- \* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.

#### Acciones de apoyo

- \* Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.
- \* Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.

- \* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.
- \* Hacer uso de la Red Regional de Observatorios de Mercado de Trabajo -ORMET- (departamental) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta y demanda de formación).

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico
- \* Instituciones de Educación Superior
- \* Departamento Nacional de Estadística -DANE-
- \* Ormet Barranquilla
- \* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

- \* Cámara de Comercio de Barranquilla
- \* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)
- \* Organizaciones campesinas y de trabajadores
- \* Comité Intergremial del Atlántico

### **Posibles fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Regional del SENA Atlántico

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

## **ESTRATEGIA. INCENTIVAR EL DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA – UVAE– EN EL ATLÁNTICO**

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación para el trabajo no cubierta por oferta tradicional.
- \* Abordar en el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Comités Locales de Salud Ocupacional, la pertinencia y acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE.
- \* Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico
- \* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla
- \* Cámara de Comercio de Barranquilla

- \* Probarranquilla
- \* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)
- \* Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca -Aunap-

### **Posibles fuentes de financiamiento**

- \* (Privados) Recursos privados de las empresas

- \* (Privados) Recursos privados de los gremios

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejos Regionales de Competitividad -CRC- Atlántico
- \* Mesa Técnica de Empleo

- \* Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales - SDCPSL- Atlántico

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desprotección del trabajador y prevalencia de accidentes laborales en las microempresas, por falta de un adecuado proceso de inspección y vigilancia</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajos niveles de vinculación al sistema de protección social, de ocupados por cuenta propia, trabajadores del sector comercio y servicios.	* Pocos ejercicios de socialización sobre normas de seguridad y salud en el trabajo y de jornadas de inspección, vigilancia y control.
* Empresas contratistas del sector construcción, no dan cumplimiento a las normas del sistema de seguridad y salud en el trabajo.	* Limitado conocimiento por parte del tejido empresarial sobre sanciones y pago de indemnizaciones por fallos en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Incremento en el riesgo e incidencias de accidentes laborales por falta de cultura del autocuidado y concienciación del tejido empresarial sobre el cumplimiento del SST.	* Disminución del desempeño laboral, debido a las bajas garantías de condiciones físicas para el efectivo cumplimiento de funciones

### **ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL EN TORNO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Rol Gobernación**

- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.
- \* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel territorial para promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo.

- \* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

- \* Participar en programas de capacitación en normas básicas de salud y seguridad aplicables a su ocupación, para trabajadores independientes e informales por sector económico.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- \* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en

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

- \* Promover con representantes de instituciones educativas de diversos niveles de formación, la inclusión de contenidos pedagógicos orientados a la promoción de la cultura de autocuidado y la prevención de los riesgos).

#### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Riesgos Laborales - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Ministerio de Salud y Protección Social
- \* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL- Regional Atlántico

- \* Instituciones educativas (Instituto Técnico de Soledad -ITSA-)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico
- \* Cámara de Comercio de Barranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Organizaciones de trabajadores

\* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla (Secretarías de Salud y Educación)

\* Comité Intergremial del Atlántico

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Fondo de Riesgos Laborales

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

\* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* (Mintrabajo) Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control en torno seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de asistencia técnica, priorizando la protección del menor trabajador y los trabajadores con discapacidad.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Riesgos Laborales - Dirección Territorial Atlántico)

\* Secretaría de Salud del Atlántico

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL- Regional Atlántico

### **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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Barreras de acceso (físicas, culturales) de población con discapacidad a oportunidades de trabajo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja disponibilidad de ambientes adecuados o con ajustes razonables para el adecuado desarrollo de actividades laborales de población con discapacidad	* Desconocimiento por parte de los empresarios de marco normativo (procedimientos y beneficios) en torno a vinculación de población con discapacidad.
* Baja implementación de prácticas como el teletrabajo compatibles con sus capacidades laborales.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Incentivos negativos para el desarrollo del plan de vida de este grupo de población	* Disminución en calidad de vida de población afectada

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

**Rol Gobernación**

- \* Transversalizar la discapacidad en las diferentes líneas del plan de desarrollo (planes, programas y proyectos) considerando que la discapacidad puede estar presente en cualquier momento del curso de la vida y que las personas con discapacidad hacen parte de grupos étnicos o grupos poblacionales.
- \* Conformar y/o convocar los Comités territoriales de discapacidad del territorio bajo su jurisdicción según corresponda

- \* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el funcionamiento de los Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.
- \* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

**Acciones de apoyo**

- \* (Alcaldías municipales y Distritales) Conformar y/o convocar los Comités territoriales de Discapacidad del territorio bajo su jurisdicción según corresponda (Municipales: CMD; Distritos: CDD y CLD)
- \* (Alcaldías municipales y Distritales) Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el funcionamiento de los Comités territoriales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.

- \* Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.
- \* Conformar e involucrar los Grupos de Enlace Sectorial -GES- en las actividades que se adelantan en el marco de los Consejos Territoriales de Discapacidad.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo – Dirección Territorial Atlántico)
- \* Ministerio de salud y protección social
- \* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Atlántico
- \* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema -ANSPE-

- \* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Antioquia
- \* Alcaldías municipales de Atlántico y distrital de Barranquilla (Secretarías de Salud)
- \* Organizaciones sociales de Población con discapacidad

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; Comités Municipales, Comité Distrital o Comités Locales, según corresponda.

- \* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Atlántico.

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

### **Rol Gobernación**

\* Promover la creación de unidades productivas lideradas por población con capacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a la vocación productiva del territorio.

\* Identificar las necesidades de las unidades productivas o de emprendimiento de personas con discapacidad y/o sus cuidadores.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar una caracterización de la vocación productiva del territorio y de oportunidades para el emprendimiento de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

\* Promover el acceso de la Población con Discapacidad y/o sus cuidadores a la oferta institucional existente en torno a

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo – Dirección Territorial Atlántico)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Atlántico

\* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional Atlántico

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

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

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

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

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

\* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Atlántico

\* Caja de compensación familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)

\* Alcaldías municipales del Atlántico y distrital Barranquilla.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

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

\* Red regional de emprendimiento

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

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de victimización de la población que llevan a reducir las posibilidades de ingreso al mercado laboral</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Registro y atención integral de la población víctima deficiente, por inconsistencias en la información reportada en las fuentes oficiales.	* Institucionalidad para la atención de población víctima con baja capacitación para la orientación de la población víctima en su ruta de atención y reparación.
* Bajos niveles de formación de la población víctima y sus líderes sociales.	
<b>EFECTOS</b>	
* Dificultades de ingreso de la población víctima al mercado laboral por secuelas físicas y psicosociales.	* Reincidencia de hechos victimizantes por etiquetas sociales y discriminación por parte del tejido empresarial.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER LA 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 Atlántico)

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

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

\* Centros de empleo de las cajas de compensación familiar y la Agencia Pública de Empleo del SENA

\* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Atlántico

#### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Subsidio familiar) Recursos administrados por cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante

\* (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

### **ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLO RURAL Y URBANO DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO**

#### **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.

#### **Acciones de apoyo**

\* Diligenciar la información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para la adecuada atención y reparación integral de las víctimas del conflicto armado

### Entidades de apoyo

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

\* 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-

\* Centros de empleo de las Cajas de Compensación Familiar y la Agencia Pública de Empleo del SENA

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Atlántico

\* Departamento para la Prosperidad Social - DPS- Regional Atlántico

\* Cooperación Internacional

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

### Posibles fuentes de financiamiento

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Nacional) Sistema General de Regalías

\* (Nacional) Proyectos de Inversión del Presupuesto General de la Nación

### Instancias territoriales con competencia

\* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

\* Subcomité de Restitución - Grupo de Empleo

\* Mesas de participación

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasa participación laboral femenina en el Atlántico. Tasa de participación masculina del 72,6% en edad de trabajar, mientras que la femenina fue del 49,6%. (Microdatos GEIH 2014, Elaboración Fundesarrollo)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Factores como bajos niveles de educación y poca experiencia obstaculizan el ingreso al mercado laboral formal de las mujeres en el departamento. Para generar ingresos algunas optan por trabajar por cuenta propia.	* La tenencia de hijos en edad infantil, incide en la decisión de una mujer de vincularse al mercado laboral.  * Experiencia laboral de las mujeres en el mercado laboral del departamento, son inferiores a los de los hombres.
<b>EFFECTOS</b>	
* Bajo crecimiento de la tasa global de participación de la mujer en el mercado laboral departamental.  * Menor inclusión laboral de las mujeres.	* Disminución de los ingresos familiares, que afectan la calidad de vida de la población.

### ESTRATEGIA. INCLUIR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS DIFERENTES ACCIONES E INTERVENCIONES QUE SE ADELANTEN DESDE ENTIDADES GUBERNAMENTALES DEL NIVEL TERRITORIAL Y PROMOVER LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO

#### Rol Gobernación

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

\* Ajustar los planes de gobierno (departamental - municipal) a los planteamientos propios del enfoque diferencial de género; así como también del componente de socialización del mismo.

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Fomentar espacios de socialización y sensibilización con actores locales de los lineamientos y la normatividad en torno a la equidad laboral con enfoque de género; y los componentes del Programa Nacional de Equidad Laboral.

\* Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e intervenciones

### **Entidades de apoyo**

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

\* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

\* Organizaciones de Cooperación internacional (ONU Mujeres, PNUD)

\* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio.

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

\* Cámara de Comercio de Barranquilla

\* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Probarranquilla

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

\* (Alcaldías del Departamento del Atlántico) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a Grupos Vulnerables (Ley 715 de 2001)

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Atlántico

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

### **Rol Gobernación**

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial de Atlántico)

\* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

\* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

\* Organizaciones de Cooperación Internacional (PNUD, UNO Mujeres)

\* Cámaras de comercio de Barranquilla

\* Probarranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Alcaldías municipales del Atlántico y distrital Barranquilla.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Recursos propios

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Atlántico.

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de desempleo juvenil en el Departamento del Atlántico. Solo el 46,1% de las personas entre 18 y 24 años tenían un empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Empresas públicas y privadas, prefieren realizar procesos de contratación de población con experiencia laboral previa y específica.	* Existe aversión de los empresarios a asumir procesos de capacitación de población joven y desarrollo de habilidades, por temor a una posterior deserción.
* Jóvenes con experiencia laboral no relacionada a sus procesos de formación.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Baja percepción de oportunidades de la población joven, de enganche laboral de calidad y con vocación de permanencia.	* Incremento de las tasas de desempleo de la población juvenil.
* Desprotección y baja remuneración de los jóvenes trabajadores.	

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

### **Rol Gobernación**

\* Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para el mejoramiento productivo y competitivo del territorio, las cuales tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada donde se pueda vincular población joven.

\* Identificar las necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la

inversión pública y privada proyectada para el departamento, de manera que pueda orientarse la formación de los jóvenes hacia esas necesidades.

\* Promover la realización de estudios donde se identifiquen elementos de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Cámara de Comercio de Barranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Cajas de Compensación Familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)

\* Instituciones Académicas

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos Propios

\* (Privados) Recursos sector Privado

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- Atlántico

\* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Atlántico

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico

\* Instituciones de Formación para el Trabajo

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Atlántico

\* Recursos de Regalías en los componentes Fondo de Desarrollo Regional y Compensación.

\* Mesas Técnicas de Empleo

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

## **ESTRATEGIA. ESTABLECER ALIANZAS O MECANISMOS DE ARTICULACIÓN CON LA OFERTA IDENTIFICADA PARA LOS JÓVENES**

### **Rol Gobernación**

\* Liderar la articulación entre las entidades presentes en el departamento y buscar que sus acciones se den de manera coordinada para asegurar intervenciones integrales, pertinentes y eficaces sobre la población joven.

\* Participar activamente de las diferentes instancias donde se genere discusión, para lograr unificar criterios y establecer rutas de trabajo para un adecuado encuentro entre la oferta y demanda laboral del territorio.

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar recomendaciones sobre la oferta de programas de formación según la dinámica y resultados de los estudios de prospectiva laboral realizados en conjunto con instancias idóneas como la Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo - Red Ormet-.

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

\* Crear alianzas que faciliten la puesta en marcha de este tipo de iniciativas.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales (Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Atlántico

\* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

\* Instituciones de formación para el trabajo

\* Alcaldías municipales de Atlántico y distrital Barranquilla.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Territorial de Juventud (Departamental - Municipal)

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Antioquia

## GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Dificultad para enganche laboral de población migrante que ha retornado desde el exterior y requerimientos de información de población que viaja al extranjero</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Alta dinámica migratoria del departamento, principalmente de población que viaja al extranjero.	* Crisis económica internacional que incentiva flujos migratorios de población que retorna al departamento
<b>EFFECTOS</b>	
* Incremento de tasas de desempleo local y bajo aprovechamiento del capital humano y financiero para crecimiento y desarrollo del departamento	* Incremento en riesgo de población que viaja al exterior por desinformación

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

#### Rol Gobernación

- \* Promover convenios con Oficinas de Atención al Migrante (Cancillería) para la atención de población retornada, familias de migrantes colombianos y colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior.
- \* Liderar la articulación de entidades relacionadas con aspectos migratorios en el departamento que permitan el desarrollo de acciones para el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, promoviendo a la población migrante como sujetos de atención por parte de gobernación y alcaldía.

#### Acciones de apoyo

- \* Articularse con otras entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio para el desarrollo de acciones que permitan el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, ya sea población retornada o colombianos en el exterior.
- \* Elaborar cartillas informativas y de orientación laboral a población migrante (oferta institucional - red de prestadores servicio público de empleo, otros) ya sea población retornada o colombianos en el exterior.

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Antioquia)
- \* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante.

- \* Participar en socialización y capacitación sobre aspectos laborales de la migración (Diálogo Social Tripartito y Migración Laboral).
- \* Brindar información y orientación laboral a los colombianos retornados (Ley 1565 de 2012 - Registro Único de Retornados), ya sea el caso de Retorno productivo (Fondo Emprender) y Retorno laboral (Servicio público de empleo).
- \* Brindar información y orientación laboral a los colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior, y establecer redes de información (Fortalecer iniciativa Antioquia sos paisa).

- \* Brindar asistencia técnica y capacitación a funcionarios en torno a aspectos laborales de la migración (Diálogo social tripartito y migración laboral)
- \* Realizar protocolos regionales de orientación laboral y promover financiación y acompañamiento por medio del Servicio Público de Empleo a proyectos productivos de generación de ingresos.
- \* (Mintrabajo) Garantizar la cautela de derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios y brindar herramientas para su asesoría como Línea 120, asesoría en Dirección Territorial.

- \* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET- Atlántico
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

\* Cajas de Compensación Familiar (Comfenalco, Comfama, Comfamiliar Camacol)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Atlántico

\* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Departamental de Migración

\* Comité Municipal de Migración

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

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Atlántico

\* Alcaldías municipales de Atlántico y distrital Barranquilla.

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

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

## **TELETRABAJO**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitadas estrategias en generación de oportunidades de empleabilidad en esta modalidad, que impacten grupos poblacionales diferenciales</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Incipiente desarrollo de ejercicios de teletrabajo generalizado en el departamento, los actuales avances se limitan en la ciudad de Barranquilla.	* Desconocimiento de la concepción de nuevas formas de organización del trabajo para beneficio de poblaciones prioritarias (vulnerables). * Tejido empresarial desconoce las ventajas de realizar pactos por el teletrabajo, beneficios a nivel productivo y de gastos administrativos.
<b>EFFECTOS</b>	
* Incremento de la situación de vulnerabilidad de ciertos grupos poblacionales, ampliando la línea de pobreza, por falta de nuevas alternativas de vinculación laboral.	* Desaprovechamiento de la población en edad de trabajar del departamento.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMULACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA EN EL MARCO DE LA RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar sectores productivos y oficios más susceptibles para el teletrabajo de acuerdo a las necesidades del departamento.

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

\* Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las

Comunicaciones) asistencia técnica para la formulación de políticas públicas en torno a Teletrabajo.

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

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

### **Acciones de apoyo**

\* Acompañar a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por

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

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

\* Identificar grupos de población prioritarios (población con discapacidad, mujeres en estado de gestación o de lactancia, otros) que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades.

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Presidencia de la República

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

\* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Departamento Administrativo de la Función Pública

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Atlántico

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico

\* Consejo Nacional de Discapacidad

\* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-

\* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Comité Intergremial del Atlántico

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

\* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- Atlántico

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

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

### **Rol Gobernación**

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

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Atlántico

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Cámara de Comercio de Barranquilla

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

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

\* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- Atlántico

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil proceso de socialización de las principales concertaciones laborales logradas al interior de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.</b>
<b>CAUSA</b>
* Desconocimiento de los actores del Departamento del Atlántico, sobre la gestión de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.
<b>EFFECTO</b>
* Bajos niveles de confianza de la población sobre las iniciativas logradas en las mesas de trabajo periódicas de la Subcomisión.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Poco conocimiento sobre la normativa de asociación sindical y negociación colectiva.</b>
<b>CAUSA</b>
* Ausencia de iniciativas de promoción y socialización de derechos laborales a la población en edad de trabajar.
<b>EFFECTO</b>
* Violación de derechos fundamentales de los trabajadores.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS U OTRAS ÁREAS) PARA LA DISCUSIÓN EN EL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**

### **Rol Gobernación**

\* Liderar la conformación y/o fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en el departamento en conjunto 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 claves y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

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

### **Acciones de apoyo**

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

\* (Mintrabajo) Realizar Secretaría Técnica y seguimiento a cumplimiento de compromisos establecidos en marco de Subcomisión.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Organizaciones de Trabajadores (CGT Atlántico, CUT Atlántico, CTC Atlántico), Confederación Democrática de Pensionados Regional Atlántico

\* Probarranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Asociación Nacional de Empresarios del Atlántico -ANDI- Regional Atlántico, Federación Nacional de Comerciantes -FENALCO- Regional Atlántico

\* Comité Intergremial del Atlántico

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## **ESTRATEGIA. GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO, EN PARTICULAR LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL, ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, MEDIANTE LA PROMOCIÓN DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE**

### **Rol Gobernación**

\* Garantizar el derecho de negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el orden territorial, de conformidad con el Decreto 160 de 2015 y las demás normas que lo modifiquen o adicionen.

### **Acciones de apoyo**

\* (Mintrabajo) Capacitación y asistencia técnica del Ministerio del Trabajo, respetando la autonomía administrativa y financiera de los entes territoriales.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP-

\* Ministerio de Hacienda y Crédito Público

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

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

# CAPITULO 6

## PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

### FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de informalidad laboral en el Atlántico, en los sectores comercio y servicios. Tasa del 66,1% en 2014 (DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Niveles de cualificación de la mano de obra local, no corresponde a las necesidades del tejido empresarial.	* Inestabilidad en los ingresos de los trabajadores, derivan en baja vinculación al sistema de protección social.
* Falta de oportunidades de los grupos prioritarios conlleva a la vinculación informal	
<b>EFFECTOS</b>	
* Desprotección de trabajadores y núcleos familiares, influyendo de manera negativa en su calidad de vida.	* Desconocimiento de las ventajas de vinculación al mercado laboral formal.
* Deterioro en las condiciones laborales y dignificación del trabajo.	

### **ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON GRUPOS INTERESADOS DE POBLACIÓN LOS MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS, Y EN POBLACIONES RELACIONADAS AL SECTOR COMERCIO**

#### **Rol Gobernación**

\* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente en el componente de afiliación a la seguridad social teniendo en cuenta las características de los esquemas flexibles: BEPS, cotización por semana, sectores específicos (comercio y otros).

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

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

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

#### **Acciones de apoyo**

\* Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor, población rural, mujeres jóvenes, campesinos, indígenas, otros).

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MINCIT-
- \* Cámara de Comercio de Barranquilla
- \* Fondos de Pensiones
- \* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-
- \* Cajas de Compensación Familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)
- \* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)
- \* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

### **Posibles fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Entes territoriales) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

### **Rol Gobernación**

- \* Aportar información que permita la selección de grupos de interés para la formalización laboral, su caracterización y diseño de estrategias de intervención.
- \* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial que permitan la implementación de estrategias de intervención con grupos definidos.
- \* Participar en procesos de divulgación y promoción para la formalización laboral.
- \* Promover el seguimiento a las actividades establecidas en los planes de acción definidos en el marco de la red.

### **Acciones de apoyo**

- \* Desarrollar una institucionalidad de articulación a nivel nacional y territorial a favor de acciones de formalización laboral.
- \* Identificar los grupos de interés a ser afiliados a la seguridad social y barreras de acceso para su afiliación.
- \* Definir estrategias que permitan mejorar los servicios que integran el sistema de seguridad social.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MINCIT-
- \* Fondos de Pensiones – Colpensiones - Regional Atlántico
- \* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-, Positiva
- \* Cajas de Compensación Familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Atlántico
- \* Cámara de Comercio de Barranquilla
- \* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)
- \* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

### **Posibles fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001)
- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento de la importancia de vinculación al sistema de protección social. En 2014 solo 15% de los ocupados rurales cotizó a pensión (GEIH 2014)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Patrones culturales, de relevo generacional y actividades familiares, llevan a procesos de informalidad del trabajador rural.	* Débil información sobre mecanismos flexibles de vinculación al sistema de protección social; lo cual se evidencia, en los argumentos de trabajadores del campo, quienes prefieren no vincularse por no perder el régimen subsidiado de salud.
* Desconocimiento generalizado de los beneficios y servicios que se adquieren al ingresar al sistema de protección social.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Baja implementación de mecanismos flexibles de vinculación al sistema de protección social.	* Población en edad productiva con relaciones informales y baja cotización al sistema de protección social, acentuando márgenes de necesidades básicas insatisfechas y a futuro, desprotección de la personas mayores.
* Desprotección de trabajadores del campo y núcleo familiar.	
<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Deficiencias en la formación por competencias de los trabajadores en el área rural</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Ausencia de estudios de oferta y demanda laboral en el campo, dificultan la identificación y focalización de programas de formación pertinente para trabajadores del campo.	* Desarticulación entre el tejido empresarial y las instituciones de formación para el trabajo y academia.
	* Concentración de instituciones de formación en los centros poblados del departamento.
<b>EFFECTOS</b>	
* Mano de obra no calificada y preparada para los procesos de tecnificación del trabajo rural.	* Migración de población interna (nacionales) para ocupación de vacantes del sector agropecuario, debido a la baja cualificación de mano de obra local.
* Formación de mano de obra local en actividades productivas no relacionada a las apuestas productivas del departamento.	
<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de asociación para el desarrollo de clúster productivos en el departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Individualización de producción (especialmente en ganadería), que genera altos costos de los insumos y desarrollo de la agroindustria.	* Desconocimiento de los beneficios productivos, tributarios, administrativos y comerciales de generar procesos asociativos en torno al sector agropecuario.
* Ejercicios asociativos con un bajo impacto en el desarrollo territorial-sectorial, generando una percepción negativa de dichos ejercicios.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Inestabilidad de los procesos asociativos y empleabilidad del trabajador rural.	* Bajos niveles de generación de valor agregado y desarrollo de clúster regionales.
* Detrimiento de las acciones del sector agropecuario y de los ingresos familiares, percibidos por la realización de las mismas.	

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

### **Rol Gobernación**

- \* Generar espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas - BEPS).
- \* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en el departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.
- \* Poner en conocimiento de Colpensiones la necesidad de la ampliación de puntos de recaudo en el departamento y/o velar por

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

- \* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y la Secretaría de Agricultura Departamental, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a BEPS.
- \* Realizar jornadas de sensibilización al sector empresarial, sobre su responsabilidad en la realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial.

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Atlántico)
- \* Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones-
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- \* Cámara de Comercio de Barranquilla
- \* Cajas de compensación familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Comité Intergremial del Atlántico

\* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda

\* Redes de recaudo del Atlántico

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

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

\* Mesas Técnicas de Empleo Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población

## **ESTRATEGIA. DIVERSIFICACIÓN Y FOMENTO DE LA OFERTA Y ACCESO EFECTIVO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL CAMPO**

### **Rol Gobernación**

- \* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.
- \* Garantizar la atención de la demanda de formación de trabajadores del campo.
- \* Implementar estrategias para formación del trabajador rural a través de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

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

\* Hacer uso de la Red -ORMET- para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores).

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Atlántico)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico

\* Academia e instituciones de formación para el trabajo (Instituto Técnico de Soledad ITSA)

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

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Atlántico

\* Cajas de compensación familiar (Caja de Compensación Familiar de Barranquilla, Cajacopi, Comfamiliar Atlántico)

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

### **Posibles fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Atlántico

\* Comisión Regional de Competitividad Atlántico

## **ESTRATEGIA. FORTALECER APUESTAS PRODUCTIVAS, MEDIANTE ACCIONES ASOCIATIVAS Y/O DE ORGANIZACIÓN DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR AGROPECUARIO (ACUICULTURA, PESCA, GANADERÍA, SILVICULTURA, BIOCOMBUSTIBLES)**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar las apuestas productivas del departamento, mediante procesos de georreferenciación para la organización de la producción y salida de productos agropecuarios.

\* Promover y garantizar el uso del banco de maquinarias del departamento.

\* Garantizar mecanismos de organización de los productores para los ejercicios de sensibilización y vinculación a apuestas productivas departamentales.

### **Acciones de apoyo**

\* Promover la conformación de clúster y/o fortalecimiento de las cadenas productivas, que contribuyan al desarrollo económico y social de los trabajadores rurales y el sector en general.

\* Garantizar programas de asistencia técnica a los productores agropecuarios vinculados a los fondos de comercialización regional.

\* Promover la conformación de organizaciones encargadas de realizar la compra de insumos, a fin de reducir los intermediarios de las cadenas y reducir los costos de adquisición de los insumos.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Atlántico

\* Cámara de Comercio de Barranquilla

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico

\* Centros de abastos

\* Parque Industrial de Malambo

\* Probarranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asogonorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca -Aunap-

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Federación Nacional de Biocombustibles de Colombia

### **Posibles fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores
- \* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Atlántico

\* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Atlántico  
\* Red Regional de Emprendimiento Atlántico

## **ORGANIZACIONES SOLIDARIAS**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil fomento al establecimiento de economías campesinas como mecanismo de inclusión social</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desconocimiento de la conformación y objeto de las organizaciones solidarias de desarrollo.  * Bajos niveles de la población de formación de las personas vinculadas a iniciativas solidarias y/o cooperativas.	* La asistencia técnica en el ámbito administrativo y comercial ha derivado en una baja sostenibilidad de las acciones solidarias y/o cooperativas.
<b>EFFECTOS</b>	
* Limitados ejercicios de emprendimiento colectivo y generación de ingresos a la población tradicionalmente excluida.	* Bajo impacto de las economías campesinas al desarrollo territorial y entorno económico departamental.

### **ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN SU TERRITORIO EN SECTOR AGROPECUARIO - AGROINDUSTRIAL**

#### **Rol Gobernación**

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

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

#### **Acciones de apoyo**

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

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

\* 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 Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Atlántico)

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Atlántico

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

\* Cámara de Comercio de Barranquilla

#### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas de Generación de Ingresos

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

\* Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

\* Entidades de Cooperación Internacional

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Juntas de Acción Comunal del Atlántico

\* Comité Intergremial del Atlántico

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

\* Red Regional de Emprendimiento Atlántico

### **ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS CON ENFOQUE DE DERECHO Y ENFOQUE DIFERENCIAL, PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN SOCIAL Y EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y CULTURAL DE LAS COMUNIDADES**

#### **Rol Gobernación**

\* Promover la identificación de grupos de población prioritario (rural, jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto, otras) en los que se focalicen el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.

\* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.

\* Promover la identificación y el intercambio de experiencias exitosas de organización solidaria que permitan la inclusión social de las poblaciones prioritarias.

#### **Acciones de apoyo**

\* Identificar grupos de población prioritario (rural, jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto, otras) en los que se focalicen el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.

\* Identificar y fortalecer experiencias exitosas de organización solidaria que permitan la inclusión social de las poblaciones prioritarias en particular de las víctimas del conflicto armado.

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico

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

\* Promover estrategias de intervención con la población a partir de proyectos de emprendimiento asociativo solidario.

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

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

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

\* Promover estrategias de intervención con la población a partir de proyectos de emprendimiento asociativo solidario.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Atlántico

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

\* Cámara de Comercio de Barranquilla

\* Gremios sectoriales (Fedegan, Federación Nacional de Cafeteros, Asoganorte, Coolechera, Ciledco, Fenalco, Andi, Fedebiocombustibles)

**Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

**Instancias territoriales con competencia**

\* Mesas de Generación de Ingresos

\* Entidades de cooperación internacional (Agencia de Cooperación Internacional Japonesa – JICA; Agencia de Cooperación Vasca; otras)

\* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Juntas de Acción Comunal del Atlántico

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

\* Red Regional de Emprendimiento Atlántico

# CAPITULO 7

## PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Programas de atención integral de las personas mayores, con debilidades en vinculación y atención efectiva</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Debilidades en la política pública departamental, lo cual deriva en falta de pertinencia y baja cobertura de programas sociales de atención de personas mayores.	* Desprotección de las personas mayores por vinculación al mercado laboral informal, en edad productiva.  * Subsidios económicos para la protección de las personas mayores, no son significativos frente a las necesidades de este grupo poblacional.
<b>EFFECTOS</b>	
* Incremento de los niveles de pobreza, brechas sociales y exclusión social de la persona mayor.  * Faltan garantías de ingreso y atención de la persona mayor en programas de salud, alimentación y recreación.	* Detrimiento de la calidad de vida de las personas mayores, debido a los bajos ingresos económicos de la población.

### 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 Distrital.

\* 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.

\* (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el departamento.

#### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones - Dirección Territorial Atlántico)

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Atlántico

\* Consorcio Colombia Mayor

\* Alcaldías Municipales del Atlántico y Distrital de Barranquilla

\* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS - Regional Atlántico

### **Posibles fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Ministerio del Trabajo) Programa Colombia Mayor a través del componente subsidio económico directo

\* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a Grupos Vulnerables (Ley 715 de 2001)

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Atlántico

\* Comité de Adulto Mayor

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

### **Rol Gobernación**

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

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

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

### **Entidades de apoyo**

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Atlántico

\* Asamblea y Concejos del Atlántico

\* Alcaldías Municipales de Atlántico y Distrital de Barranquilla

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

### **Posibles fuentes de financiamiento**

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

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

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Atlántico

\* 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.**