

RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE A ENTES TERRITORIALES

2016-2019



Política Pública de Empleo y Trabajo Decente,
Responsabilidad de Todos.

RECOMENDACIONES PARA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

YANIRA MARCELA OVIEDO GIL
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

CARLOS ARTURO SANDOVAL MENDIETA
MARÍA FERNANDA CALDERÓN MEDELLÍN
PAOLA ANDREA RIAÑO OTÁLORA
EIBYS PATRICIA RIVERO LÓPEZ
SANDRA PAOLA LOMBANA MORENO
CARLOS ALBERTO PARRA MESA
Asesores - Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Central

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público.....	19
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	19
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	21
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	23
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	25
Formación de trabajadores productivos.....	25
Seguridad y salud en el trabajo	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto.....	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante	34
Teletrabajo	36
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	37
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	38
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	40
Formalización laboral	40
Trabajo decente en el campo	42
Organizaciones solidarias.....	47
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez	50
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido	50
BIBLIOGRAFÍA.....	52
ANEXOS.....	54
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	54

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES	54
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO	54
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	54
ANEXO 5. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA “RECOMENDACIONES DESDE LA VISIÓN NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO, EMPRENDIMIENTO E INGRESOS EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES – ZONAS RURALES”	54
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.	54

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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

COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD y RED REGIONAL PARA EL EMPRENDIMIENTO

Fechas de Sesiones: 02 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Arauca, Cámara de Comercio de Arauca, Fundación Alcaraván, Coomprocar, Comfiar, Regionales Arauca del DPS, ANSPE, Colpensiones, UCC, SENA y Ministerio del Trabajo.



CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL – MESA POBREZA EXTREMA

Fechas de Sesiones: 03 Y 24 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Arauca, Secretaría de Desarrollo Social Departamental, Centro de Memoria Histórica, Alcaldía de Arauca, Fundación Alcaraván, Regionales Arauca del DPS, ANSPE, UARIV, SENA, UCT e ICBF.



SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE ARAUCA Y MESA TÉCNICA DE EMPLEO

Fechas de Sesiones: 23 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Arauca, Oxy, Sindicatos, Alcaldía de Arauca, Tejido empresarial, Cámara de Comercio de Arauca, Regionales Arauca del DPS, ANSPE, SENA, UCC, Ministerio del Trabajo, Ministerio del Interior, PNUD, Colpensiones, PNUD.

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

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

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil de los Niños, Niñas y Adolescentes -NNA-, (237 casos reportados a 2012; SIRITI), principalmente en actividades de comercio, servicio doméstico y agropecuarias	
CAUSAS	
* Bajo nivel de educación de los padres, llevan a un desinterés por la garantía de derecho de educación de la población infantil.	* Patrones culturales de población asentada en zonas rurales y comunidades indígenas, de vinculación de niños, niñas y adolescentes en oficios del hogar y actividades agropecuarias.
* Limitados incentivos para las familias, direccionados a la restitución de derechos de Niños, Niñas y Adolescentes -NNA-.	* Desconocimiento de la normatividad de erradicación de trabajo infantil y protección del menor, por parte de padres y/o cuidadores.
* Bajo nivel de ingreso de las familias.	
EFFECTOS	
* Vulneración de los derechos de Niños, Niñas y Adolescentes -NNA- en recreación y educación.	* Reincidencia de niños, niñas y adolescentes, vinculados al sector productivo por desinformación de padres y/o cuidadores y necesidades de incrementar los ingresos familiares.
* Deserción escolar y largos periodos de ocio de niños, niñas y adolescentes.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo conocimiento de características (número, causas, condiciones) de población de niños, niñas y adolescentes inmersos en prácticas de trabajo infantil y peores formas, principalmente zona rural	
CAUSAS	
* Desconocimiento de los roles de entes territoriales frente a la identificación y registro de niños y niñas inmersas en trabajo infantil en su territorio.	* Discontinuidad de política pública departamental y municipal para el diseño e implementación de programas y presupuestos que atienda la población infantil.
EFFECTOS	
* Registros de trabajo infantil desactualizados y errores en su captura, que influyen negativamente en toma de decisiones por parte de entes territoriales.	* Niños, niñas y adolescentes con bajas oportunidades de acceso a programas institucionales de educación y recreación.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Reclutamiento y abuso infantil de niños, niñas y adolescentes, por parte de los grupos armados que hacen presencia en el departamento (932 casos reportados de peores formas de trabajo infantil a 2012; SIRITI e indeterminado número de NNA involucradas en actividades ilícitas)

CAUSAS

* Presencia de grupos al margen de la ley en el territorio, derivan en reclutamiento de menores, para su vinculación como combatientes.	* Población en condición de pobreza asentada en zona de frontera, lleva a la vinculación de menores en actividades que vulneran sus derechos.
* Ingreso de niños, niñas y adolescentes a actividades irregulares, debido a falta de oportunidades de continuar procesos educativos y ocupación del tiempo libre.	* Alta incidencia del conflicto armado en el departamento.

EFFECTOS

* Utilización de niños, niñas y adolescentes para la realización de actividades de delincuencia, producción y tráfico de estupefacientes.	* Largos periodos de ocio de niños, niñas y adolescentes, que derivan en embarazos adolescentes.
* Vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de incumplimiento de la protección y las condiciones especiales del adolescente trabajador en el sector construcción y minero-energético.

CAUSAS

* Baja sensibilización frente a cultura al autocuidado en el desarrollo de actividades de construcción y mineras, falta concientización del adolescente frente a la prevención del riesgo.	* Adolescente considerado como mano de obra no calificada y de baja remuneración, que motiva a un relacionamiento laboral informal y limitadas garantías de protección.
--	---

EFFECTOS

* Adolescentes desprotegidos laboralmente, disminuyendo sus expectativas y percepción de beneficios de ocuparse.	* Débiles proyectos de vida de los futuros jóvenes, debido a la desvalorización del adolescente trabajador.
* Fomento de la cultura de relacionamiento informal en el mercado laboral, entre empleadores y empleados.	

ESTRATEGIA. DIFUNDIR CONCEPTOS SOBRE CONCEPCIÓN DE TRABAJO INFANTIL, EN ZONAS RURALES Y PERTENECIENTES A COMUNIDADES INDÍGENAS Y POBLACIÓN EN GENERAL (AUTORIDADES, CENTROS EDUCATIVOS, PADRES Y/O CUIDADORES)

Rol Gobernación

* Utilizar información disponible en sistemas de información de trabajo infantil y peores formas que permitan identificar grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, con especial énfasis en población rural y comunidades indígenas.

Acciones de apoyo

* Realización de actividades lúdicas y recreativas en colegios/escuelas rurales y urbanas, para sensibilización de Niños, Niñas y Adolescentes -NNA- en temas de trabajo infantil.

* Participar en los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política.

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF-, Regional Arauca con sus Centros Zonales.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Arauca.

* Liderar y realizar periódicamente y junto con las entidades que conforman los CIETI's y el Consejo Departamental de Política Social, actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

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.

* Alcaldías municipales de Arauca (Secretarías de Educación).

* Comisarías de familia.

* Defensoría del pueblo, Regional Arauca.

* Organizaciones y/o autoridades tradicionales indígenas.

* Emisoras regionales.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente de 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- de Arauca CIETI's municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca - Mesas de infancia, adolescencia y familia.

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

Rol Gobernación

* Realizar el diagnóstico de trabajo infantil de niños y niñas 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 en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, Niñas y Adolescentes -NNA-, que permita orientar la formulación de estrategias en zonas rurales y comunidades indígenas.

Acciones de apoyo

* (Ministerio del Trabajo) Socializar lineamientos del nivel nacional en materia de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas y de ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016

* (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.

* (Ministerio del Trabajo) Realizar la capacitación del personal encargado de alimentar el SIRITI, en cada municipio, a fin de realizar la actualización periódica del sistema de información.

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

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

Entidades de apoyo

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

* Asamblea departamental y Concejos municipales.

* Departamento Nacional de Planeación - DNP -.

* Comisarias de Familia.

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

* Procuraduría regional, Regional Arauca.

* Alcaldías municipales de Arauca.

* Defensoría del pueblo, Regional Arauca.

* Organizaciones y/o autoridades tradicionales indígenas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (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- de Arauca CIETI's municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca - Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. APOYO PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD A PADRES Y/O CUIDADORES CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTE TRABAJADORES

Rol Gobernación

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

* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de NNA trabajadores.

Acciones de apoyo

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

* Realizar alianzas con entidades que atienden población en condiciones de pobreza extrema, para la realización de acciones conjuntas y complementarias a la oferta de intervención familiar, ya existente.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Arauca)

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca (Servicios y Centros de empleo)

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

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar- (Servicios y Centros de empleo)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

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.

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

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

Rol Gobernación

* Utilizar información disponible en sistema de información de trabajo infantil y peores formas para identificar grupos de población prioritarios (grupos de NNA) para el fomento del deporte, el folklore, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

folclore, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Promover alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, el

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

Acciones de apoyo

* Promover e incentivar la vinculación activa de niños, niñas y adolescentes, a las actividades de conservación cultural del folclore llanero en el departamento.

recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Realizar alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que permita la prestación de servicios para el fomento del deporte, la

* Fomentar la práctica del deporte, mediante el fortalecimiento de los campeonatos intercolegiados.

Entidades de apoyo

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

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

* Ministerio de Cultura.

* Ministerio de Educación.

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

* Alcaldías municipales de Arauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

* (Nacional) Sistema Nacional del Deporte.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca - Mesas de infancia, adolescencia y familia

ESTRATEGIA. GENERAR ACUERDOS CON SECTORES PRODUCTIVOS PARA LA NO VINCULACIÓN DE POBLACIÓN INFANTIL

Rol Gobernación

* Con base a la información obtenida del SIRITI, adelantar acciones de socialización y sensibilización dirigidas al tejido empresarial del departamento en torno a erradicación del trabajo infantil.

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

* Liderar y realizar periódicamente y junto con entidades que conforman los CIETI's y el Consejo Departamental de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, vinculando principalmente al sector empresarial.

Acciones de apoyo

* Participar en Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y Consejos Departamentales de Política Social y en actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.

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

* Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Arauca (Secretarías de Educación).

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF-, Regional Arauca con sus Centros Zonales.

* Policía Nacional, Departamento de Policía Arauca.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Arauca.

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

* Agencia Pública de Empleo del SENA, Regional Arauca.

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

* Sector empresarial.

* Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecacua, Asocaña, ACOL, otros) y organizaciones de productores o prestadores de servicios

* Emisoras regionales.

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).

* (Privados) Recursos propios de los gremios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil - CIETI- de Arauca CIETI's municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca - Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL A NIVEL DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL PARA LA IDENTIFICACIÓN, ATENCIÓN INTEGRAL, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, DE PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

Rol Gobernación

* Diseñar y desarrollar planes y estrategias integrales de seguridad con la Policía Nacional, para preservar el orden público, seguridad, convivencia ciudadana y protección del ciudadano Niños, Niñas y Adolescentes -NNA-.

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

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

niños, niñas y adolescentes que se encuentran inmersas en peores formas del trabajo infantil.

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

Acciones de apoyo

* Sistematizar los reportes de centros zonales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF-, Regional Arauca y defensorías de familia municipal, que permitan la adecuada toma de decisiones frente a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

* Apoyar el seguimiento a los avances de la Estrategia de erradicación y prevención de peores formas de trabajo infantil.

* 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 de Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales - Dirección Territorial de Arauca).

* Defensoría del pueblo, Regional Arauca.

* Comisarías de familia.

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF-, Regional Arauca con sus Centros Zonales.

* Alcaldías municipales de Arauca.

* Secretaría de Desarrollo Social Departamental.

* Policía Nacional, Departamento de Policía Arauca (Grupo de infancia y adolescencia).

* Centro Regional de Atención a Víctimas de Arauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Nacional) Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV-.

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

* (Nacional) Policía Nacional, recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil - CIETI- de Arauca CIETI's municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca - Mesas de infancia, adolescencia y familia

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

Rol Gobernación

* Apoyar y garantizar las condiciones en el territorio, para la realización de las jornadas de inspección vigilancia y control.

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

Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

Acciones de apoyo

* Realizar jornadas de sensibilización de padres y adolescentes, frente a los derechos del adolescente trabajador.

* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de adolescentes trabajadores), con el fin de sensibilizar el tejido empresarial en derechos y deberes del adolescente trabajador.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales y Dirección Territorial de Arauca).

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF-, Regional Arauca con sus Centros Zonales.

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

* Policía Nacional, Departamento de Policía Arauca.

* Sector empresarial y Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeacua, Asocaña, ACOL, otros).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil - CIETI- de Arauca CIETI's municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca - Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. DIRIGIR PROGRAMAS DE FOMENTO DE PROYECTO DE VIDA Y CAPACIDADES PARA ENFRENTAR EL MERCADO LABORAL, A POBLACIÓN ADOLESCENTE DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Promover con entidades involucradas, la oferta de servicios disponibles que permita fortalecer el desarrollo del proyecto de vida de los adolescentes.

* Fortalecer el Consejo Departamental de Política Social, principalmente la Mesa de infancia, adolescencia y familia que

permita la articulación de acciones (educativas, de recreación, cultura, deporte, otras) de diferentes entidades para la prevención del embarazo adolescente y desarrollo del potencial productivo de los adolescentes.

Acciones de apoyo

* Brindar asesoría y acompañamiento a los entes territoriales en el desarrollo de actividades que promuevan la prevención del embarazo adolescente y proyecto de vida de adolescentes.

* Definir e implementar rutas intersectoriales de servicios y atención para adolescentes trabajadores que puedan encontrarse en riesgo de derechos vulnerados.

Entidades de apoyo

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-, Regional Arauca.

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF-, Regional Arauca con sus Centros Zonales.

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Asociación Probienestar de la Familia Colombiana - PROFAMILIA-

* Alcaldías municipales.

* Instituciones educativas.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de diversificación productiva y consolidación de la estructura empresarial del departamento para la generación de empleo en sectores diferentes a hidrocarburos (ganadería doble propósito, cacao y plátano)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desarrollo parcial y desarticulación intersectorial de políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a potenciar capacidades endógenas del territorio. * Sector agropecuario con bajo valor agregado en sus productos primarios. 	<ul style="list-style-type: none"> * Procesos de relacionamiento laboral informales, sustentado en las dinámicas de etapas productivas del sector agropecuario. * Bajos niveles de articulación institucional para la formulación de políticas o estrategias de alianzas público-privadas que generen incentivos para la promoción de la empleabilidad.
EFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Alta dependencia económica a actividades relacionadas con sector hidrocarburos. * Baja capacidad de generación de ingresos y empleo temporal, en obras de infraestructura de manera formal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo. * Participación de la población en actividades irregulares (contrabando gasolina y mercancía en general).

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR SERVICIOS DE APOYO A PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA QUE SE PRESENTEN EN EL TERRITORIO, ESPECÍFICAMENTE SECTOR AGROPECUARIO - AGROINDUSTRIAL (TURISMO, PLÁTANO, GANADERÍA Y CACAO)

Rol Gobernación

- * Identificar proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en su territorio, articuladamente con municipios de su jurisdicción.
- * Promover coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas con presencia a nivel territorial y sector privado para actividades de apoyo al desarrollo de proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

Se resaltan: identificación mano de obra a través de Servicio Público de Empleo, gestión para necesidades de formación y capacitación, formalización laboral, vinculación laboral de grupos prioritarios, otros.

- * Promover estudios de prospectiva laboral y seguimiento a cantidad y calidad de empleo derivados de proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio.

Acciones de apoyo

- * Consolidar y ampliar estudios de sectores y/o clúster de potencial desarrollo en el departamento (cacao, plátano y ganadería).
- * Evaluar impacto en mercado laboral derivado de acciones incluidas en eje de competitividad - clima de inversión y promoción de la política de empleo del departamento.
- * Validar los alcances y vigencia de las apuestas definidas en la visión de desarrollo territorial departamental "Visión 2032: geoestratégica, innovadora y nuestra"; así como incluir acciones intersectoriales que respalden lo suscrito en dicha visión.

- * 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 adelantar actividades de soporte a proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

Entidades de apoyo

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

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

- * Ministerio de Comercio Industria y Turismo.
- * Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.
- * Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.
- * Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Arauca.
- * Red Regional de Emprendimiento Arauca.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Arauca.

- * Alcaldías municipales de Arauca.
- * Centros de empleo (Caja de Compensación Familiar de Arauca - Comfiar- y Agencia Pública de Empleo - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca).
- * Instituciones académicas.
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Arauca.
- * Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecacua, Asocaña, ACOL, otros) y organizaciones sociales del sector productivo.

- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Nacional) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet-.
- * Mesa Técnica de Empleo.

ESTRATEGIA. FORTALECER ÁREAS INSTITUCIONALES AL INTERIOR DEL ENTE TERRITORIAL (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINAS) PARA LA COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN TORNO A EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

- * Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.
- * En caso en que se requiera, tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área administrativa

Acciones de apoyo

- * Apoyar realización de mapeo de oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente (análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, otros).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Arauca).
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-.
- * Departamento Nacional de la Función Pública -FUNCIÓN PÚBLICA-.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

(Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

- * En caso en que el área exista actualmente, coordinar y/o implementar con entidades competentes intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

- * Asesorar y acompañar al ente territorial en la modificación de su estructura que permita el fortalecimiento de un área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

- * Asamblea Departamental.
- * Cooperación internacional (Organización Internacional del Trabajo -OIT-; Comisión Económica para América Latina -CEPAL-, otras).

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

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet-.
- * Mesa Técnica de Empleo.

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desarticulación entre información estratégica de empleo y mercado laboral del departamento, como insumo para la formulación de políticas de desarrollo productivo y fomento al empleo.	
CAUSAS	
* Desarticulación entre entidades territoriales y centros de formación, para la generación de información estratégica para la toma de decisión en política pública.	* Altos niveles de movilización laboral y migración interna y externa, afecta la captura efectiva de información y toma de decisiones. * Entidades territoriales no cuentan con medición de la generación de empleo en proyectos de inversión pública.
EFFECTOS	
* Priorización de proyectos productivos, para atención de problemáticas de manera mediática, limitando los impactos positivos en el mediano y largo plazo. * Destinación de recursos en programas o proyectos que no tienen en cuenta los impactos en el mercado laboral local.	* Registros administrativos no son suficientes para la identificación de problemáticas laborales relacionadas a contrabando, informalidad, migrantes, retornados y extranjeros ilegales.

ESTRATEGIA. PROMOVER USO Y FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO -ORMET- ARAUCA, PARA INFORMACIÓN PERTINENTE DEL TERRITORIO, EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

- * Promover fortalecimiento del Observatorio regional a través de 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-
- * Participar en definición de propuestas de investigación en torno a dinámica de trabajo en la región y aportar recursos (financieros,

técnicos, humanos u otros) para desarrollar actividades en el marco del observatorio.

- * Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado de trabajo identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para su solución.
- * Utilizar la información generada por Ormet como herramienta para la formulación y gestión de política pública.

Acciones de apoyo

- * Gestionar la inclusión de la Gobernación como entidad aliada del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Arauca.
- * Difundir la información de los estudios realizados por el Ormet de Arauca, con especial énfasis del producto "plan de acción para el desarrollo del sector cacaoero del departamento".
- * Identificar las necesidades de generación de información, para su captura, procesamiento y entrega efectiva a actores territoriales para la toma de decisiones (contrabando, informalidad y migrantes).

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

* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web institucional) sistemas de información en torno a mercado laboral como Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y Red de Observatorios regionales -Red Ormet-.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Arauca).
- * Alcaldías municipales de Arauca.

* Instituciones de educación superior (Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Nacional de Colombia; Escuela Superior de Administración Pública, Universidad Santo Tomás, Universidad Remington).

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

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Colciencias, fortalecimiento procesos de investigación.

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesa Técnica de Empleo.

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

Rol Gobernación

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

* Gestionar alianzas interinstitucionales e interadministrativas para el levantamiento y análisis de información pertinente, referentes a mercado laboral.

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

Acciones de apoyo

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

* Fortalecer capacidad técnica de entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en región que sirva para fines estadísticos a nivel regional y local.

* Diseñar indicadores de mercado laboral que tomen como base registros administrativos generados desde entidades gubernamentales del nivel territorial y realizar seguimiento para su actualización.

Entidades de apoyo

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-.

* Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Arauca

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

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

* Alcaldías municipales de Arauca.

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

* Centros de empleo (Caja de Compensación Familiar de Arauca - Comfiar- y Agencia Pública de Empleo - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesa Técnica de Empleo.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incipiente uso de servicios de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo por parte del sector público y privado en el departamento.	
CAUSAS	
* Baja efectividad y eficacia en el uso de medios de difusión para invitar a postulantes y buscadores de vacantes.	* Bajos incentivos de postulación de vacantes por parte de empresarios por dificultad para encontrar perfiles adecuados a sus necesidades y tiempos requeridos de contratación.
* Baja postulación por parte de entidades territoriales y sector público a nivel departamental, en la colocación de vacantes a través del Servicio Público de Empleo.	* Utilización de agencias especializadas y procesos autónomos de colocación por parte de empresas / operadoras de hidrocarburos.
EFFECTOS	
* Deficiencias en la generación de programas de apoyo al mejoramiento y crecimiento del empleo en el departamento. * Prácticas irregulares de contratación en el sector privado (hidrocarburos, comercio, servicios).	* Limitados accesos a los servicios complementarios de los procesos de colocación laboral, por parte de la población de Arauca, especialmente aquellos asentados en zonas rurales.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y EL USO POR PARTE DE ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO DEPARTAMENTAL (GOBERNACIÓN Y ENTIDADES ADSCRITAS, OPERADORES Y CONTRATISTAS)

Rol Gobernación

- * Promover uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, que ayuda a trabajadores a encontrar un empleo según su perfil y a 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

- * Realizar jornadas de divulgación frente a las rutas de colocación, con enfoque diferencial (deportados, migrantes, víctimas, población con discapacidad).
- * Generar reportes sobre perfiles ocupacionales de mayor demanda en el departamento, así como de áreas y niveles de formación de los buscadores.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Arauca).
- * Alcaldías municipales de Arauca.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-.

- * 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 planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con políticas de empleo y competitividad, cooperando con sostenibilidad para operación del servicio de empleo en largo plazo.

- * Determinar en los términos de contratación de operadoras, el uso del Servicio Público de Empleo para la búsqueda y colocación de personal a obras y/o proyectos públicos.

- * Centros de empleo (Caja de Compensación Familiar de Arauca - Comfiar- y Agencia Pública de Empleo - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca).

- * Sector empresarial.

- * Centro Regional para la Atención de población Víctima del Conflicto Armado Arauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

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 **Metas Nacionales** (PND) 100.000 Personas movilidad de los trabajadores colombianos en el marco del trabajo decente formadas en empresa a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajustes entre la población formada (contadores, enfermeras, ingenieros sistemas) y necesidades de actividades productivas del departamento (construcción, agropecuario y turismo).	
CAUSAS	
* Baja pertinencia y calidad de la formación, con especial énfasis en sector minero energético y agropecuario.	* Limitado vínculo entre los gobiernos locales, instituciones de formación y empresas para el diseño de políticas y estrategias de formación a los trabajadores o buscadores.
EFFECTOS	
* Deficiencias en productividad y efectiva contratación de mano de obra local, por baja oferta de trabajadores calificados.	* Aumento de tasas de desempleo por desajuste de competencias.
* Aspirantes a puestos de trabajo con formación poco pertinente para el desarrollo de actividades específicas.	* Formulación de políticas y planes de formación sin ejercicios de previsión de la demanda de competencias (actual y futura).

ESTRATEGIA. PROMOVER MEJORAMIENTO DE ESTÁNDARES DE CALIDAD EN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ARTICULADAMENTE CON SECTOR PRODUCTIVO DE LA REGIÓN, ESPECIALMENTE CONSTRUCCIÓN AGROPECUARIO - AGROINDUSTRIAL, TURISMO

Rol Gobernación

- * Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación
- * Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción.
- * Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo (instancias de concertación sectorial o

Acciones de apoyo

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

transversal de carácter nacional), para el mejoramiento de cualificación del talento humano y pertinencia de formación para el trabajo y competitividad de sectores productivos.

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

* (Alcaldías certificadas en educación) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

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

Entidades de apoyo

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

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

* Instituciones de educación superior (Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Nacional de Colombia; Escuela Superior de

Administración Pública, Universidad Santo Tomás, Universidad Remington).

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA Arauca.

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

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

* Sector empresarial.

* Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecacua, Asocaña, ACOL, otros).

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

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

* Comités de Salud Ocupacional y ARL.

ESTRATEGIA. INCENTIVAR DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA – UVAE, ESPECIALMENTE EN SECTOR AGROPECUARIO E INDUSTRIAL

Rol Gobernación

* Conocer funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa como estrategia de fortalecimiento de formación con pertinencia, calidad y desarrollo de habilidades y competencias de trabajadores para mejorar productividad laboral.

* Suministrar información sobre el sector empresarial y/o gremios productivos con potencial para conformación de Uvae.

* Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo presente normatividad que reglamentan los UVAE.

* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE, principalmente, con el sector productivo.

Acciones de apoyo

* Socializar a empresas privadas sobre funcionamiento y pertinencia de las UVAE's.

* Promover implementación de Unidades Vocacionales de Aprendizaje en la Empresa - UVAE, para procesos de formación pertinente.

* Generar incentivos a capacitación del empleo, con gremios relacionados a la vocación productiva del territorio y entidades líderes en este tipo de capacitación.

* Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios de diferentes sectores productivos para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.

Entidades de apoyo

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

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

* Ministerio de Educación Nacional.

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

* Sector Empresarial.

* Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecacua, Asocaña, ACOL, otros).

* Organizaciones sociales del sector productivo.

* Alcaldías municipales de Arauca.

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

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privado) Recursos propios de Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecacua, Asocaña, ACOL, otros) - Asistencia técnica.

* (Nacional) Departamento para la Prosperidad Social -DPS, incentivo a la capitalización a la capacitación para el empleo.

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesa Técnica de Empleo.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Deficiencias en el cumplimiento de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, principalmente, en sector construcción y de obras públicas	
CAUSAS	
* Bajo interés de entes territoriales en destinar recursos para promoción y prevención.	* Empresas contratistas de obras públicas con bajos procesos de implementación de normas sobre seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el sector construcción.
EFFECTOS	
* Programas de promoción y acompañamiento de los entes territoriales para el desarrollo de ejercicios de seguridad y salud en el trabajo, con impacto y cobertura limitada.	* Sector construcción con reincidencia en accidentalidad.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desarrollo de funciones y oficios sin cumplimientos de seguridad y salud en el trabajo en sectores informales (empresarial y laboralmente)	
CAUSAS	
* Trabajadores extranjeros sin garantías de protección, por prácticas irregulares de vinculación al mercado informal laboral.	* Bajos controles en la protección para la prestación de servicios de las unidades productivas.
* Controles de inspección, vigilancia y control con limitantes en ejercicios de actividades irregulares.	
EFFECTOS	
* Problemas de salud pública, por presencia de trabajadoras sexuales (migrantes extranjeras).	* Problemas de salud pública derivados de accidentes y enfermedades laborales.
* Desvinculación del sistema de protección social y aseguramiento a riesgos laborales de trabajadores informales.	

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

Rol Gobernación

* Liderar planes, programas y proyectos para el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones del orden nacional.

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

Acciones de apoyo

* Dirigir jornadas sobre autocuidado a trabajadores, incluyendo temas de riesgos laborales y salud en el trabajo.

* Sensibilización de supervisores de seguridad y salud en el trabajo internos, de las entidades/empresas, frente a indemnizaciones y normatividad.

* (Alcaldías) Liderar y participar junto con el Ministerio del Trabajo en Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el

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

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

Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades territoriales.

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL- (Positiva).

* Alcaldías municipales de Arauca (Secretarías de salud).

* Colpensiones Regional Arauca.

* Instituciones de educación superior.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de Riesgos Laborales.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo Arauca.

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre normatividad vigente e importancia de seguridad y 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 (básica, media, superior), inclusión

de contenidos pedagógicos orientados a promoción de cultura de autocuidado y prevención de riesgos.

* Identificar grupos de población de trabajadores informales (prioritarios) para trabajar en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL- (Positiva).

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

* Alcaldías municipales de Arauca (Secretarías de salud).

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

* Instituciones de educación superior (Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Nacional de Colombia; Escuela Superior de Administración Pública, Universidad Santo Tomás, Universidad Remington).

* Colpensiones Regional Arauca.

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 Arauca.

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitadas e inadecuadas oportunidades para la ocupación de la población con discapacidad y de generación de ingresos de sus cuidadores	
CAUSAS	
* Ambientes de trabajo de la población con discapacidad, inadecuados y con riesgos para el desempeño de oficios y actividades.	* Desconocimiento de los incentivos para la vinculación de la población con discapacidad y del apoyo al emprendimiento de estos y sus cuidadores.
* Bajo interés del tejido empresarial para la contratación de mano de obra con algún tipo de discapacidad.	
EFFECTOS	
* Detrimiento de la calidad de vida de familias con población con discapacidad, por falta de oportunidades de empleo y generación de ingresos.	* Permanencia de condiciones físicas, ambientales y de remuneración para el desempeño de funciones inadecuadas, que vulneran la calidad del trabajo.
* Discriminación en el trabajo genera desaprovechamiento de capital humano productivo.	

ESTRATEGIA. CARACTERIZAR POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD E INSCRIBIR EN REGISTRO PARA LA LOCALIZACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – RLCPD- DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

Rol Gobernación

- * Establecer y/o coordinar la conformación de las Unidades Generadoras de Datos –UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, a nivel municipal.
- * Promover y coordinar la captura y monitoreo de información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para

- la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y su actualización periódica.
- * Promover y realizar jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad.

Acciones de apoyo

- * Realizar seminarios sobre tipos de discapacidad, inclusión social y laboral de población con discapacidad.
- * Dar a conocer la existencia e importancia del RLCPD a la Población con Discapacidad, sus familias y la comunidad.
- * (Alcaldías) Establecer las Unidades Generadoras de Datos – UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que las existentes estén en producción y que las existentes sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.

- * (Alcaldías) Capturar y monitorear información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y actualizarlo periódicamente
- * (Alcaldías) Promover y realizar con otras instituciones del territorio jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Arauca).
- * Ministerio de Salud y Protección Social.
- * Alcaldías municipales (Secretarías de Salud).
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Arauca.

- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - Anspe-, Regional Arauca.
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-, Regional Arauca.
- * 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).

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental de Arauca y Comités Municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca.

ESTRATEGIA. FOMENTAR UNIDADES PRODUCTIVAS Y PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO PARA PcD Y/O DE SUS FAMILIARES CUIDADORES

Rol Gobernación

* Promover la creación de unidades productivas lideradas o que vinculen PcD y/o sus cuidadores de acuerdo a la vocación productiva del territorio.

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

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

Acciones de apoyo

* Evaluar oportunidades para el emprendimiento de población con discapacidad y/o sus cuidadores, de acuerdo a apuestas productivas del territorio.

* Promover el acceso de la población con discapacidad y/o sus cuidadores a la oferta institucional existente en torno a

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Arauca).

* Ministerio de Salud y Protección Social.

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UA EOS-.

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-, Regional Arauca.

* Fundación Best Buddies Colombia.

* Organizaciones sociales de Población con Discapacidad.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental de Arauca y Comités Municipales.

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

* (Nacional) Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, recursos de indemnización individual o colectiva.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca.

* Red regional de emprendimiento Arauca.

ESTRATEGIA. GARANTIZAR A LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD VINCULADA AL SECTOR PÚBLICO CONDICIONES ADECUADAS PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES

Rol Gobernación

* Identificar los perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y de las entidades públicas que los vinculan.

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

* Realizar ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad llevar a cabo sus actividades laborales adecuadamente.

Acciones de apoyo

* Promover la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad al sector público.

* Evaluar periódicamente las condiciones de SST de las entidades del sector público, que vinculan PcD.

Entidades de apoyo

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

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

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

* Centros de empleo (Caja de Compensación Familiar de Arauca - Comfiar- y Agencia Pública de Empleo - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca

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

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Grupos de población víctima del conflicto armado con barreras de acceso a programas de reinserción laboral como medidas de reparación integral	
CAUSAS	
* Limitadas garantías de acceso al mercado laboral de población víctima del conflicto armado.	* Desconocimiento de oportunidades de inversión y/o autoempleo para el uso eficiente de los recursos de indemnización.
* Baja trazabilidad y continuidad en algunos procesos de atención de la población víctima respecto a empleabilidad.	* Limitaciones para la implementación de procesos de formación de la población víctima del conflicto armado.
EFFECTOS	
* Dinámicas de pobreza y desigualdad, derivan en una percepción negativa acerca de expectativas de vinculación al mercado laboral por parte de población víctima.	* Empleabilidad de población víctima del conflicto armado, sin factor de permanencia. * Incremento de la informalidad laboral entre empleadores y población víctima.

ESTRATEGIA. DISEÑAR E IMPLEMENTAR RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO DE POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO INCLUYENDO FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, EMPRENDIMIENTO Y ENGANCHE LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover y establecer lineamientos para favorecer el acceso de población víctima a programas sociales y generación de ingresos, impulsados por los entes territoriales.
- * Identificar las necesidades de capacitación y de fortalecimiento de población víctima, para su posterior información a las

Acciones de apoyo

- * Realizar una evaluación del territorio y características socioeconómicas - culturales de diferentes grupos de población víctima del departamento (campesinos, indígenas y afrocolombianos), con el fin de hacer un efectivo proceso de restitución de tierras.
- * Priorizar la financiación de proyectos colectivos de población víctima del conflicto armado.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de equidad laboral - Dirección Territorial Arauca).
- * Actores del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas -SNARIV-.
- * Tejido empresarial.
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Arauca.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca.
- * Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Nacional) Unidad para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas - UARIV-, recursos de indemnización individual o colectiva.

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-.
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca.

instituciones que aportan programas a Red Unidos y a la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV-.

- * 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.

* Sistematizar información en instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento de responsabilidades de entidades territoriales en atención y reparación integral de víctimas del conflicto, como Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), Plan de Acción Territorial (PAT), Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), que son administrados por la Unidad para las Víctimas.

* Instituciones de educación superior (Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Nacional de Colombia; Escuela Superior de Administración Pública, Universidad Santo Tomás, Universidad Remington).

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

* Centros de empleo (Caja de Compensación Familiar de Arauca - Comfiar- y Agencia Pública de Empleo - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca).

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

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

* Mesas de participación.

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

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado ingreso de la población joven al mercado laboral, sin vocación de permanencia y bajo dinámicas informales.

CAUSAS

* Prejuicios frente a oferta laboral de jóvenes, como mano de obra no calificada, inexperta y con bajo interés de permanencia en un empleo.

* Patrones culturales, reducen iniciativas de procesos de formalización laboral.

* Altos niveles de jóvenes asentados en zonas aisladas a los centros poblados.

* Limitado acceso de población joven a rutas de empleabilidad y emprendimiento.

EFECTOS

* Dinámicas de baja remuneración y relaciones informales de trabajo; promueven una percepción negativa acerca de las expectativas de los jóvenes en el mercado laboral.

* Discriminación en el trabajo genera desaprovechamiento de capital humano productivo.

* Bajo relevo generacional en el desarrollo de actividades agropecuarias (apuesta productiva territorio).

ESTRATEGIA. PROMOVER PROGRAMAS DE EMPRENDIMIENTO Y/O AUTOEMPLEO CON ENFOQUE DIFERENCIAL A POBLACIÓN DE ZONAS RURALES, QUE PROPENDA SALVAGUARDAR CONOCIMIENTO TRADICIONAL Y APROPIACIÓN DE LA TIERRA POR PARTE DE LOS JÓVENES

Rol Gobernación

* Identificar y definir apuestas productivas regionales para la generación de empleo y oportunidades para habitantes de la región, orientándolas a personas jóvenes, que promuevan la vinculación laboral o su integración como proveedores de bienes y servicios a las dinámicas económicas.

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

Acciones de apoyo

* Promover articulación interinstitucional con entidades de formación para el trabajo y caja de compensación familiar para orientar procesos de formación hacia sectores donde se concentran 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.

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

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

* Instituciones de educación superior (Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Nacional de Colombia; Escuela Superior de

Administración Pública, Universidad Santo Tomás, Universidad Remington).

* Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Recursos propios del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, para emprendimiento.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Arauca.

* Mesas Técnicas de Empleo.

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

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitadas garantías de acceso al mercado laboral a migrantes internos y externos, retornados y deportados	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Zona de frontera y su diferencia en la tasa de cambio, llevan a una contratación informal de la población extranjera, con valores de remuneración inferiores a los de población local. * Bajo tejido empresarial que pueda emplear a migrantes, retornados y deportados. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población flotante con bajos niveles de formación y capacitación. * Población migrante, retornada y deportados, con procesos de documentación pendientes.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de relaciones laborales informales. * Desaprovechamiento de capital humano de trabajadores extranjeros en el desarrollo de actividades que impacten positivamente el mercado laboral departamental. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desprotección de la población y falta de garantías para el acceso a un trabajo de calidad. * Inconformidad de la mano de obra local, por contratación de población flotante.

ESTRATEGIA. ARTICULAR ACCIONES CON ENTIDADES RELACIONADAS CON MIGRACIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO PARA IDENTIFICAR LA INMIGRACIÓN LABORAL (EXTRANJEROS EN COLOMBIA) Y CONTROLAR AQUELLA DE CARÁCTER IRREGULAR

Rol Gobernación

- * Liderar la conformación de redes institucionales en torno a migración laboral en la que participen entidades como Cancillería, Migración Colombia, u otros.
- * Promover la garantía de derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios.

- * Apoyar la implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia y la socialización con empresarios de la región.
- * Liderar acciones de inspección, vigilancia y control en torno a migración laboral irregular articuladamente con entidades competentes en su territorio.

Acciones de apoyo

- * Identificar las instituciones con presencia en el territorio que apoyen la gestión del fenómeno de migración laboral y vincular su participación en la Subcomisión permanente o a otros espacios de discusión y coordinación.
- * Apoyar y socializar la tarea de orientación y cautela de derechos laborales que ejerce el Ministerio del Trabajo frente a los trabajadores extranjeros en el país.

- * Redireccionar a extranjeros que lo requieran a oficinas de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo a fin de recibir orientación, frente a derechos del trabajador extranjero.
- * Apoyar implementación de Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia y socialización con empresarios de la región.
- * Participar en el desarrollo de acciones de inspección, vigilancia y control en torno a migración laboral irregular en su territorio.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Arauca).
- * Cancillería Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante.
- * Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-.

- * Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.
- * Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecua, Asocaña, ACOL, otros).
- * Alcaldías municipales de Arauca.
- * Organización Internacional para las Migraciones -OIM-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental de Migración.

* Comité Municipal de Migración.

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

ESTRATEGIA. REALIZAR ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON OFICINAS DE ATENCIÓN AL MIGRANTE DE LA CANCELLERÍA EN EL DEPARTAMENTO, PARA ATENCIÓN A POBLACIÓN RETORNADA Y RELACIÓN DE COLOMBIANOS Y VENEZOLANOS, POR DINÁMICA DE FRONTERA

Rol Gobernación

* 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), Retorno laboral (Servicio público de empleo), Retorno solidario (Víctimas del conflicto armado, pobreza extrema), o Retorno humanitario o por causa especial.

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

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

* 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.

Acciones de apoyo

* Capacitar a los actores del territorio frente a normatividad en empleabilidad y generación de oportunidades a población deportada, migrante y extranjeros.

* 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.

* Articularse con otras entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio para el desarrollo de acciones que

permitan el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, ya sea población retornada, colombianos en el exterior o extranjeros en Colombia.

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

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-.

* Organización Internacional para las Migraciones -OIM-.

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

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

* Centros de empleo (Caja de Compensación Familiar de Arauca - Comfiar- y Agencia Pública de Empleo - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca).

* Alcaldías municipales de Arauca.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca (Centros de empleo - Unidades productivas - Fondo Emprender)

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV-, Regional Arauca.

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

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

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, Regional Arauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Recursos propios del Ministerio de Relaciones Exteriores.

* (Ente territorial) 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.

* (Internacional) Recursos propios de la Organización Internacional para las Migraciones -OIM-.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental de Migración.

* Comité Municipal de Migración.

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

* Comisión Departamental para la Gestión del riesgo.

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitadas estrategias para la generación de oportunidades de empleabilidad que impacten grupos poblacionales con barreras para el acceso al trabajo

CAUSAS

* Desconocimiento de nuevas formas de organización del trabajo.
* Subutilización de infraestructura física de las tecnologías de la información.

* Patrones culturales enfocados al desarrollo de actividades productivas de manera tradicional.

EFFECTOS

* Incremento de la situación de vulnerabilidad y continuación en línea de pobreza, por falta de nuevas alternativas de vinculación laboral.

* Desaprovechamiento de la mano de obra del territorio.

* Subutilización de infraestructura de comunicaciones.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO, ENFATIZANDO EN GRUPOS DE POBLACIÓN PRIORITARIOS (POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y SUS CUIDADORES, MUJERES LACTANTES Y GESTANTES, OTROS)

Rol Gobernación

* Definir los sectores u oficios más susceptibles para promover el teletrabajo de acuerdo a las necesidades del departamento y adoptar programas para la intervención colectiva.

* Implementar prácticas de Teletrabajo al interior de la organización y promover su implementación en otras entidades gubernamentales, priorizando algunos grupos como población con discapacidad y sus cuidadores, mujeres lactantes y gestantes, otros.

* 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.

* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo" vinculando al sector empresarial.

Acciones de apoyo

* Capacitar a entes territoriales y actores locales clave en el conocimiento del Teletrabajo y la formulación de la política pública en el marco de la Red Nacional de Teletrabajo.

* Validar el uso de infraestructura de telecomunicaciones y gestionar el aprovechamiento de la capacidad instalada para la generación de empleo en actividades como la telemedicina.

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

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Arauca).
- * Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- * Alcaldías municipales de Arauca.

- * Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.
- * Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecacua, Asocaña, ACOL, otros).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (Nacional) Recursos propios del Mintic, acompañamiento y asistencia técnica.

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.
- * Comisión regionales de competitividad -CRC- Arauca

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

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de afiliación al sistema de subsidio familiar y desaprovechamiento de los servicios que brindan la Caja de Compensación Familiar.

CAUSAS

- | | |
|---|---|
| * Movilización de población en el departamento, por encontrarse en zona de frontera, desconoce sistemas de protección social para retornados y migrantes. | * Desconocimiento generalizado de la población sobre beneficios de vinculación a cajas de compensación familiar. |
| * Relaciones laborales informales con migrantes internos y externos. | * Limitada cobertura de la caja de compensación en zonas rurales del departamento, principalmente por problemas de orden público. |

EFFECTOS

- | | |
|--|--|
| * Baja percepción de beneficios socioculturales y económicos por parte de la población, no vinculada formalmente al mercado laboral. | * Desprotección del núcleo familiar y limitado acceso a los beneficios del subsidio familiar y protección al cesante de trabajadores y buscadores. |
| * Desprotección del núcleo familiar y trabajadores. | |

ESTRATEGIA. APOYAR SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (SALUD, VIVIENDA, RECREACIÓN, ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR Y NIÑEZ, OTROS) Y PROMOCIÓN DE AFILIACIÓN DE POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de divulgación de información y promoción de la

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

* Alcaldías municipales de Arauca.

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

* Sector empresarial y gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecauca, Asocaña, ACOL, otros).

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- Arauca

* Mesa Técnica de Empleo.

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de conflictos laborales en el departamento, principalmente en el sector de hidrocarburos.	
CAUSAS	
* Alta dinámica económica en el departamento derivada de actividades productivas en torno al sector de hidrocarburos, principalmente en áreas rurales.	* Bajo acompañamiento a la secretaría técnica de este espacio de discusión y concertación para su fortalecimiento técnico y de gestión.
* Concentración de actividades adelantadas en el marco de la Subcomisión en la ciudad capital del departamento.	* Participación intermitente de entes territoriales en la Subcomisión y baja trazabilidad en el seguimiento de procesos.
EFFECTOS	
* Incremento de conflictos sociales derivados de escasos procesos de negociación y concertación de políticas de tipo laboral.	

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

Rol Gobernación

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

* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

-SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Arauca.

* Organizaciones de Trabajadores (Confederación General del Trabajo –CGT- Arauca, Central Unitaria de Trabajadores –CUT- Arauca, Confederación de Trabajadores de Colombia –CTC- Arauca).

* Confederación Democrática de Pensionados.

* Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecacua, Asocaña, ACOL, otros).

* Entidades relacionadas a la Estrategia Territorial para la Gestión Equitativa y Sostenible del Sector Hidrocarburos (Ministerio de Minas y Energía, Ministerio del Interior y PNUD - ETH).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Estrategia Territorial para la Gestión Equitativa y Sostenible del Sector Hidrocarburos.

Instancias territoriales con competencia

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

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Cultura de vinculación laboral informal por dinámicas de zona de frontera y oferta de mano de obra (migrante interna y externa)	
CAUSAS	
* Contrabando incentiva procesos de informalidad laboral.	* Población migrante interna y externa sin documentación.
* Las dinámicas de zona de frontera y oferta de mano de obra venezolana, promueven una cultura de vinculación informal a razón del bajo costo de su contratación.	* Sectores informales generan ingresos más bajos e inestables, no generan excedentes y en su mayoría, están constituidos por empleos a cuenta propia y de baja productividad.
EFFECTOS	
* Actividades económicas con mayores tasas de empleo informal construcción, comercio, restaurantes, hoteles, transporte, servicios.	* Desprotección del trabajador y de su núcleo familiar. * Inestabilidad de los ingresos de los trabajadores, lo cual representa baja vinculación al sistemas de protección social.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Realización de actividades laborales bajo figura contrato de trabajo realidad, principalmente, en Sector salud.	
CAUSAS	
* Altos niveles de contratación por modalidad de OPS (orden de prestación por servicios) que por la dinámica propia del sector, termina en algunas ocasiones en prácticas de subordinación.	* La vinculación de personal al sector salud, en su mayoría no tiene vocación de permanencia, debido a que los recursos para su financiamiento provienen del Sistema General de Participaciones.
* Los procesos propios de certificación del sector salud, limitan la realización de acuerdos de formalización.	
EFFECTOS	
* Vulneración de los derechos de los trabajadores.	* Limitantes para el ejercicio de inspección, vigilancia y control, por falta de evidencias (denuncia).

ESTRATEGIA. APOYAR Y FORTALECER EJERCICIOS DE SENSIBILIZACIÓN DE POBLACIÓN NO VINCULADA AL SECTOR PRODUCTIVO DE MANERA FORMAL DE LOS BENEFICIOS DE VINCULACIÓN AL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL (TRANSPORTADORES, PALEROS, PIMPINEROS, COMERCIANTES Y TURISMO)

Rol Gobernación

* Promover identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema al sistema de protección social.

* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de protección social.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, transportadora, entre otros), que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.

Acciones de apoyo

* Sensibilizar a población en informalidad laboral (transportadores de carga, servicio público y especiales, paleros, pimpineros y turismo), sobre la afiliación al sistema de protección social integral y mecanismos flexibles (Beneficios Económicos Periódicos -BEPS, cotizaciones por semanas, pisos mínimos).

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

Entidades de apoyo

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

* Administradoras de pensiones (Colpensiones y Porvenir).

* Ministerio de Salud y la Protección social.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL- (Positiva).

* Instituciones prestadoras de salud IPS y Entidades promotoras de salud -EPS- (Saludcoop, Nueva EPS, Sanitas, Dusakawi, Caprecom y Comparta).

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

* Alcaldías municipales de Arauca (Secretarías de salud).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Red Nacional de Formalización Laboral.

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Privados) Entidades de los subsistemas de protección social.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

* Mesa Técnica de Empleo.

ESTRATEGIA. PROMOVER JUNTO CON EL MINISTERIO DEL TRABAJO LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PRIVADAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

* Identificar empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujetos a la realización de acuerdos para la formalización, adicionales al sector salud.

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

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

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Arauca.

* Organizaciones de trabajadores (Comerciantes, transportadores, salud, otros).

* Sector empresarial y gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeaqua, Asocaña, ACOL, otros).

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios de las empresas privadas, interesadas en suscribir los acuerdos.

Instancias territoriales con competencia

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

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja apropiación social de conocimiento por parte del trabajador rural	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Articulación entre procesos de formación del trabajador rural, ofertados por diferentes entidades, no es complementaria en su mayoría. * Incipientes sistemas de evaluación de procesos de capacitación y formación de trabajador rural, frente a su impacto en la competitividad 	<ul style="list-style-type: none"> * Falta seguimiento a procesos de capacitación y formación de trabajador rural, para validar apropiación de conocimiento y desarrollo efectivo de habilidades. * Procesos de asistencia técnica temporales y sin seguimiento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja pertinencia educativa y de fomento al emprendimiento. * Desarrollo de habilidades e incremento competitivo del sector, limitado. 	<ul style="list-style-type: none"> * La evidencia de debilidades en los procesos de asistencia técnica del sector agropecuario, llevan a un desinterés de la población en dar continuidad a los procesos de relevo generación.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Vínculos laborales informales en el sector rural, principalmente en actividades agropecuarias	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Prácticas de relacionamiento laboral sin vocación de permanencia y de vinculación informal, en razón a la estacionalidad de la producción. * Desarrollo de actividades agropecuarias en unidades familiares, sin relacionamiento laboral formal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Tejido empresarial del sector agropecuario, limitado y sin impacto en el mercado laboral. * Desprotección del trabajador rural y su núcleo familiar, al no estar afiliados a las entidades del subsistema de protección social.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja percepción de ingresos de manera periódica y regular, que limitan el aporte de afiliación al sistema de protección social. * Falta de cultura del autocuidado de la población rural. 	<ul style="list-style-type: none"> * Permanencia de relaciones laborales informales en el sector agropecuario. * Existencia de brechas social y disminución de garantías de protección del trabajador rural y su núcleo familiar.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidad en los procesos asociativos, encaminados al desarrollo de economías de escala, elaboración de productos solo en fase primaria	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo escalamiento industrial y diversificación productiva del sector agropecuario en el departamento. * Diferencias del desarrollo productivo de las unidades ubicadas en el piedemonte llanero y aquellas ubicadas en sabana, sin optimizar la réplica de buenas prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Escalamiento de productos agroindustrial, con baja salida comercial, por falta de posicionamiento en el mercado y deficiencias en la infraestructura del departamento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Productos obtenidos del sector agropecuario, sin valor agregado y con bajos niveles de competitividad en el mercado. * Aumento de la tasa de desempleo rural. 	<ul style="list-style-type: none"> * El incipiente desarrollo de ciertas apuestas productivas del territorio, llevan a un desinterés de vinculación al sector agropecuario.

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

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

Acciones de apoyo

- * Realizar trabajo de campo y revisión de necesidades de formación, con rectores gremiales y secretarías de agricultura (departamentales y municipales) para identificación de oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo.
- * Generar alianzas estratégicas para que los grupos poblacionales beneficiarios (jóvenes) de procesos de formación, garanticen su vinculación laboral en el sector agropecuario y en relación a su formación.
- * Articular procesos de formación jóvenes rurales emprendedores con apuestas productivas del departamento.
- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.
- * Utilizar la Red Ormet para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación según vocación del territorio y trabajadores rurales.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Arauca).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.
- * Sector empresarial y gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeacua, Fedepacol, Asocaña, ACOL, otros).
- * Sociedad de Agricultores de Colombia -SAC-.
- * Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - AUNAP-.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Arauca-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Arauca.
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Arauca.
- * Alcaldías municipales de Arauca (Secretarías de Agricultura).
- * Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Alcaraván).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional) Epsagros/Umatas - Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeacua, Asocaña, ACOL, otros), entidades adscritas al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, recursos destinados para asistencia técnica.
- * (Privados) Fondo de financiamiento a micro-emprendimientos.
- * (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores.
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001).
- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Nacional) Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural - Fondo de Desarrollo Rural.
- * (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Desarrollo Regional - FDR-.
- * (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Compensación Regional - FCR-.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Desarrollo Rural -CONSEA- Arauca.
- * Red Regional de Emprendimiento Arauca.
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Arauca.

ESTRATEGIA. REALIZAR ALIANZAS INTERSECTORIALES PARA LA VIABILIZACIÓN Y DESARROLLO DE UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA –UVAE- Y DE UVAE'S GREMIALES PARA EL SECTOR AGROPECUARIO (CACAO, PLÁTANO Y GANADO)

Rol Gobernación

- * Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación del sector agropecuario.
- * Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE.

- * Suministrar información sobre el sector empresarial relacionado al trabajo del campo.
- * Generar espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación sobre normatividad que reglamentan las UVAE.

Acciones de apoyo

- * Realizar estudios (revisión fuentes secundarias, trabajo campo) para identificar oferta y demandas de formación por parte del trabajador rural no cubierta por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).
- * Abordar en el Comité seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités locales de Salud Ocupacional, la pertinencia y acciones conjuntas de actores del

territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE para trabajadores del campo.

- * Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.
- * Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios del sector agropecuario para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Arauca).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Sector empresarial y gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeacua, Fedepacol, Asocaña, ACOL, otros).

- * Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - AUNAP-.
- * Alcaldías municipales de Arauca (Secretarías de Agricultura).
- * Sociedad de Agricultores de Colombia -SAC-.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Privados) Recursos privados de las empresas.

- * (Privados) Recursos privados de los gremios.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Arauca.
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Arauca.

- * Mesa Técnica de Empleo.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR HERRAMIENTAS PARA LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y A BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS- A POBLACIÓN DEL ÁREA RURAL

Rol Gobernación

- * Fortalecer y promocionar las acciones realizadas por el punto de atención BEPS, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales.
- * 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 Secretarías de Agricultura departamental y municipales, para la divulgación y vinculación del programa BEPS, a la población objeto de vinculación.

Acciones de apoyo

- * Generar alianzas con el operador de los Beneficios Económicos Periódicos -BEPS- para la realización de jornadas de sensibilización y vinculación al programa en los diferentes municipios.

- * 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 Arauca).
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

- * Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones-, Regional Arauca.

* Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeacua, Asocaña, ACOL, otros) del sector agropecuario.

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Mesa Técnica de Empleo.

* Alcaldías municipales de Arauca.

* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda

* Redes de recaudo.

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Subsidios Beneficios Económicos Periódicos -BEPS-.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN Y PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR) QUE CONTRIBUYAN A TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO

Rol Gobernación

* Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.

* Promover los lineamientos de política que se desarrollen en relación a servicios ofrecidos por Cajas de compensación familiar en el sector rural.

* Suministrar información pertinente a Cajas de Compensación Familiar frente a características propias de las familias y empleo rural de los departamentos para que las cajas generen servicios diferenciados.

Acciones de apoyo

* Garantizar mecanismos de identificación, socialización y vinculación del trabajador rural al sistema de protección social de acuerdo a los ejercicios territoriales que adelanta la Secretaría de Agricultura Departamental y las municipales.

* Incluir dentro de su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a las Cajas de Compensación Familiar.

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Arauca (Secretaría de Agricultura).

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Privados) Entidades de los subsistemas de protección social.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

* Formular y ejecutar proyectos orientados al mejoramiento de condiciones de habitabilidad y acceso a servicios públicos de la población rural para ampliación de cobertura del subsidio familiar de vivienda rural.

* Promover jornadas de salud en diferentes partes del territorio, para el acceso a los servicios de las cajas, mediante brigadas móviles.

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

* Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones en materia del sistema de subsidio familiar.

* Formular y gestionar proyectos ante los OCAD correspondientes, que fortalezcan el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social.

* Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeacua, Asocaña, ACOL, otros) del sector agropecuario.

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

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

* Mesa Técnica de Empleo.

ESTRATEGIA. FORTALECER LAS APUESTAS PRODUCTIVAS, MEDIANTE ACCIONES ASOCIATIVAS Y/O DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN, PARA DINAMIZAR EL SECTOR PRIMARIO Y GENERAR EMPLEO E INGRESOS ESTABLES, EN EL SECTOR AGROPECUARIO

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 operar un Fondo de Comercialización Regional, con el fin de garantizar precios justos a los productores (precios sustentación), para la salida efectiva de los productos agropecuarios.
- * Gestionar con la autoridad nacional en el sector agropecuario la asistencia técnica y jurídica para la conformación y puesta en funcionamiento de los Fondos de comercialización regionales.
- * Promover y garantizar el uso de 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 cadenas productivas (cacao, plátano, ganadería), 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 el incremento de los costos de los mismos que se dan por la presencia de intermediarios en la cadena.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Casas comerciales de insumos agropecuarios.
- * Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeacua, Asocaña, ACOL, otros) del sector agropecuario.
- * Instituto Colombiano Agropecuario -ICA-, Regional Arauca.
- * Alcaldías municipales de Arauca (Secretaría de Agricultura).
- * Sociedad de Agricultores de Colombia -SAC-.
- * Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional) Fondo para el financiamiento del sector agropecuario - Finagro-.
- * (Minagricultura) Fondo de microfinanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Arauca.
- * Red regional de emprendimiento Arauca.
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Arauca.

ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO

Rol Gobernación

- * Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina de su territorio.
- * Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.
- * Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuarios.

Acciones de apoyo

- * Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potencialización de la actividad productiva del trabajador rural.
- * Generar espacios para la promoción de los productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas que hacen presencia en el departamento.
- * Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías de escala, procesos agroindustriales y conformación de alianzas para clústeres productivos.

Entidades de apoyo

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

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

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

* Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedeacua, Asocaña, ACOL, otros) del sector agropecuario.

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

* Fuerza pública (Policía Nacional y Ejército Nacional).

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

* Centros de abastos.

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Alcaldías municipales de Arauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

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

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Arauca.

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Arauca.

* Red regional de emprendimiento Arauca.

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Pérdida de confianza entre trabajadores rurales, frente a procesos cooperativos del sector agropecuario, especialmente en actividades ganaderas y cacaoteras.	
CAUSAS	
* Procesos asociativos incipientes, principalmente en actividades cacaoteras.	* Desconocimiento y debilidades en el acompañamiento del funcionamiento y cumplimiento normativo de las organizaciones solidarias.
* Deficiencias en la gestión y aprovechamiento de organizaciones cooperativas del sector agropecuario del departamento disminuye competitividad y genera venta de productos individualmente que se reportan como producción de otros departamentos.	* Comunidades indígenas con iniciativas productivas, por su cosmovisión realizan procesos cooperativos, pero que se ven debilitados por temas administrativos y comerciales.
EFFECTOS	
* Organizaciones solidarias constituidas en el sector agropecuario pero con funcionamiento incipiente.	* Baja visibilización e impacto de las organizaciones existentes, que lleven a su debilitamiento organizacional y posterior deserción de asociados.
* Incumplimiento de la normatividad sobre regulación de las organizaciones solidarias por desconocimiento y acompañamiento de los entes rectores.	

ESTRATEGIA. BRINDAR ASISTENCIA TÉCNICA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y COOPERATIVO A PRODUCTORES AGROPECUARIOS

Rol Gobernación

- * Intervención a organizaciones solidarias del sector agropecuario ya existentes en temas administrativos y operativos.
- * 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.

Acciones de apoyo

- * Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural.
- * (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

Entidades de apoyo

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

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas de generación de ingresos.

- * Promover la coordinación y articulación de acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- * Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

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

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

- * Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

- * Gremios (Fedegan, Fedecacao, Fedecagua, Asocaña, ACOL, otros) sectoriales.

- * Entidades de cooperación internacional.

- * Alcaldías municipales de Arauca.

- * Juntas de Acción Comunal.

- * (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 Arauca.

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA CON ENFOQUE DE DERECHO Y DIFERENCIAL, PARA COMUNIDADES INDÍGENAS, EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS (CACAO Y PLÁTANO)

Rol Gobernación

- * Formular y ejecutar planes de intervención colectiva en el campo, con enfoque a mujeres y comunidades indígenas.
- * Promover el desarrollo de población vulnerable (mujeres y comunidades indígenas), mediante programas de solidarios para la generación de ingresos, conservación cultural-ambiental del territorio y la sustentabilidad económica.

Acciones de apoyo

- * Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el

- * Fortalecer la salida de productos de proyectos productivos comunitarios para la generación de ingresos.

- * Generar alianzas estratégicas para el apalancamiento financiero y de entrega de insumos para el efectivo desarrollo de los proyectos productivos comunitario de grupos vulnerables (mujeres y comunidades indígenas).

- fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.

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

* Brindar acompañamiento técnico (productivo) y organizacional a grupos vulnerables, para la efectiva conformación y desarrollo de sus apuestas productivas y unidades de generación de ingresos.

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-.

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

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

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Mesas de generación de ingresos.

* Generación de espacios para la socialización de lecciones aprendidas de los ejercicios productivos comunitarios e intercambio de experiencias.

* Cámara de Comercio de Arauca, Cámara de Comercio del Piedemonte Araucano.

* Organizaciones sociales de productores agropecuarios e indígenas.

* Autoridades indígenas.

* Entidades de cooperación internacional.

* Alcaldías municipales de Arauca.

* (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 Arauca.

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Adultos mayores sin fuentes de ingresos ni servicios sociales para su protección, principalmente en el área rural.	
CAUSAS	
* Altos niveles de informalidad laboral que han perdurado en el tiempo, derivan afectando la protección de la persona mayor	* Baja oferta de las entidades territoriales para la promoción de programas que fomenten el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de la persona mayor.
* Falta de previsión y cultura del aseguramiento para garantizar protección para la vejez.	
EFFECTOS	
* Alto índice de personas mayores desprotegidas.	* Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica.
* Disminución de las oportunidades de generación de ingresos propios.	

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

Rol Gobernación

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

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

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

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-

* Organizaciones sociales de representantes de la persona mayor.

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

* Ministerio de Cultura.

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema -ANSPE-, Regional Arauca.

* Caja de Compensación Familiar de Arauca -Comfiar-.

* 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).

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca

* Comité de Adulto Mayor.

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Consorcio Colombia Mayor.

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS.

* Alcaldías municipales de Arauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Mesa Técnica de Empleo.

* Comité de Adulto Mayor.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Arauca.

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.