

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

2016-2019



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

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

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

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

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

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

WILLIS RUIZ MARIN
Asesor Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público	16
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	16
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	18
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	20
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	22
Formación de trabajadores productivos	22
Seguridad y salud en el trabajo	23
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	25
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	30
Teletrabajo	31
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	33
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	34
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	37
Formalización laboral	37
Trabajo decente en el campo	39
Organizaciones solidarias	41
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	43
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	43
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS.....	47

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	47
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	47
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	47
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	47
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”	47
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	47

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

Pacto por la calidad del trabajo y empresas productivas, que busca tener un mercado laboral incluyente, que garantice la igualdad de

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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



SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE BOLÍVAR

Fechas de Sesiones: 27 de Agosto de 2015 – 01 de Octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Bolívar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF., Regional Bolívar, Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional Bolívar.

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

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

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil en actividades agropecuarias, mineras y de comercio. En el cuarto trimestre de 2014, el 36% de los niños trabajaba en el comercio al por menor. DANE 2015.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos niveles de informalidad, reducen las garantías (individual y familiar) e ingresos de las familias, que llevan a la necesidad de vinculación de niños, niñas y adolescentes a trabajo infantil. * Ejercicios de inspección, vigilancia y control con baja presencia en zonas rurales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Registros de trabajo infantil, con periodos de actualización distantes. * Recursos limitados para el desarrollo de acciones de fomento a la recreación y educación de los niños, niñas y adolescentes del departamento.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Deserción escolar y participación de niños, niñas y adolescentes en el mercado laboral. * Desarticulación interinstitucional para la identificación y atención de niños, niñas y adolescentes relacionados al trabajo infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> * Deficiencias en la captura y registro de información, dificultando la toma de decisiones de política pública. * Bajas oportunidades de educación, recreación y ocupación del tiempo libre de niños, niñas y adolescentes.

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

Rol Gobernación

* Realizar diagnóstico de la situación de la niñez y la adolescencia en los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de Desarrollo.

* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo

infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

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

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

* Fortalecer y articular los Consejos Departamentales de Política Social y CIETI en su territorio.

* Gestionar pacto con empresas privadas (ETI, PEFTI), en especial sectores críticos (turismo y transporte) identificados en el Departamento de Bolívar.

Acciones de apoyo

* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos a nivel nacional de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes erradicación de trabajo infantil, peores formas y ESCNNA, oriente estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

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

* (Alcaldía) Revisar y actualizar información de situación de la niñez y la adolescencia en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI.

* (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses

de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de Desarrollo.

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

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Bolívar)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Bolívar

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Bolívar

* Departamento Nacional de Planeación –DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Asamblea Departamental de Bolívar y Concejos Municipales

* Comisarías de Familias de Bolívar

* Procuraduría General de la Nación, Regional Bolívar

* Defensoría del Pueblo, Regional Bolívar

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena (Secretarías de salud, educación desarrollo social)

* Policía Nacional, Regional Bolívar (Grupo Protección a la Infancia y Adolescencia)

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil - CIETI- de Bolívar y CIETI's municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS de Bolívar - Mesas de Infancia, Adolescencia y Familia

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

Rol Gobernación

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

* Promover alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que realicen actividades relacionadas con el deporte y la educación extra escolar.

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Bolívar

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

* Ministerio de Cultura

* Ministerio de Educación Nacional

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco - Comfenalco, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar - Comfamiliar

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por cajas de compensación familiar

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Bolívar - Mesas de Infancia, Adolescencia y Familia

ESTRATEGIA. APOYO PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD A PADRES CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES TRABAJADORES

Rol Gobernación

* Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar 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 empleabilidad de 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.

* 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 Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Bolívar

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Bolívar

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco - Comfenalco, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar - Comfamiliar

* Cámara de Comercio de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas Técnicas del Servicio Público de Empleo.

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

Rol Gobernación

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

* Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas).

* 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.

* Asignar recursos para el fortalecimiento del ente territorial y el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI-.

Acciones de apoyo

* Participar en el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- articuladamente con los entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.

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

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

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

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

* Sensibilizar y educar a padres de niños y adolescentes trabajadores en torno a la importancia de la educación y formación como base para la adquisición de capital humano.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Bolívar)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Bolívar

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

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

* Ministerio de Salud y Protección Social

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Policía Nacional, Regional Bolívar (Grupo Infancia y Adolescencia)

* Comisarias de Familia de Bolívar

* Procuraduría General de la Nación, Regional Bolívar

* Defensoría del Pueblo, Regional Bolívar

* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- de Bolívar y CIETI's municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS de Bolívar - Mesas de Infancia, Adolescencia y Familia

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil articulación interinstitucional para la construcción de una política pública de desarrollo sectorial	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Existe poco compromiso de las entidades públicas para monitorear y fortalecer la política de desarrollo sectorial departamental, en especial en los sectores de mayor generación de empleo. * Débil articulación entre gremios, sector privado y sector público, para el desarrollo de acciones estratégicas, que impacten el desarrollo sectorial, el empleo y la generación de ingresos de la población. 	<ul style="list-style-type: none"> * Falta continuidad de los procesos de apalancamiento de las apuestas productivas del departamento (turismo, agricultura, pecuaria, pesca, acuicultura, producción artesanal, logística, y desarrollo minero y energético.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitado marco normativo y estratégico para el desarrollo de sectores y actividades productivas del departamento. * Acciones desarticuladas en apoyo a vocación productiva del territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarrollo de actividades económicas con bajo impacto en el mercado laboral y empleabilidad.

ESTRATEGIA. FOMENTAR MESAS DE TRABAJO PARA LA PROMOCIÓN DE ACCIONES DE ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES QUE TRABAJEN POR EL DESARROLLO SECTORIAL DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Participar activamente de los espacios de discusión relacionados con el abordaje de políticas de desarrollo sectorial y/o fortalecer la discusión entre actores, que propendan por el mejoramiento competitivo del departamento.
- * Orientar la formulación, implementación y seguimiento de la política de desarrollo sectorial departamental.

- * Colaborar en la identificación de perfiles ocupacionales del departamento y su articulación con la oferta académica.
- * Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente.

Acciones de apoyo

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

- * Facilitar mecanismos de identificación de actores y acciones para la formulación e implementación de una política laboral.
- * Aunar esfuerzos para alinear la oferta académica con los requerimientos de la demanda laboral.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial Bolívar)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Alcaldías municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena (Secretarías de Educación)

- * Instituciones de Educación Superior
- * Gremios empresariales
- * Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-
- * Asamblea Departamental de Bolívar
- * Cooperación Internacional (OIT, CEPAL, Otras)

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral -SDCPSL- Bolívar

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

* Mesas Técnicas de Empleo

ESTRATEGIA. GESTIONAR ACTIVIDADES PARA APOYAR PROYECTOS DE INVERSIÓN QUE FOMENTEN LA INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

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

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

* Promover el desarrollo de proyectos de inversión para identificar mano de obra, satisfacer necesidades de formación y promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios.

Acciones de apoyo

* Brindar asesoría técnica para apoyar proyectos de inversión en territorio, en identificación de mano de obra, necesidades de formación y promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios.

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

Entidades de apoyo

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

* Instituciones de Educación Superior: Universidades, Institutos Técnicos, Otros.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco - Andi Comfenalco, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar.

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Alcaldía Distrital de Cartagena

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

* Gremios empresariales

* Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Bolívar

* Organizaciones de Trabajadores (CGT Bolívar, CUT Bolívar, CTC Bolívar, Confederación Democrática de Pensionados, otros)

* Cámara de Comercio de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas de empleo

ESTRATEGIA. FORTALECIMIENTO DE LA CONSTRUCCIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE DESARROLLO SECTORIAL, CON ENFASIS A ACTIVIDADES TURÍSTICAS, AGROPECUARIAS, LOGÍSTICAS Y MINERAS

Rol Gobernación

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas, privadas y organizaciones sociales del territorio, para la construcción, seguimiento y monitoreo de la política de desarrollo sectorial.

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional para la implementación de la política, tanto con entidades con presencia a nivel territorial como con los diferentes municipios de la jurisdicción que estén involucrados.

Acciones de apoyo

* Consolidar y ampliar los estudios de sectores y/o clúster de potencial desarrollo en el departamento.

* Realizar seguimiento a las actividades inscritas en la política laboral de desarrollo sectorial.

Entidades de apoyo

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

* Centros de empleo (Comfenalco, Comfamiliar, Agencia Pública de Empleo - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-)

* Ministerios de Comercio Industria y Turismo

* Instituciones Académicas

* Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Bolívar

* Cámara de Comercio de Cartagena

* Gremios y organizaciones sociales del sector productivo.

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Nacional) Sistema General de Regalías

* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesas Técnicas de Empleo

* Consejo Departamental de Desarrollo Rural –CONSEA- Bolívar

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Bolívar

* Red Regional de Emprendimiento Bolívar

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: Débil captura, análisis y uso de información para la toma de decisiones en política pública deficiente y desarticulada.	
CAUSAS	
* Generación de indicadores sobre mercado laboral en áreas rurales y urbanas deficientes, que no cuentan con un procesos de monitoreo y análisis por parte de las entidades encargadas de su captura.	* Bajo conocimiento sobre la Red Ormet, su funcionalidad para la generación de información del mercado y proceso de vinculación como socio estratégico. Se evidencia en territorio una articulación deficiente con actores clave para el desarrollo de estudios y divulgación de resultados.
EFFECTOS	
* Política, programas y proyectos con limitados alcances que impacten el mercado laboral del departamento, debido a la falta de pertinencia de estudios e indicadores.	* Bajo impacto y reconocimiento del Observatorio del Mercado de Trabajo en el departamento. * Prevalencia de una desarticulación entre la demanda y oferta laboral en el departamento dado la ausencia de estudios que la caractericen y faciliten la creación de política pública.

ESTRATEGIA. FORTALECER LA RED NACIONAL DE OBSERVATORIOS REGIONALES DE MERCADO DE TRABAJO -RED ORMET-

Rol Gobernación

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

* Ser un aliado activo del Ormet, participar en la definición de propuestas de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y realizar aportes de recursos (financieros, técnicos,

humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Instituciones de educación superior y centros de investigación (sectoriales y universitarios)

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

* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Departamento para la Prosperidad Social, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, entre otros.

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. PROPONER ESPACIOS DE DISCUSIÓN DE TEMAS RELACIONADOS A LAS DINÁMICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* Ser articulador de espacios donde puedan confluir el sector privado, académico y gobierno, para crear estrategias de mejoramiento de la calidad del empleo en el departamento.

* Brindar insumos técnicos, humanos y financieros, para el desarrollo de investigaciones del mercado de trabajo, de acuerdo a procesos priorizados.

* Generar alianzas interinstitucionales para el intercambio de información relevante, de empleo y mercado de trabajo.

Acciones de apoyo

* Generar espacios para la divulgación y presentación de resultados de las investigaciones del mercado laboral adelantadas en el departamento.

* Fortalecimiento de alianzas con entidades que propendan por la actualización de datos e información del mercado laboral.

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

Entidades de apoyo

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

* Instituciones de educación superior y centros de investigaciones

* Unidad Administrativa especial del Servicio Público de Empleo y sus centros de empleo territoriales

* Centros de empleo (Comfenalco, Comfamiliar, Agencia Pública de Empleo - Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-)

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

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

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

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

Rol Gobernación

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

* Brindar a las entidades autorizadas para el ejercicio del Servicio Público de Empleo asesoría para el mejoramiento de los procesos de colocación de empleo.

* Apoyar realización ferias de servicios para sensibilización frente a beneficios Servicio Público de Empleo, tanto para tejido empresarial (colocadores) como para población en general (buscadores).

Acciones de apoyo

* Asistencia técnica acerca del Servicio Público de Empleo a direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo y entes territoriales, para que junto con operadoras del servicio, socialicen en territorio los beneficios y normatividad existente frente al SPE.

Entidades de apoyo

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

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

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco -Comfenalco-, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar.

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

* Promover el Servicio Público de Empleo como un sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo.

* Brindar información oportuna para la puesta en funcionamiento del Servicio Público de Empleo, en regiones y/o actividades económicas prioritizadas.

* Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

* Cámara de Comercio de Cartagena

* Gremios empresariales

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo, Centros de Empleo de Comfenalco y Comfamiliar

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Oferta educativa/formación, no responde a las necesidades y demandas del sector productivo del departamento	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de estudios de oferta y demanda laboral en el departamento dificultan la identificación y focalización de los procesos de formación y programas pertinentes para trabajadores. * Sector empresarial inconforme con los procesos de formación de trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> * Dificultades en la interlocución entre sector productivo y la academia, para el mejoramiento de los procesos de formación de futuros trabajadores.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Mano de obra no calificada o con limitadas competencias para el desarrollo de funciones específicas, de acuerdo a la demanda del sector productivo. * Incremento del trabajo por cuenta propia (trabajo informal) debido a largos tiempos de espera de ocupación de la mano de obra local. 	<ul style="list-style-type: none"> * Migración de población interna, para ocupación de vacantes en el departamento, desplazando a la mano de obra local por debilidades de su formación.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES DE GRAN IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO, PARA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES DEL SECTOR TRABAJO

Rol Gobernación

- * Coordinar y propender por la articulación entre la demanda del sector productivo y la oferta formativa institucional.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.
- * Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.
- * Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA - para asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del territorio que permitan mejorar la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Bolívar)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Bolívar
- * Instituciones de Formación para el Trabajo
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet-
- * Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Bolívar
- * Cámara de Comercio de Cartagena

- * Gremios y tejido empresarial
- * Organizaciones Campesinas y de Trabajadores

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco - Comfenalco, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar.

Posibles fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Regional del SENA
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Competitividad
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo -Red Ormet-

ESTRATEGIA. GENERAR ESTUDIOS DE TIPO PROSPECTIVO DE APUESTAS PRODUCTIVAS Y PERFILES OCUPACIONALES, QUE CONTRIBUYAN A LA REALIZACIÓN DE AJUSTES DE LA OFERTA EDUCATIVA EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Brindar recursos humanos, físicos y monetarios, para la realización de estudios prospectivos de perfiles ocupacionales en el Departamento de Bolívar.
- * Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.
- * Implementar estrategias para formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

Acciones de apoyo

- * (Mintrabajo - SENA) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.
- * Promover la formación pertinente con los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo).
- * Apoyarse en la Red -ORMET - para identificar la oferta y demanda de formación en el departamento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Bolívar)
- * Departamento Nacional de Estadística -DANE-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Bolívar
- * Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena
- * Instituciones de formación para el trabajo
- * Cámara de Comercio de Cartagena
- * Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en Exterior -ICETEX - Regional Bolívar
- * Gremios productivos
- * Organizaciones Campesinas y de Trabajadores

Posibles fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo -ORMET
- * Consejo Regional del SENA

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: Débil proceso de vigilancia y control a las pequeñas empresas, las cuales no cumplen con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo. Solo 26% de la población ocupada en Bolívar estaba afiliada a riesgos laborales en 2014	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja capacidad de vigilancia por parte de las entidades legalmente encargadas de hacer seguimiento al sistema de seguridad y salud en el trabajo. * Tejido empresarial no reconoce la importancia a nivel de competitividad y responsabilidad con sus trabajadores, sobre el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitado conocimiento por parte del tejido empresarial sobre sanciones y pago de indemnizaciones por fallos en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento en el riesgo e incidencias de accidentes laborales, por falta de cultura del autocuidado. * Disminución del desempeño laboral, debido a las bajas garantías de condiciones físicas para el efectivo cumplimiento de funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de sanciones empresariales, por incumplimiento a la protección del trabajador.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL, SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ACTIVIDADES ECONÓMICAS PRIORIZADAS (CONSTRUCCIÓN, TRANSPORTE, COMERCIO, TURISMO, MINERÍA)

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización 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.

- * Gestionar capacitación para la formulación e implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las PYMES y en los sectores económicos con mayor siniestralidad y los catalogados como de alto riesgo.
- * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Bolívar - Dirección de Riesgos Laborales)
- * Ministerio de Salud y Protección Social
- * Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-
- * Instituciones Educativas de Bolívar
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Bolívar

- * Cámara de Comercio de Cartagena
- * Sector Empresarial y Gremios
- * Organizaciones de Trabajadores (CGT Bolívar, CUT Bolívar, CTC Bolívar, Confederación Democrática de Pensionados, otros)
- * Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena (Secretarías de Salud, Educación)

Posibles fuentes de financiamiento

- * (Nacional) Fondo de Riesgos Laborales

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Rol Gobernación

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

* Promover ejercicios de inspección, vigilancia y control en temas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del territorio.

Acciones de apoyo

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

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

* (Ministerio del Trabajo) Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control en torno a la seguridad y salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a

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

Entidades de apoyo

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

* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-

* Ministerio de Salud y Protección Social

* Cámara de Comercio de Cartagena

* Alcaldías municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena (Secretarías de Salud)

* Sector Empresarial y Gremios de Bolívar

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Seccionales 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: Iniciativas incipientes para la inclusión laboral de la población con discapacidad..	
CAUSAS	
* Discriminación por parte de las empresas para la contratación de población con discapacidad, por considerarla mano de obra con limitadas competencias.	* Tejido empresarial con infraestructura deficiente que permita la adecuada ocupación de la población con discapacidad. * Ausencia de estudios, que identifiquen y caractericen formación y potencial productivo de la población con discapacidad.
EFFECTOS	
* Altos índices de desempleo y discriminación de la población con discapacidad.	* Incremento del trabajo por cuenta propia (trabajo informal) debido a los obstáculos para el ingreso de la población con discapacidad al mercado laboral formal.

ESTRATEGIA. CARACTERIZAR E INSCRIBIR A LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN EL 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 Departamento de Bolívar para la recopilación de información, verificar que la existentes estén en producción y que sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.

* Promover y realizar jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad.

* 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.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías) Establecer las Unidades Generadoras de Datos –UGD– en el Departamento de Bolívar.

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

* (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.

* Dar a conocer la existencia e importancia del –RLCPD– a la Población con Discapacidad, sus familias y la comunidad.

* (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 Bolívar)

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

* Ministerio de Salud y Protección Social

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Bolívar

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

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena (Secretarías de Salud)

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

* 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 Bolívar; y Comités Municipales

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Bolívar

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

Rol Gobernación

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

Acciones de apoyo

- * Realizar una caracterización de la vocación productiva del territorio y de oportunidades para el emprendimiento de población con discapacidad y/o sus cuidadores.
- * Promover el acceso de la Población con Discapacidad y/o sus cuidadores a la oferta institucional existente en torno a

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Bolívar
- * Fundación Best Buddies Colombia
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Bolívar

Posibles fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Territoriales de Discapacidad: Comité Departamental Bolívar y Comité Municipales
- * Red Regional de Emprendimiento

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

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

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

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

- * Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

- * Caja de Compensación Familiar de Fenalco -Comfenalco-, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar.

- * (Nacional) Fondo Emprender del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-.

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

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

ESTRATEGIA. PROMOVER EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR EMPRESARIAL DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Identificar los perfiles ocupacionales de los trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores y las empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad.
- * Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del Estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

Acciones de apoyo

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

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

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

- * Promover con empresarios de la región la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

- * (Servicio público Empleo) Implementar rutas de empleo para población con discapacidad y realizar ajustes razonables que permitan el acceso de esta población a los servicios que se brindan en los centros de empleo de su jurisdicción.

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

* Promover la implementación de nuevas formas de trabajo (Teletrabajo) que permitan la vinculación laboral de población con discapacidad y/o sus cuidadores.

* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del Estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar)

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Bolívar

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

* Cámara de Comercio de Cartagena

* Gremios y sector empresarial de Bolívar

* Organizaciones No Gubernamentales

* Fundación Best Buddies Colombia

* Organizaciones Sociales de Población con Discapacidad

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco -Comfenalco-, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar.

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Subsidio familiar) Recursos administrados por cajas de compensación familiar

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental Bolívar y Comité Municipales

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Procesos de reparación integral de la población desplazada por el conflicto armado, sin trazabilidad y evaluación de la reinserción laboral en el área urbana.	
CAUSAS	
* Prevalencia de etiquetas sociales, promueven la discriminación laboral de población víctima del conflicto armado; al concebirse que esta población puede tener secuelas físicas o psicológicas que afecten su desempeño laboral.	* Relación laboral informal entre empleadores y población víctima. * Dinámicas de pobreza y desigualdad generan en población excluida, bajos incentivos y percepción negativa acerca de las expectativas de crecimiento en el mercado laboral.
EFFECTOS	
* Presentación de reincidencia de hechos victimizantes a la población, al no garantizar y brindar oportunidades de acceso al mercado laboral y generación de ingresos.	* Bajos ingresos y protección social de la población víctima del conflicto armado. * Precarización de las condiciones de vida de la población víctima del conflicto armado

ESTRATEGIA. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

Rol Gobernación

* Promover espacios de diálogo con las comunidades y las víctimas para la evaluación y ajuste de los programas de atención y reparación, en la fase de generación de ingresos.

Acciones de apoyo

* Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de las entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el

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

Entidades de apoyo

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

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

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV-, recursos de indemnización individual y/o colectiva

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

* (Nacional) Sistema General de Regalías

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

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

* Mesas de participación

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja participación femenina en el mercado laboral. 72% de los hombres en edad de trabajar participan en el mercado laboral, mientras que las mujeres solo tienen una participación del 46%.	
CAUSAS	
* Bajos niveles de formación de la población de género femenino.	* Experiencia laboral de las mujeres en el mercado laboral del departamento, son inferiores a los de los hombres.
* Discriminación social de la empleabilidad de la mujer por concepción de mayores costos administrativos, al ser las principales encargadas de niñas y niños.	* La tenencia de hijos en edad infantil, incide en la decisión de una mujer de vincularse al mercado laboral.
EFECTOS	
* Bajo crecimiento de la tasa global de participación de la mujer en el mercado laboral departamental.	* Disminución de los ingresos familiares, que afectan la calidad de vida de la población.
* Menor inclusión laboral de las mujeres.	

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

Rol Gobernación

- * Revisar, apropiar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, marco normativo y demás información que fortalezca procesos de intervención laboral con enfoque diferencial y de género.
- * Ajustar los planes de gobierno (departamental - municipal) a los planteamientos propios del enfoque diferencial de género; así como también del componente de socialización del mismo.

- * Establecer acuerdos con entidades claves para el acompañamiento en la formulación e implementación de políticas públicas territoriales relacionadas con género.
- * Acompañar procesos de inspección, vigilancia y control, que prevengan y eliminen prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.

Acciones de apoyo

- * Fomentar espacios de socialización y sensibilización con actores locales, sobre lineamientos y normatividad en torno a la equidad laboral con enfoque de género; incluyendo los componentes del Programa Nacional de Equidad Laboral.
- * Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e intervenciones

- que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio, para dinamizar el mercado laboral.
- * Fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control, que prevengan y eliminen prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Bolívar)
- * Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
- * Organizaciones de Cooperación internacional (ONU Mujeres, PNUD)

- * Organizaciones No Gubernamentales –ONG-
- * Cámara de Comercio de Cartagena
- * Gremios y sector empresarial
- * Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Bolívar

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: Alta tasa de desempleo juvenil en el Departamento de Bolívar. Solo el 48% de los jóvenes entre 18 y 24 años consiguieron empleo	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Empresas públicas y privadas, prefieren realizar procesos de contratación de población con experiencia laboral previa y específica. * Población joven con experiencia laboral no relacionada a sus procesos de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Existe aversión de los empresarios a asumir procesos de capacitación de población joven y desarrollo de habilidades, por temor a una posterior deserción.

EFFECTOS

* Baja percepción de oportunidades de la población joven, de enganche laboral de calidad y con vocación de permanencia.

* Incremento de las tasas de desempleo de la población juvenil.

* Desprotección y baja remuneración de los jóvenes trabajadores.

ESTRATEGIA. APOYAR INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVA DE POBLACIÓN JOVEN EN PROYECTOS IMPULSADOS POR AGENDAS PRODUCTIVAS O COMPETITIVAS DEL DEPARTAMENTO (TURISMO, AGRICULTURA, PECUARIA, PESCA, ACUICULTURA, PRODUCCIÓN ARTESANAL, LOGÍSTICA, Y DESARROLLO MINERO Y ENERGÉTICO)

Rol Gobernación

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

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

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

* Promover la realización de estudios que permitan identificar elementos de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del territorio.

Acciones de apoyo

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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Bolívar

* Cámara de Comercio de Cartagena

* Gremios y sector empresarial

* Academia e Instituciones de Formación para el Trabajo

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco -Comfenalco-, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Bolívar

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos Propios

* (Privados) Recursos Sector Privado

* Recursos de Regalías en el componente Fondo de Desarrollo Regional y Compensación

Instancias territoriales con competencia

* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC-

* Mesas Técnicas de Empleo

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

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 en generación de oportunidades de empleabilidad que impacten grupos poblacionales diferenciales	
CAUSAS	
* Desconocimiento de nuevas formas de organización del trabajo.	* Desconfianza sobre el cumplimiento de obligaciones de trabajadores que se vinculen por medio del teletrabajo.
EFFECTOS	
* Incremento de la situación de vulnerabilidad de ciertos grupos de poblaciones, ampliando la línea de pobreza, por falta de nuevas alternativas de vinculación laboral.	* Desaprovechamiento de la mano de obra del territorio.

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

Rol Gobernación

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales de Trabajo – Dirección Territorial Bolívar)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-

* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Cámara de Comercio de Cartagena

* Gremios y sector empresarial

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

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

* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- Bolívar

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

Rol Gobernación

* Identificar sectores productivos y oficios más susceptibles para el teletrabajo de acuerdo a las necesidades de su territorio.

* Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) asistencia técnica para la formulación de políticas públicas en torno a Teletrabajo.

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

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

Acciones de apoyo

* Acompañar a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por la Gobernación y Alcaldías de Bolívar en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo.

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Bolívar)

* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-

* Departamento Nacional de Planeación

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Bolívar

* Consejo Nacional de Discapacidad

* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

* Instituciones Académicas

* Empresas del sector informático

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- Bolívar

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

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: Conocimiento sobre los beneficios del Subsidio Familiar y Mecanismo de Protección al Cesante, limitados especialmente en zonas rurales.	
CAUSAS	
* Baja gestión de procesos de socialización sobre ventajas de la afiliación a cajas de compensación.	* Niveles de informalidad laboral, llevan a bajos niveles de vinculación a las cajas de compensación familiar.
* Percepción distorsionada sobre el acceso a los servicios de las cajas de compensación familiar.	
EFFECTOS	
* Desprotección de trabajadores y núcleo familiar.	* Limitantes de ingreso de la población, a los servicios de las cajas de compensación familiar.

ESTRATEGIA. APOYAR LA SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR Y PROMOVER LA AFILIACIÓN 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, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros).

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).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Bolívar)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Cámara de Comercio de Cartagena

- * Gremios y sector empresarial
- * Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena
- * Caja de Compensación Familiar de Fenalco -Comfenalco-, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar

Posibles fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de Compensación Familiar

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Poco conocimiento sobre la normativa de asociación sindical y negociación colectiva, por parte del territorio
CAUSA
* Ausencia de iniciativas de promoción y socialización de derechos laborales a la población en edad de trabajar.
EFFECTO
* Violación de derechos fundamentales de los trabajadores.

ESTRATEGIA. FORTALECER LA SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES -SDCPSL-

Rol Gobernación

* Liderar la conformación y/o fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en el Departamento de Bolívar conjunto con el Ministerio del Trabajo.

* Fortalecer la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores claves.

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Bolívar)

* Organizaciones de Trabajadores (CGT Bolívar, CUT Bolívar, CTC Bolívar, Confederación Democrática de Pensionados, otros)

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

* Gremios y sector empresarial

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

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

Rol Gobernación

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

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Bolívar)

* Ministerio de Hacienda y Crédito Público

* Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP-

* Organizaciones de Trabajadores (CGT Bolívar, CUT Bolívar, CTC Bolívar, Confederación Democrática de Pensionados, otros)

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salariales y Laborales -SDCPSL- Bolívar

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: Alta informalidad en el departamento. 68% de los ocupados en 2014 eran informales. (Microdatos GEIH 2014, Elaboración Fundesarrollo)	
CAUSAS	
* Altos costos administrativos y de vinculación al sistema de protección social, que no se equiparan con los tiempos y tipo de relación laboral entre empleadores y empleados.	* Prevalencia de actividades informales, como en el sector comercio.
* Relación laboral informal, en empresas pequeñas y familiares.	* Recurrencia de procesos de tercerización laboral, disminuyen las garantías de protección del trabajador y calidad del trabajo, en especial en sectores como comercio y construcción.
EFFECTOS	
* Inestabilidad en los ingresos percibidos por los trabajadores, debido a su vinculación por temporada de cosecha en el sector agrícola.	* Deterioro de las condiciones laborales y dignificación del trabajo.
	* Desprotección de trabajadores y núcleos familiares, lo cual afecta la calidad de vida.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON POBLACIÓN EN GENERAL IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (SALUD, PENSIÓN, RIESGOS LABORALES, SUBSIDIO FAMILIAR) QUE PROMUEVA LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

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

* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral

* Promover la formalización para que los trabajadores sean cubiertos por el sistema de protección social.

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MINCIT-

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco -Comfenalco-, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar.

* Cámara de Comercio de Cartagena

* Gremios y sector empresarial

* Fondos de Pensiones

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Mesa Técnica de Empleo

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

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CONFORMACIÓN Y/O FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

Rol Gobernación

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

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

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

* Promover el seguimiento a las actividades establecidas en los planes de acción definidos en el marco de la red.

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

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

* Organizaciones de trabajadores (CGT Bolívar, CUT Bolívar, CTC Bolívar)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Bolívar

* Alcaldías municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

* Gremios productivos

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco -Comfenalco-, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar.

* Cámaras de comercio de Cartagena.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Mesa de empleo

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

ESTRATEGIA. PROMOVER CON MINISTERIO DEL TRABAJO LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PRIVADAS PARA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA, EN ACTIVIDADES COMO CONSTRUCCIÓN Y COMERCIO

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

* (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 Territorial Bolívar - Dirección Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial)

* Cámara de Comercio de Cartagena

* Gremios - empresas

* Organizaciones de trabajadores (CUT Bolívar, CGT Bolívar, CTC Bolívar)

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

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: Bajo nivel de protección social de los trabajadores en el sector rural. 129.426 ocupados informales en 2014. Microdatos GEIH 2014, Elaboración Fundesarrollo	
CAUSAS	
* Patrones culturales de relevo generacional y actividades familiares, llevan a procesos de informalidad del trabajador rural.	* Demanda y vinculación de mano de obra no calificada, en relación a la estacionalidad de la producción del sector agropecuario.
EFFECTOS	
* Baja implementación de mecanismos flexibles de vinculación al sistema de protección social.	* Deficiencias en el goce de oportunidades de educación, salud y recreación, del trabajador rural y sus familias.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Deficiente formación del trabajador rural en términos de calidad y cobertura	
CAUSAS	
* Ausencia de estudios de oferta y demanda laboral en el campo, dificultan los procesos de identificación y focalización de los procesos de formación y programas pertinentes para trabajadores rurales.	* Existe poco compromiso de las entidades públicas para fortalecer la formación educativa de los trabajadores en el campo y así propender por una mayor competitividad en el mismo.
EFFECTOS	
* Mano de obra formada en actividades no relacionadas a las apuestas productivas o grandes megaproyectos del departamento.	* Procesos de asistencia técnica a trabajadores rurales deficientes y sin continuidad.

ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN Y PROVISIÓN DE SERVICIOS DE ACTORES DEL SUBSISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, QUE CONTRIBUYAN A LA TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO A TRAVÉS DE LA CONSTRUCCIÓN DE EQUIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

* 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 del Departamento de Bolívar y las Secretarías Municipales.

* Definir jornadas conjuntas entre los actores del subsistema de protección social y las Secretarías de Agricultura Departamental y Municipales, para la divulgación y vinculación de mecanismos flexibles de cotización y programa BEPS.

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

Acciones de apoyo

* Apoyar la realización de ferias de servicios, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación al sistema de protección social.

* Garantizar claridad en entrega de información a población objeto de vinculación, que incluye la divulgación de incentivos periódicos y puntuales, entregados por el Estado, para programa BEPS.

Entidades de apoyo

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

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones-

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda

* Gremios del sector agropecuario

* Redes de recaudo

Posibles fuentes de financiamiento

* (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- Bolívar

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

Rol Gobernación

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

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo

Entidades de apoyo

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

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Bolívar

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Bolívar

* Caja de Compensación Familiar de Fenalco -Comfenalco-, Caja de Compensación Familiar de Cartagena y Bolívar Comfamiliar

* Gremios y sector empresarial

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Bolívar

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Bolívar

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: Débil fomento del trabajo productivo asociativo como lucha contra la pobreza y búsqueda de la equidad e inclusión social	
CAUSAS	
* Desconocimiento de las organizaciones solidarias de desarrollo (Corporaciones o Asociaciones, Fundaciones, Grupos de Voluntariado, Organismos).	* Asociaciones de productores agropecuarios, no garantizan el acceso de los productos al mercado local, regional y/o nacional.
* Individualización en el desarrollo de productos agropecuarios.	
EFFECTOS	
* Menores oportunidades de generación de ingreso mediante sinergias cooperativas en las comunidades.	* Lento desarrollo socioeconómico de los trabajadores rurales.

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Bolívar)
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Bolívar
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Bolívar
- * Cámara de Comercio de Cartagena
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Gremios sectoriales
- * Entidades de Cooperación Internacional
- * Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena
- * Juntas de Acción Comunal de Bolívar

Posibles fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del Componente Propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas de generación de ingresos
- * Red regional de emprendimiento Bolívar

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO CON ENFOQUE DE DERECHO Y ENFOQUE DIFERENCIAL, PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN SOCIAL Y EL DESARROLLO SOCIO ECONÓMICO Y CULTURAL DE LAS COMUNIDADES

Rol Gobernación

- * Identificar a grupos prioritarios que puedan trabajar en el fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- * Apoyar a los grupos prioritarios con proyectos de emprendimiento solidarios que mejoren su inclusión social.
- * Realizar acciones con las entidades públicas para fortalecer las organizaciones del sector solidario.
- * Realizar proyectos de emprendimiento que beneficien a los grupos vulnerables.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población prioritario (rural, jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto, otras) en los que se focalice el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- * Identificar y fortalecer experiencias exitosas de organización solidaria que permitan la inclusión social de las poblaciones prioritarias en particular de las víctimas del conflicto armado.
- * Promover proyectos de emprendimiento que genere ingresos e incluya socialmente a los grupos prioritarios.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Bolívar)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Bolívar
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Bolívar
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Cámara de Comercio de Cartagena
- * Gremios sectoriales
- * Entidades de Cooperación Internacional (Agencia de Cooperación Internacional Japonesa – JICA; Agencia de Cooperación Vasca; otras)
- * Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena
- * Juntas de Acción Comunal de Bolívar

Posibles fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario, Promoción del Desarrollo y Atención a Grupos Vulnerables (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas de Generación de Ingresos
- * Red Regional de Emprendimiento

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incremento de la desprotección social de las personas mayores	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Crecimiento demográfico y envejecimiento de la población. * Débil política pública de atención de la persona mayor, lo cual incluye programas de salud, cultura, recreación y beneficios socioeconómicos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Vinculación de la población al mercado laboral informal, en edad productiva, lleva a una baja vinculación al sistema de protección social.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de los niveles de pobreza, brechas sociales y exclusión social de las personas mayores. * Limitado acceso del adulto mayor a beneficios socioeconómicos y culturales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Crecimiento del número de adultos mayores, fuera del Sistema de Seguridad Social.

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.

* 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.

fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional los beneficiarios priorizados o base de potenciales beneficiarios

* (Alcaldías) Verificar requisitos para acceder al programa, aplicar criterios de priorización, remitir semestralmente al administrador

* Garantizar la complementariedad de los servicios al adulto mayor del Programa Colombia Mayor y los BEPS, de la población beneficiaria de ambos programas.

Entidades de apoyo

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

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS - Regional Bolívar

* Consorcio Colombia Mayor

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

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)

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Comité de Adulto Mayor

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

Rol Gobernación

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

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

* Promover programas dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades propias de la región (artesanías, comidas típicas, etc.) para la generación de ingresos y/o auxilios económicos.

Acciones de apoyo

* Gestionar recursos con diferentes entidades de apoyo que permitan el desarrollo de servicios adicionales a los adultos mayores como actividades de recreación, deportivas, entre otras.

* Promover el desarrollo de emprendimientos colectivos, para la generación de ingresos a grupos de adultos mayores que no cuentan con ingresos por factores pensionales (artesanías, comidas típicas, etc.).

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Bolívar

* Alcaldías Municipales de Bolívar y Distrital de Cartagena

* Asamblea Departamental y Concejos Municipales

* Centros de Atención al Adulto Mayor

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (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)

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Comité de Adulto Mayor

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volume 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.