

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

2016-2019



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

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

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

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

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

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

JOSÉ FERNANDO MEJÍA VALENCIA
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	19
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.....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población étnica.....	34
Teletrabajo	35
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	36
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	38
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	40
Formalización laboral	40
Trabajo decente en el campo	41
Organizaciones solidarias.....	46
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez	48
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido	48
BIBLIOGRAFÍA.....	50
ANEXOS.....	52

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	52
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES	52
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO	52
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	52
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”	52
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.	52

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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 del Cauca se realizaron las siguientes sesiones de trabajo:



SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES – CAUCA

Fechas de Sesiones: 26 de agosto, 15 de septiembre, 30 de septiembre y 28 de octubre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación Cauca, Alcaldía de Popayán, Comfacauca, Universidad del Cauca, Universidad Cooperativa, SENA regional Cauca, CUT, CGT, Cámara de Comercio del Cauca.

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL – CIETI CAUCA

Fechas de Sesiones: 25 de agosto y 15 de septiembre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Cauca, Gobernación Cauca, ICBF Regional Cauca, Alcaldía Popayán, SENA Regional Cauca, Comisaría de familia.

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

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

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil en sectores agropecuario (caña, arroz, café y algodón), comercio y minero, afectando de manera especial a la población indígena.	
CAUSAS	
* Limitados programas dirigidos a la conformación de espacios lúdicos-esparcimiento que permitan la utilización adecuada del tiempo libre de Niños, Niñas y Adolescentes.	* Diferentes concepciones, costumbres y creencias culturales que avalan el Trabajo Infantil.
* Informalidad laboral, desempleo y necesidades básicas insatisfechas relacionadas con bajos ingresos de las familias en riesgo de trabajo infantil.	* Baja pertinencia de programas educativos que conllevan a la deserción escolar. Tasa de asistencia escolar para población rural entre 5 a 16 años de 82,4% para mujeres y 80,6% para hombres. (Fuente: DANE-CNA, 2015).
EFFECTOS	
* Aumento de riesgos para la integridad física (enfermedades, accidentes) y psicológica de los NNA.	* Inasistencia y deserción escolar que conllevan a mano de obra poco capacitada y de bajo costo, perpetuando el ciclo de pobreza.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de reclutamiento forzoso, actividades delictuales (comercialización de alucinógenos), mendicidad y explotación sexual de NNA (1.607 casos de trabajo infantil en peores formas; Mintrabajo - SIRITI, 2015)	
CAUSAS	
* Falencias en el sistema de justicia (fallas en la aplicación de la ley) y en el restablecimiento de derechos de los NNA que resulta ser un incentivo para el Trabajo Infantil.	* Contextos de riesgos que propician la aparición de las Peores Formas de Trabajo Infantil tal como la Violencia Intrafamiliar.
	* Presencia de grupos armados al margen de la ley por la existencia del conflicto armado en el departamento.
EFFECTOS	
* Vulneración de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que les impide desarrollar las etapas normales del ciclo vital.	* Deterioro de las redes de apoyo de los Niños y Niñas, tales como la desintegración familiar o el abandono del hogar.

* Desplazamiento forzoso, especialmente de población indígena a sectores urbanos.

* Mano de obra poco capacitada y de bajo costo, reducción de oportunidades de capacitación y perpetuación del ciclo de pobreza.

ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006) EN COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y ESCNNA SEGÚN LINEAMIENTOS DEL NIVEL NACIONAL (POLÍTICA PÚBLICA DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL 2016-2026, ODS)

Rol Gobernación

* Revisar lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes erradicación de trabajo infantil y sus peores formas y del ESCNNA

* Promover alianzas con entidades del nivel nacional, departamental y municipal que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

* Articular a los Consejos de Política Social y CIET's del departamento al proceso de construcción e implementación de política pública.

* Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y adolescencia en el departamento dentro de los primeros cuatro meses de mandato, logrando establecer las problemáticas prioritarias y las estrategias

Acciones de apoyo

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

* (Instituciones del CIETI) Fortalecer y movilizar los CIETIs departamental y municipales para el diseño, implementación y seguimiento de acciones orientadas a la erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas.

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

* (ICBF, Alcaldías) Designar recursos para la atención integral de Niños, Niñas y Adolescentes orientados a la prevención, atención y erradicación del Trabajo infantil.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Cauca - Inspecciones de Trabajo)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Cauca

* Departamento Nacional de Planeación –DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social

* Ministerio de Educación

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

a implementar en el Plan de desarrollo, atendiendo los lineamientos de nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA

* Conformar un equipo interdisciplinario cualificado para brindar orientación y asesoría técnica a los municipios para que desarrollen labores de seguimiento y control para la prevención del Trabajo Infantil.

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

* Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para su aprobación

* (ICBF) Realizar campañas para concientizar al sector privado, especialmente comerciantes, de no vincular laboralmente a NNA así como sensibilizar a los padres de familia en torno a la problemática.

* (Alcaldías municipales) Fortalecer los programas educativos y fomentar hábitos de estudio en los NNA como medidas de prevención.

* (Instituciones del CIETI) Generar mecanismos de compromiso entre las instituciones responsables del Trabajo Infantil para su articulación a través de pactos, participación activa en las reuniones y actividades del CIETI.

* Articulación con entidades públicas y privadas para identificar los sectores donde se encuentra concentrada la población y con mayor riesgo y generar estrategias que permitan la inclusión laboral a las madres cabeza de familia o familias de NNA con riesgo de ingresar al Trabajo Infantil.

* Asamblea departamental de Cauca y Concejos municipales

* Comisarías de Familias de Cauca

* Procuraduría General de la Nación Regional Cauca

* Defensoría del pueblo Regional Cauca

* Alcaldías municipales del Cauca (Secretarías de salud, educación desarrollo social)

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

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

* (Sector privado) Recursos de Responsabilidad Social Corporativa.

* (Fundación Plan, UNICEF y OIT) Recursos de cooperación internacional.

Instancias territoriales con competencia

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

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

ESTRATEGIA. APOYAR PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD A PADRES CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTE TRABAJADORES

Rol Gobernación

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

* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial de fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

Acciones de apoyo

* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.

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

* Promover el aumento de generación de ingresos de familias con población infantil trabajadora facilitando el acceso de sus padres a la creación de unidades productivas.

* Involucrar a los padres de los niños en prácticas de Trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil en procesos de formalización laboral y empresarial.

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cauca

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca

* Caja de Compensación Familiar de Cauca -Comfauca-

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

* Gremios (ANDI Seccional Cauca)

* Alcaldías municipales del Cauca.

* Cooperación internacional (PNUD, USAID)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social

* (Internacional) Recursos de cooperación internacional

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍA) PARA IDENTIFICACIÓN, ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA Y VIGILANCIA Y CONTROL PARA ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Reconocer, apoyar y fortalecer las instancias existentes que abordan el tema de Trabajo Infantil y sus peores formas en el departamento, tales como el CIETI, para la detección y atención del problema de manera permanente y oportuna.

* Garantizar la participación activa de la Gobernación en el CIETI de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel regional y nacional con presencia en el departamento para coordinar apoyo interinstitucional para la prevención y control del Trabajo Infantil.

* Propiciar la construcción de lineamientos para la prevención y atención del Trabajo Infantil en los municipios priorizados del departamento.

* Liderar y apoyar, en conjunto con el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet, la producción de cifras estadísticas que permitan hacer un seguimiento a la problemática.

* Realizar en coordinación con el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet estudios e investigaciones de la problemática como insumos de política pública a partir de la evidencia, no de supuestos.

Acciones de apoyo

* (Instituciones del CIETI) Realizar un 'mapeo' de todas las entidades involucradas en CIETI para mantenerlas informadas y articuladas de manera permanente.

* (Instituciones del CIETI) Realizar reuniones periódicas para concertar estrategias que vinculen y orienten diferentes instituciones y organizaciones por municipio.

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

* (Alcaldías municipales) 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-.

* Apoyo logístico para 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.

* Establecer mecanismos de prevención, control y seguimiento de los NNA trabajadores.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Cauca - Inspecciones de Trabajo)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Cauca

* Departamento Nacional de Planeación –DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social

* Ministerio de Educación

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Asamblea departamental de Cauca y Concejos municipales

* Comisarías de Familias de Cauca

* Procuraduría General de la Nación Regional Cauca

* Defensoría del pueblo Regional Cauca

* Alcaldías municipales de Cauca (Secretarías de salud, educación desarrollo social)

* Policía Nacional, Departamento de Policía Cauca (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

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

* Caja de Compensación Familiar del Cauca – Comfacaucá (Servicios y Centros de empleo)

* Fundaciones y entidades de cooperación internacional (Fundación Plan, UNICEF y OIT)

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).

* (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.

* (Sector privado) Recursos de Responsabilidad Social Corporativa, por ejemplo con Telefónica Nacional.

* (Fundación Plan, UNICEF y OIT) Recursos de cooperación internacional.

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Cauca. 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: Alta tasa de desempleo en el departamento del Cauca (10,85% para 2014, por encima del promedio nacional de 9,09%) (DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Requisitos mínimos de ingreso en muchas ocasiones representa una barrera para el ingreso al mercado laboral, tales como libreta militar, experiencia y niveles de educación. * Baja pertinencia en los programas de formación para el trabajo acorde con las apuestas productivas de la región. * Bajos incentivos para la generación de empleo (limitadas políticas de fomento productivo) y altos costos para la creación de empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población cesante con bajos niveles de cualificación (tanto de educación formal como en competencias básicas) y desmotivada por la falta de oportunidades. * Condiciones del entorno (conflicto armado, debilidades en la infraestructura, entre otras) afectan la competitividad del departamento, la generación de empleo y la atracción de inversión.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Pobreza e inequidad que afecta la calidad de vida de los hogares y el acceso a bienes y servicios públicos como educación, vivienda, salud, agua potable, entre otros. * Menor calidad de los empleos debido al incremento de la informalidad, con baja remuneración a los trabajadores y carentes de garantías laborales o condiciones mínimas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Migración de población rural a la ciudad de Popayán en búsqueda de oportunidades laborales y aumentar la generación de ingresos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado seguimiento a oportunidades laborales, formación y capacitación para proyectos de orden nacional y departamental (inversión pública en infraestructura y megaproyectos).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Procesos licitatorios no tienen en cuenta componente de vinculación de mano de obra potencial a ser vinculada al proyecto. * Bajos mecanismos para vincular a población en proyectos que maximicen la demanda de empleo local. 	<ul style="list-style-type: none"> * Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos. * Desarticulación institucional para definir una ruta integral de promoción del empleo y alianzas público-privadas.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja vinculación de población local en proyectos intensivos en mano de obra. * Limitados procesos que permitan el enrutamiento de población vulnerable hacia la empleabilidad formal (de corto plazo, pero vinculando a procesos de capacitación y formación que le asegure mejores oportunidades de empleo). 	<ul style="list-style-type: none"> * Generación de oportunidades de crecimiento económico con bajo impacto en desarrollo social y mejoramiento de calidad de vida. * Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo.

ESTRATEGIA. FORTALECER LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO COMO LA DEPENDENCIA DE LA GOBERNACIÓN PARA LA COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN TORNO A EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

* Adoptar e implementar la Ordenanza departamental No. 169 de 2014 como política de Trabajo Decente en el departamento por medio de la asignación de recursos para programas específicos y seguimiento a las dependencias responsables.

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

Acciones de apoyo

* Participar en la realización de un mapeo de la oferta institucional de la Gobernación del Cauca relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, promoción del auto empleo, formación para el trabajo, entre otros.

* (Ormet) En conjunto con la Gobernación, diseñar una plataforma que permita el seguimiento y monitoreo a las acciones realizadas en el marco de la Ordenanza.

Entidades de apoyo

* Departamento Administrativo de Ciencia, tecnología e Innovación -Colciencias.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección de Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Cauca)

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Comisión Regional de Competitividad - CRC- Cauca

* Coordinar y/o implementar programas y proyectos con entidades competentes en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* Generar incentivos tributarios y apoyar con capacitaciones a microempresarios para fortalecer las unidades productivas en concordancia con las rutas de la competitividad (fisque, turismo, piña y quinua), condicionadas a la generación de empleo especialmente de mujeres y jóvenes, incentivando la sostenibilidad de las iniciativas.

* Realizar inversiones en bienes públicos (infraestructura, educación, servicios públicos) que permita mejorar la competitividad y la generación de empleo en el departamento.

* (Centros de Empleo) Promocionar la labor y los servicios de los Centros de Empleo del departamento para fortalecer la gestión y colocación de empleo.

* Gremios (ANDI Seccional Cauca)

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de la Alcaldía de Popayán, de Comfacauca y del SENA)

* Centros de educación superior como la Universidad del Cauca y la Universidad Cooperativa

* Asamblea departamental del Cauca

* Alcaldías municipales del Cauca

* (Sistema General de Regalías) Proyectos presentados y gestionados al Sistema General de Regalías.

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

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA QUE SE PRESENTEN EN EL TERRITORIO

Rol Gobernación

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

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

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional para la identificación mano de obra a través del Servicio Público de Empleo, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación,

promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

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 el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran

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

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Cauca

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

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

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

* Alcaldías municipales del Cauca

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

* Cámara de comercio del Cauca y Cámara de comercio de Buenaventura

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de la Alcaldía de Popayán, de Comfacauca y del SENA)

* Gremios (ANDI Seccional Cauca)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cauca

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: Limitada apropiación y participación de investigaciones realizadas e información producida por el Ormet, como insumos para la formulación de política pública.

CAUSAS

* No hay un reconocimiento de la responsabilidad que tiene la gobernación sobre el tema económico y laboral en el departamento.

* Recursos económicos limitados (investigaciones aisladas y falta de información a nivel municipal y departamental).

* Ausencia de personal en la Gobernación designado al monitoreo y análisis del mercado laboral.

EFFECTOS

* Baja utilización de la información generada como insumo de acciones y política pública.	* Desarticulación entre las unidades técnicas (Ormet) y la administración gubernamental.
* Destinación de recursos públicos a programas de bajo impacto.	* Baja utilización de los indicadores generados por el Ormet por parte de la gobernación y los tomadores de decisión del departamento.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL USO Y FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO - ORMET DEL CAUCA A TRAVÉS DE LA DELEGACIÓN DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO COMO EL CANAL DE COMUNICACIÓN FORMAL CON EL ORMET

Rol Gobernación

* Vincularse formalmente al Ormet como socio por medio de la firma del Acuerdo de Voluntades y participar en la definición de temas de investigación de acuerdo a las problemáticas, necesidades y prioridades del departamento.

* Delegar una dependencia, oficina o responsable como el interlocutor con el Ormet y hacer uno de las cifras del Ormet como fuente oficial para la toma de decisiones.

* Reconocer el papel y la función del Ormet para informar la toma de decisión y retomar los estudios e investigaciones como insumos de política pública.

* Destinar recursos para profundizar, en coordinación con el Ormet, investigaciones de las dinámicas locales y regionales acerca del mercado de trabajo.

Acciones de apoyo

* (Ormet Cauca) Hacer seguimiento y monitoreo a los temas, acciones y medidas de la Ordenanza departamental de Trabajo Decente.

* (Ormet Cauca) Comprometerse en el desarrollo de las actividades del Ormet como investigaciones, foros, reuniones, etc.

* Divulgar y promocionar a través de diversos medios de comunicación las investigaciones realizadas por el Ormet.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Cauca)

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE

* Observatorio del Mercado de Trabajo – Ormet- Cauca

* Caja de Compensación Familiar del Cauca – Comfacauca

* Universidades vinculadas al Ormet del Cauca: Universidad del Cauca y Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Popayán

* Alcaldías municipales del Cauca (Oficinas de Planeación)

* Organismos de cooperación internacional como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

* Centros de investigación de los centros de educación superior del departamento

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Cauca

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cauca

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: Desconocimiento del Servicio Público de Empleo como herramienta de gestión y colocación de vacantes, tanto por la comunidad en general como por los empleadores.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Empresarios utilizan mecanismos informales de búsqueda de vacantes por medio de referidos y recomendados. * Bajos incentivos y desconocimiento por parte de los empleadores respecto a la publicación de vacantes a través de la plataforma del SPE. * Las vacantes publicadas por empleadores en algunas ocasiones desconocen las realidades del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación institucional entre los Centros de Empleo para la promoción y publicación de vacantes a través del SPE que conlleva a bajos niveles de postulación. * Limitada divulgación y promoción de la oferta institucional del SPE, que incluya el uso de los servicios de los Centros de Empleo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Dificultades para el emparejamiento entre la oferta y la demanda laboral por el desconocimiento de vacantes disponibles. * Baja cobertura de los centros de Empleo del SPE pues se concentran en Popayán (tanto el de la Alcaldía como el del SENA); únicamente Comfacauca además de Popayán, tiene presencia en Santander de Quilichao y Puerto Tejada. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de los costos de gestión y colocación. * Dificultades para incluir laboralmente a las poblaciones prioritarias (personas con discapacidad, madres cabeza de hogar, población juvenil, adulto mayor).

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (CENTROS DE EMPLEO DEL SENA, COMFACAUCA Y ALCALDÍA DE POPAYÁN), MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD, AUMENTO Y DESCENTRALIZACIÓN DE COBERTURA, ACCESO Y ATENCIÓN A LA POBLACIÓN

Rol Gobernación

- * Diseñar y apoyar la implementación de un plan para promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los Centros de Empleo del SENA, Comfacauca y la Alcaldía de Popayán que actualmente operan en el departamento.
- * Fortalecer los procesos de orientación laboral que existen actualmente en el departamento y apoyar la ampliación de la cobertura del Servicio Público de Empleo en el departamento a través de la adecuación de centros de atención en municipios priorizados que no tengan cobertura del SPE.
- * Hacer uso del SPE y los servicios de los Centros de Empleo en las actividades de la gobernación.

- * Realizar campañas de promoción del SPE para divulgar los servicios de los Centros de Empleo a mujeres y jóvenes, para brindarles información del mercado laboral.
- * Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, Mecanismo de Protección al Cesante, otros).
- * Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población.

Acciones de apoyo

- * (Centros de Empleo) Dentro del plan de articulación, cada Centro de Empleo puede reconocer sus fortalezas y especializarse en cierto tipo de servicios de gestión y colocación.
- * Promover campañas para realizar procesos de contratación de forma meritocrática.
- * Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el departamento.

- * Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del departamento en términos de empleabilidad.
- * Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el departamento.
- * Implementar estrategias que promuevan la empleabilidad en el departamento, como por ejemplo los programas Talentos para el empleo, Transporte para el empleo.

Entidades de apoyo

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

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA, Comfacauca y Alcaldía de Popayán), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

* Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Cauca

* Alcaldías municipales del Cauca

* Cámara de Comercio de Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi).

* Gremios (ANDI seccional Cauca)

* Juntas de acción comunal y social de municipios

* Canales o emisoras comunitarios

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

* (UAESPE y Prestadores del Servicio Público de Empleo) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

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

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: Debilidad en la pertinencia y calidad de los planes y programas de educación técnica para el ejercicio laboral conforme a las dinámicas del mercado laboral y los requerimientos de las empresas de la región.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de las dinámicas del contexto local y necesidades de oferta y demanda laboral que responda al desarrollo industrial en la zona norte (Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Caloto) mediante Ley Páez (218/1995). * Escaso vínculo entre el gobierno local, instituciones de formación y empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Poca valorización y fomento en la apropiación de las competencias sociales o blandas necesarias para el mejor desempeño laboral. * Insuficientes esfuerzos para analizar las principales tendencias de las ocupaciones y la necesidad de estudios de prospectiva laboral sobre requerimientos de los perfiles ocupacionales en los sectores priorizados por la Agenda de competitividad del departamento y megaproyectos de inversión pública.
EFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Contratación de personal con mayores competencias laborales de departamentos cercanos (Valle del Cauca). * Menor productividad de las empresas contratantes y desaprovechamiento del talento humano. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de informalidad y tasas de desempleo por brechas entre la oferta y la demanda.

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

Rol Gobernación

- * Identificar las necesidades de formación para trabajadores de acuerdo a los perfiles ocupacionales demandados (oferta de empleos) y las apuestas productivas del departamento.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local de acuerdo con el contexto departamental.
- * Participar en los Consejos Regionales del SENA para proponer acciones que permitan mejorar la calidad, pertinencia y coherencia de los programas de formación para el trabajo ofertados.
- * Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la

formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

- * Promover la decidida y proactiva participación de los gremios y representantes de sectores productivos del departamento en el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo y sector agropecuario.

- * Hacer uso del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - ORMET - del Cauca para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del departamento y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

Acciones de apoyo

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

* (SENA) Generar alianzas en pequeños municipios para apoyar el fortalecimiento de los programas de educación para el trabajo que están operando actualmente.

* Apoyar el fortalecimiento de los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- como el canal de coordinación y participar en las reuniones para definir las prioridades del departamento y necesidades de formación que permitan mejorar la

calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

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

* Realizar una agenda de trabajo conjunta entre el Comité universidad empresa estado -CUEE-, Ormet Cauca, SENA Regional Cauca y Comfacauca para orientar la formación a la demanda de perfiles ocupacionales por sector productivo a través de estudios de prospectiva.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación Nacional

* Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca

* Instituciones de formación para el trabajo del departamento del Cauca

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet Cauca

* Sector privado y gremios productivos

* ANDI seccional Cauca

* Alcaldías municipales del Cauca (secretarías municipales de educación)

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Gobernación del Cauca y Alcaldías certificadas en educación) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en el departamento a través de Secretarías de Educación (Ley 715 de 2001).

* (Nacional - Subsidio Familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, para el caso de programas en el marco del Mecanismo de protección al cesante -SPE-.

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

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

* (Privados) Recursos privados de las empresas y los gremios.

* (SENA) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA Regional Cauca

* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo

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

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

* Comités de Salud Ocupacional y ARL

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: Altos índices de accidentalidad laboral, especialmente en sectores de construcción, minería, agropecuario y comercio informal.

CAUSAS

* Altas tasas de informalidad laboral en el departamento que vienen acompañadas de altos niveles de evasión al pago de seguridad social (no cotizar) y elusión (cotizar por menores valores).

* Bajo compromiso y desinterés de los empleadores en darle operatividad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cada una de las empresas, aunado a la inexistencia de personal para desarrollar e implementar el Sistema.

* Poca organización de trabajadores informales dificulta identificar los principales factores de riesgo laboral.

* Escasa apropiación y sensibilización de políticas de salud ocupacional y riesgos laborales (por ejemplo, la Ley 1072 de 2015, entre otras) que implican la no implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* Bajas tasas de afiliación a las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL y desconocimiento de los beneficios del aseguramiento por la escasa promoción y capacitaciones del tema.

* Débiles acciones de promoción para grupos poblacionales informales.

EFFECTOS

* Baja productividad en las empresas y ambientes laborales riesgosos, debido al aumento de costos por incapacidades, indemnizaciones, pensión anticipada y ausentismos, entre otros.

* Sanciones y cierres de las empresas por incumplimiento de normatividad de Seguridad y Salud en el trabajo.

* Consecuencias familiares (inestabilidad económica para el hogar, aumento de costos para atender al trabajador accidentado).

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y TRABAJADORES (FORMALES E INFORMALES) SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel territorial para promover y divulgar prácticas adecuadas que mejoren la seguridad

y salud en el trabajo y los beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

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

Acciones de apoyo

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

* Implementar programas de socialización y sensibilización sobre la normatividad vigente y la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, prácticas preventivas, entre otros.

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)

* Alcaldías municipales del Cauca (Secretaría de Salud y de Educación)

* Instituciones Academia (Universidad de Cauca, Uniautónoma, Fundación Universitaria de Popayán, Universidad Cooperativa)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi).

* Gremios productivos (ANDI Seccional Cauca)

* Organizaciones de trabajadores (CUT Cauca)

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 y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Rol Gobernación

- * Participar y liderar, en conjunto con el Ministerio del Trabajo, las reuniones e incentivar la participación de los Comités seccionales y locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- * Motivar y promover un mayor compromiso de los actores e instituciones pertenecientes a los Comités seccionales y locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- * Visibilizar las acciones y resultados de los Comités en el departamento.
- * Promover campañas de protección social de los trabajadores a través de una cultura preventiva que propenda por la seguridad y salud en el trabajo.

Acciones de apoyo

- * (Mintrabajo) Hacerle seguimiento a la responsabilidad en los compromisos adquiridos y verificar su cumplimiento.
- * (Alcaldías) Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades departamentales.

- * (Instituciones de los Comités) Comprometerse en la asistencia y participación en las reuniones, así como en apoyar otras actividades acciones como cursos de capacitación, asesorías, orientación, socialización y sensibilización para las diferentes empresas del departamento.
- * Fortalecer la articulación institucional y tener un mayor compromiso con las acciones emprendidas.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales -Dirección Territorial Cauca)
- * Ministerio de Salud y Protección Social.
- * Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)
- * Alcaldías municipales del Cauca (Secretaría de Salud y de Educación)

- * Instituciones Academia (Universidad de Cauca, Uniautónoma, Fundación Universitaria de Popayán, Universidad Cooperativa)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca
- * Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)
- * Gremios productivos (ANDI Seccional Cauca)
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Cauca)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.
- * (Ente territorial) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Salud (Ley 715 de 2001).
- * (Administradoras de riesgos laborales -ARL-) Recursos de ARL.

- * (Ministerio del trabajo) Recursos propios, a través de recurso humano y técnico de las Direcciones Territoriales.
- * Los Comités también tienen autonomía para presentar proyectos nacionales o internacionales para gestionar recursos.

Instancias territoriales con competencia

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

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Barreras para ingresar al mercado laboral para personas con discapacidad (23.981 en 2011, de las cuales el 30,9% se encuentran entre las edades de 15 - 44 años). (Fuente: DANE).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitadas estrategias de inserción laboral y ambientes laborales inadecuados para la vinculación laboral para personas con discapacidad. * Barreras de acceso (infraestructura, recursos técnicos y tecnológicos, entre otros) para la capacitación y cualificación de personas en condición de discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Empresarios desconocen los beneficios tributarios y administrativos para su contratación. * Procesos de selección discriminatorios que propician la segregación y estigmatización de las personas con discapacidad. * El Servicio Público de Empleo - SPE no ofrece una ruta que garantice atención diferencial a las personas con discapacidad
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Pérdida o desaprovechamiento de capital humano propiciando dinámicas de segregación-discriminación laboral para la población. 	<ul style="list-style-type: none"> * Conformación de puestos de trabajo inadecuados para las personas con discapacidad generando mayores riesgos laborales de tipo físico y psicosocial.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y/O SUS CUIDADORES DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DE LAS ECONOMÍAS LOCALES

Rol Gobernación

- * Transversalizar la discapacidad en las diferentes líneas del plan de desarrollo (planes, programas y proyectos) considerando que la discapacidad puede estar presente en cualquier momento del curso de la vida y que las personas con discapacidad hacen parte de grupos étnicos o grupos poblacionales.
- * Gestionar la ampliación de la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores, con los actores rectores del nivel nacional y local.
- * Promover con entidades competentes la realización ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que

- permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.
- * Promoción de capacitación suficiente para el acceso, uso y apropiación de tecnologías accesibles.
- * Realizar diagnósticos para identificar las necesidades de formación a trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del departamento.

Acciones de apoyo

- * (Defensoría del Pueblo) Hacer seguimiento a las acciones realizadas para el cumplimiento de la Ley 1618 de 2013 que en el Artículo 13 establece "8. Los gobiernos nacional, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad".
- * Realizar ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.
- * (Alcaldías certificadas en educación) Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.
- * 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).
- * (Grupos asociativos y organizaciones de base de personas con discapacidad) Participar activamente en estrategias que sensibilicen a su población con discapacidad respecto a la importancia de formarse para el trabajo y usar los servicios del SPE.
- * (Centros de Empleo) Buscar articulación con las entidades prestadoras de servicios de rehabilitación, habilitación y otros para la inclusión, buscando mejorar procesos de perfilamiento, formación para el trabajo y seguimiento.
- * (Centros de Empleo) Fortalecimiento de capacidades a poblaciones prioritarias a través de talleres sobre cómo acceder al SPE, presentación de entrevistas y cómo responder mejor a las necesidades del mercado.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cauca)
- * Ministerio Nacional de Educación
- * Ministerio de Salud y Protección social
- * Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Cauca

- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Cauca
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV- Regional Cauca
- * Instituciones de formación para el trabajo
- * Alcaldías municipales del Cauca (Secretarías de salud y de Desarrollo social)

- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- del Cauca
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Comfacaucá, Alcaldía de Popayán, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)
- * Organizaciones sociales para la Población con discapacidad

- * Pacto por la productividad
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Cauca
- * Caja de compensación familiar de Cauca -Comfacaucá-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional - Subsidio familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, en el marco del Mecanismo de protección al cesante -SPE-.
- * (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cauca

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.

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

Acciones de apoyo

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

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cauca)
- * Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Cauca
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Cauca
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV- Regional Cauca
- * Alcaldías municipales del Cauca (Secretarías de salud y de Desarrollo social)

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Comfacaucá, Alcaldía de Popayán, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

- * Organizaciones sociales para la Población con discapacidad
- * Pacto por la productividad
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca
- * Caja de compensación familiar de Cauca -Comfacaucá-

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comités departamental de discapacidad Cauca y Comités Municipales
- * Red regional de emprendimiento de Cauca

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

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: Discriminación de la población víctima del conflicto armado que dificulta su inserción laboral, especialmente en población indígena y afrocolombiana.	
CAUSAS	
<p>* Popayán es un polo de recepción de población desplazada del suroccidente colombiano en búsqueda de oportunidades laborales, educativas, entre otras. A 2015, 368.082 víctimas por ocurrencia y 292.529 víctimas por declaración. (Fuente: RUV, 2015).</p> <p>* Procesos de selección en los cuales se estigmatiza a la población víctima del conflicto armado con situaciones de riesgo.</p>	<p>* Falencias de información estadística que indique la realidad del mercado laboral a nivel local para esta población.</p> <p>* Desconocimiento por parte de empresarios de beneficios que brinda el estado a las empresas por vinculación laboral de personas con discapacidad.</p> <p>* Limitado acceso a programas de reinserción laboral y productiva dificultando la transición hacia la fase de reparación.</p>
EFFECTOS	
<p>* Incremento de las tasas de informalidad laboral.</p> <p>* Perpetuación de los imaginarios sociales que promueven la discriminación y exclusión.</p> <p>* Pérdida de la cosmovisión y desarraigo de las costumbres de las comunidades étnicas.</p>	<p>* Deterioro de la calidad de vida de los grupos de población víctima del conflicto y sus familias, especialmente grupos afrocolombianos, reflejada en términos de pobreza, desigualdad de oportunidades.</p> <p>* Desaprovechamiento del potencial humano para el desarrollo social debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.</p>

ESTRATEGIA. PROMOVER CARACTERIZACIÓN SOCIO-LABORAL DE POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO Y PERFIL PRODUCTIVO DE TERRITORIOS DONDE ESTÁN ASENTADOS

Rol Gobernación

* Aplicar la metodología diseñada por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo para el levantamiento del perfil productivo de los territorios donde están asentadas las víctimas.

* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información con entidades como Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios

Acciones de apoyo

* Intercambiar información con Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

* Revisar los perfiles productivos realizados en el Departamento de Cauca, específicamente en los municipios de Guapi y Piamonte.

Entidades de apoyo

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

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cauca

* Unidad de Restitución de Tierras -URT- Regional Cauca

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet Cauca

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

* Alcaldías municipales del Cauca

* Cooperación Internacional (PNUD-USAID)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación para atención a población víctima

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Mesas de participación

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

ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO PARA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO (INCLUYEN FORMACIÓN PARA TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, ENGANCHE LABORAL)

Rol Gobernación

* Generar oportunamente la información de las rutas locales de empleo y autoempleo.

* Presentar al Gobierno nacional propuestas de diseño y/o de fortalecimiento de programas de generación de empleo y autoempleo para la población víctima del conflicto armado.

* Establecer incentivos y estímulos para promover la contratación de población víctima del conflicto armado.

* Promover y realizar diagnósticos, estudios e investigaciones, en coordinación con el Ormet del Cauca, que permitan la identificación de aspectos críticos en términos de género en el mercado para la población víctima de conflicto armado.

Acciones de apoyo

* Diligenciar la información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de la Gobernación 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 Cauca)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cauca

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

* Unidad de Restitución de Tierras -URT- Regional Cauca

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet Cauca

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

* Alcaldías municipales de Cauca

* Cooperación Internacional (PNUD-USAID)

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Comfacauca, Entes territoriales (Alcaldía de Popayán), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (Nacional) Sistema General de Regalías

Instancias territoriales con competencia

* Comité Territorial de Justicia Transicional -CTJT-

* Mesas de participación

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

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: Alta tasa de desempleo para mujeres en el departamento, que en el año 2014 correspondió a 18,4% (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desigualdad de oportunidades y discriminación de género que conlleva a barreras de acceso de las mujeres al trabajo formal, su reconocimiento y adecuada remuneración. * Segundo departamento con mayor número de unidades productivas agropecuarias - UPA con mujeres productoras en el área rural dispersa censada, con un 13,6% para mujeres en territorios indígenas y 6,5% para mujeres en territorios de comunidades negras. (Fuente: DANE-CNA, 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> * Construcciones culturales que responsabilizan a las mujeres de las tareas en el hogar (oficios domésticos, cuidado de niños y niñas, entre otras). * Procesos de selección discriminatorios atribuidos al rol desempeñados por las mujeres en la sociedad (trabajo en el hogar, cuidado de personas, labor de madre, entre otras).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Brecha de ingresos laborales mensuales promedio entre hombres y mujeres del 8,9%. * Deterioro de la calidad de vida para las mujeres y sus familias. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento del potencial humano debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.

ESTRATEGIA. FORTALECER LA SECRETARÍA DE LA MUJER EN LA GOBERNACIÓN DEL CAUCA COMO EL ÁREA ENCARGADA DE GARANTIZAR LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Adoptar e implementar la ordenanza departamental No. 169 del 2014 como política de Trabajo Decente en el departamento.
- * Proponer la generación de incentivos y beneficios tributarios para las empresas que contraten a madres cabeza de familia y en mayores condiciones de vulnerabilidad.
- * Promover y realizar diagnósticos, estudios e investigaciones, en coordinación con el Ormet del Cauca, que permitan la identificación

de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el departamento.

- * Coordinar con entidades competentes el desarrollo de actividades que fomenten condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres.

Acciones de apoyo

- * Apoyar y/o realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el departamento.

- * Realizar campañas para promover el cambio cultural del rol de las mujeres en la sociedad, no exclusivamente como cabeza de hogar, que facilite la vinculación al mercado laboral.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Cauca)
- * Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- * Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-
- * Asamblea Departamental de Cauca
- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-

- * ONU Mujeres
- * Organizaciones No gubernamentales –ONG-
- * Alcaldías municipales del Cauca (Secretaría de desarrollo social, de gobierno, oficina de la mujer)
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS Regional Cauca
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Comfacauca, Alcaldía de Popayán, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

* (Regalías) Proyectos presentados al Sistema General de Regalías.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cauca

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-

* Asamblea departamental de Cauca

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

* ONU Mujeres

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Alcaldías municipales del Cauca (Secretaría de desarrollo social, de gobierno, oficina de la mujer)

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS Regional Cauca

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Comfacauca, Alcaldía de Popayán, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación

Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cauca

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: Altas tasas de desempleo juvenil, (20,5% en el departamento y 23,8% en Popayán a 2014, cifras superiores al promedio nacional de 15,8%. (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	
CAUSAS	
* Barreras de acceso al trabajo por ausencia de requisitos mínimos como la libreta militar, perfil educativo, entre otros.	* Escasas oportunidades para jóvenes sin experiencia laboral, perpetuando el círculo vicioso del desempleo juvenil (sin experiencia no se puede acceder al trabajo y sin trabajo no se puede conseguir experiencia).
* Bajos niveles de educación y capacitación, además de altos estándares en los perfiles requeridos por los empresarios.	* Alta influencia económica entre la zona norte industrial del departamento y el Valle del Cauca, incentiva preferencia por contratación de profesionales del Valle.
* Limitadas oportunidades de empleo en Popayán (principalmente sector comercio y servicios).	
EFFECTOS	
* Desesperanza de la población juvenil para la búsqueda de empleo.	* Desaprovechamiento del potencial humano debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.
* Deterioro de la calidad de vida para los jóvenes y sus familias. Incremento de la informalidad laboral y empresarial.	* Condiciones de riesgo en los jóvenes para la vinculación en actividades ilícitas (pandillas, narcotráfico, grupos armados al margen de la ley).

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

Rol Gobernación

* Promover la creación e implementación de incentivos (tributarios, económicos) a empresarios para la vinculación laboral de población joven.

* Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para la productividad o la competitividad que tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada donde se pueda vincular población joven (Obras de infraestructura, cadenas productivas, etc.).

* 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 con el Ormet del Cauca donde se permita identificar elementos claros de la demanda laboral, para lograr establecer relaciones con las apuestas productivas y competitivas del departamento.

* Facilitar la realización de pasantías en la Gobernación del Cauca para enganchar laboralmente a los jóvenes.

Acciones de apoyo

* Articular los resultados con entidades como el SENA, instituciones de formación para el trabajo y Comfacauca 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 de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Cauca)

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Universidad del Cauca

- * Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Popayán
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Cauca
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-

- * Empresas privadas
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Comfacauca, Alcaldía de Popayán, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos Propios
- * Recursos de Regalías en los componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación

- * (Privados) Recursos sector Privado.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cauca
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet- Cauca

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Cauca
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cauca

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

Rol Gobernación

- * Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado, y apoyar su implementación (ej. Becas educación, programas de formación, capital semilla, etc.)
- * Promover el dialogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten la empleabilidad de los jóvenes en territorio.

- * Apoyar la promoción y socialización de programas o estrategias en espacios de discusión (Mesas técnica de empleo, Subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales, otras) para la articulación institucional

- * Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.

- * Liderar campañas que incentiven una "Cultura de trabajo decente" en los jóvenes enfatizando en los beneficios de la formación, la formalización a mediano y largo plazo.

Acciones de apoyo

- * Priorizar y generar insumos a las Cajas de compensación familiar -CCF- de los sectores departamentales con mayores posibilidades de enganche laboral para los Jóvenes.
- * Generar convenios, memorandos de entendimientos o demás que se consideren pertinentes en aras de lograr adecuados

- mecanismos de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas.

- * Apoyar campañas que incentiven una "Cultura de trabajo decente" en los Jóvenes enfatizando en los beneficios de la formación, la formalización a mediano y largo plazo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Cauca)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cauca
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca
- * Caja de compensación familiar de Cauca -Comfacauca-

- * Alcaldías municipales del Cauca
- * Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Comfacauca, Alcaldía de Popayán, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

- * (Privados) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cauca
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet- Cauca
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cauca

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

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN ÉTNICA

Un grupo étnico es aquel que se diferencia en el conjunto de la sociedad nacional o hegemónica por sus prácticas socioculturales, las cuales pueden ser visibles a través de sus costumbres y tradiciones. Los grupos étnicos en Colombia están conformados por los pueblos indígenas, los afrocolombianos o afrodescendientes, los raizales y los ROM.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Departamento con alta diversidad étnico-territorial con limitado desarrollo del sector agropecuario, oportunidades de empleo y presencia de actividades informales e ilegales.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none">* Concepción diferenciada sobre el uso del suelo de acuerdo con la identidad étnica, ha acentuado los conflictos, violencia y despojo en las zonas rurales.* Población dispersa geográficamente y con altos indicadores de pobreza y desigualdad social, el 43% de la población se auto reconoce como indígena o afrocolombiano, (Fuente: DANE 2011).* Limitada intervención del Estado para la identificación y atención de necesidades en mejoramiento de condiciones de vida y oportunidades de desarrollo territorial.	<ul style="list-style-type: none">* Desigual distribución en la tenencia de la tierra (comunidades indígenas y afro descendientes son propietarias del 30% de la tierra).* El departamento tiene el 23,5% de las UPA en territorios de pueblos indígenas, que corresponden al 1,8% del área rural dispersa censada. (Fuente: DANE-CNA, 2015).* Altas tasas de analfabetismo (en especial los municipios de la costa Pacífica Caucana).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none">* Alto nivel de desplazamiento y migración de las comunidades indígenas hacia las ciudades para el desarrollo de actividades informales.	<ul style="list-style-type: none">* Vinculación laboral de baja remuneración y sin protección social.* Precarización de las condiciones de vida para las comunidades étnicas.

ESTRATEGIA. LIDERAR PROGRAMAS Y/O PROYECTOS QUE PERMITAN PROMOVER PROCESOS DE DESARROLLO PARTICIPATIVO, MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS COMUNIDADES INDÍGENAS, DEACUERDO A SU PROPIA COSMOVISIÓN Y GOBERNABILIDAD

Rol Gobernación

- * Fortalecer estrategias de autogestión y sostenibilidad de las comunidades indígenas, articulando de manera concertada con los líderes de las organizaciones, instituciones de orden nacional y local, los programas y proyectos de atención a comunidades étnicas que promuevan el desarrollo de sus propias formas de producción y conocimientos ancestrales.

- * Articulación con representantes de pueblos indígenas que permitan identificar las características socio-laborales, la generación de trabajo productivo asociativo y otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente (generación de ingresos, auto-empleo, emprendimiento) para los pueblos indígenas.

Acciones de apoyo

- * Realizar mapeos territoriales de oferta de proyectos y programas con enfoque étnico para la promoción del desarrollo de comunidades indígenas y afro descendientes.

- * Propiciar espacios de encuentro con las comunidades indígenas e interlocución efectiva para la construcción de procesos participativos.

- * Fortalecer estrategias de autogestión y sostenibilidad de las comunidades indígenas, articulando de manera concertada con los líderes de las organizaciones, instituciones de orden nacional y local, los programas y proyectos de atención a comunidades étnicas

- * Promover la implementación de mecanismos de concertación "Consulta Previa", para realizar los procesos de identificación de necesidades laborales y productivas de los pueblos indígenas y concertar las estrategias de intervención en el Departamento.

- * Vincular al desarrollo de las apuestas productivas definidas en la Agenda de Competitividad, las diferentes iniciativas comunitarias que fomenten el fortalecimiento de encadenamientos productivos agroindustriales (piscícola, quinua, aguacate, láctea, ganadera y cacao), así como las diferentes expresiones culturales y prácticas artísticas de las comunidades indígenas.

- que promuevan el desarrollo de sus propias formas de producción y conocimientos ancestrales.

- * Gestionar ante el Ministerio del Interior la asistencia técnica y acompañamiento en los procesos de consulta previa, que garantice el derecho a la identidad cultural.

- * Disponer de equipo técnico especializado en comunidades indígenas para el desarrollo de las actividades de identificación, caracterización y formulación de iniciativas productivas.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cauca)
- * Ministerio del Interior (Dirección de Asuntos Indígenas, ROM y Minorías)
- * ACIDI VOCA Programa para Afro descendientes e Indígenas
- * Unidad Administrativa para la consolidación territorial – Regional Cauca y Valle del Cauca
- * Observatorio Regional del Mercado de Trabajo -Ormet- Cauca
- * Caja de Compensación Familiar del Cauca – Comfacauca

- * Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)
- * Instituto Colombiano de desarrollo rural - INCODER
- * Asociación de campesinos del Cauca
- * Asociación de Municipios del Norte del Cauca - AMUNORCA
- * Consejo Regional Indígena del Cauca -CRIC
- * Asociación de Cabildos Indígenas del Norte del Cauca -ACIN
- * Proceso de Comunidades Negras (PCN)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Ente territorial) Sistema General de Regalías
- * Recursos de Instituto Colombiano de Desarrollo Rural - INCODER
- * ACIDI VOCA (Programa para Afro descendientes e Indígenas).

- * DPS (Programa para el fortalecimiento a las garantías de los derechos de los pueblos indígenas en Colombia)
- * Organizaciones de Cooperación Internacional

Instancias territoriales con competencia

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

- * Consejo departamental de Política Social CODPOS- Cauca.

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: Limitado conocimiento acerca del Teletrabajo por parte de los empleadores y empleados, que faciliten la creación y acceso a puestos de Teletrabajo en el Cauca.	
CAUSAS	
* Insuficiente difusión de los beneficios del Teletrabajo y de su marco normativo en el sector empresarial.	* Deficiente valoración del impacto social que tendría en población en condición de discapacidad, personas cuidadoras y madres lactantes principalmente.
* Altos costos de adecuación para las empresas y escasa promoción-divulgación de los beneficios del teletrabajo (tanto tributarios como en términos de productividad) para los empresarios.	* Cultura del trabajo presencial, el empleador está acostumbrado a ejercer supervisión y control a las actividades desarrolladas por su trabajador.
EFFECTOS	
* Baja contratación de grupos de población prioritarios y desaprovechamiento de capital humano propiciando dinámicas de segregación-discriminación laboral para la población.	

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

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas que sean objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.
- * Brindar acompañamiento técnico en temas jurídicos, tecnológicos y de recursos humanos para la implementación de programas de teletrabajo en las organizaciones

- * Implementar programas de formación y certificación a teletrabajadores que hacen parte de las organizaciones.
- * Socializar y promover la implementación del Teletrabajo con empresarios, directivos, sindicato y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción
- * Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo".

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Cauca)
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo
- * Alcaldías municipales del Cauca

- * Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)
- * Gremios (ANDI)
- * Caja de compensación familiar de Cauca -Comfacauca-

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (Nacional) Recursos del Ministerio del Trabajo y del Mintic para promoción del Teletrabajo

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- * Comisiones regionales de competitividad -CRC- del Cauca

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- del Cauca
- * Consejo Nacional de Discapacidad

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: BAJOS NIVELES DE AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR QUE GARANTICEN LA PROTECCIÓN INTEGRAL TANTO DEL TRABAJADOR COMO DE SU NÚCLEO FAMILIAR.	
CAUSAS	
* Informalidad y bajos ingresos limitan el acceso e interés de la población en vincularse al sistema de seguridad social.	* Población desconoce oportunidades de vinculación para población (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros) a los beneficios del Subsidio familiar y mecanismo de Protección al Cesante.
* Falta de difusión y mecanismos de socialización y vinculación de servicios dirigidos a la población del departamento.	
EFFECTOS	
* Población trabajadora y sus familias sin acceso a servicios y beneficios que se derivan del subsidio familiar.	* Mayores cargas económicas para el sostenimiento de los hogares que no pueden ser aliviadas por la falta de acceso a los beneficios que brinda el subsidio familiar.

ESTRATEGIA. PROMOVER PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR Y PROMOCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.
- * Apoyar la identificación de grupos de población (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros) para la afiliación al sistema de subsidio familiar teniendo en cuenta la normatividad específica.

- * Coordinar con las Caja de Compensación Familiar y demás instituciones con presencia a nivel territorial, la socialización de la normatividad y divulgación de los beneficios que ofrece el sistema de subsidio familiar a población prioritaria.
- * Promocionar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el departamento (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros).

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores - contratistas - independientes) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.
- * Implementar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

- * Brindar información en torno a las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)
- * Brindar información de los servicios de las Cajas de compensación familiar y los beneficios del sistema de subsidio familiar, incluyendo, los del mecanismo de protección al cesante.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial del Cauca)
- * Caja de Compensación Comfacauca
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

- * Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)
- * Gremios (AND Seccional Cauca)
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Cauca)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: BAJA UTILIZACIÓN DE ESPACIOS PARA EL DIALOGO SOCIAL Y LA CONCERTACIÓN QUE PERMITA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIO-LABORALES.	
CAUSAS	
* Apuestas productivas en sectores intensivos en mano de obra que no cumplen garantías laborales a los trabajadores.	* Incumplimiento de obligaciones de la normatividad legal que garanticen la protección social y laboral de los trabajadores.
* Reducción de costos de producción por parte de empleadores, conllevando a violaciones de relaciones de trabajo (condiciones salariales, ambientes de trabajo, pérdida beneficios legales, otros)	* Baja apropiación y relevancia de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, frente a las temáticas de diálogo social, negociación colectiva y condiciones laborales.
EFFECTOS	
* Desconocimiento de las problemáticas de la región que se canalizan a través de los sindicatos y representantes de los trabajadores.	* Paros y cese de actividades por parte de trabajadores, frente a incumplimientos en negociaciones colectivas y concertación del pliego de peticiones.
* Baja contribución en los casos de la solución negociada de conflictos colectivos de trabajo que se presentan en el departamento.	* Sanciones previstas por la Ley, de acuerdo con acciones de inspección, vigilancia y control a empresas que incumplan derechos laborales de trabajadores.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL

Rol Gobernación

* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

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

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

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

* Asamblea departamental y Concejos municipales del Cauca

* Alcaldías municipales del Cauca

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

* Realizar seguimiento a la ordenanza de trabajo decente del departamento de Cauca.

* Promover y apoyar la descentralización de las acciones de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-a todo el departamento.

* Confederación Democrática de Pensionados

* Gremios (ANDI seccional Cauca)

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

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

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

Rol Gobernación

* Garantizar el derecho de negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el departamento, 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 la Gobernación del Cauca.

Entidades de apoyo

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

* Confederación Democrática de Pensionados

* Asamblea departamental y Concejos municipales del Cauca

* Gremios (ANDI Seccional Cauca)

* Alcaldías municipales del Cauca

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

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: Altas tasas de informalidad laboral en el departamento (para 2014 del total población ocupada: 78,7% no cotizan a salud en el régimen contributivo, 81,3% no cotiza a pensión y 87,8% no está afiliado a cajas de compensación (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	
CAUSAS	
* Inestabilidad laboral, bajos ingresos y barreras de acceso al mercado laboral en el sector formal.	* Población por temor a pérdida de subsidios, desestima realizar vinculación y aportes al sistema de seguridad social.
* Auge de sectores informales en la zona urbana del departamento (sector comercial y transporte).	* Desconocimiento de los beneficios de la formalización laboral y su importancia, como mecanismo de aseguramiento.
EFFECTOS	
* Desprotección del trabajador, explotación laboral y vulneración de derechos laborales como salarios por debajo del mínimo legal y formas de contratación inadecuada (inestabilidad laboral).	* Bajas tasas de afiliación a la Seguridad Social en el régimen contributivo, generando insostenibilidad financiera del Sistema.
	* Menor productividad de las empresas, desaprovechamiento del capital humano y reducción en la inversión tanto privada como pública.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA SOCIALIZACIÓN A LA POBLACIÓN EN GENERAL DE MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL TALES COMO BEPS, PROGRAMAS DE COLOMBIA MAYOR Y COTIZACIÓN POR SEMANAS

Rol Gobernación

* Promover y participar en jornadas de socialización y campañas de sensibilización de la importancia de la formalización laboral.

* Participar y apoyar en brigadas de formalización para divulgar información e incentivar la vinculación a la seguridad social, especialmente a la población que requiera los esquemas alternativos de formalización en el departamento.

* Apoyar en el acompañamiento a los sectores priorizados y más vulnerables para promover y facilitar su vinculación a los

mecanismos flexibles de afiliación a seguridad social en el departamento.

* Promover la caracterización de las dinámicas laborales en el departamento que permita identificar los grupos de población prioritarios para la formalización laboral, así como una mejor intervención a las necesidades y problemáticas de estas poblaciones.

Acciones de apoyo

* (Colpensiones y Mintrabajo) Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles.

* Apoyar la articulación interinstitucional para realizar las jornadas de promoción de la formalización laboral y la vinculación de la población mecanismos flexibles de afiliación a seguridad social

tales como BEPS, programas de Colombia Mayor y cotización por semanas.

* Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social a través de mecanismos los alternativos.

* Promover la realización de campañas de socialización y sensibilización (tanto a empresarios y empleados) acerca de los derechos y deberes en cuanto a la formalización laboral.

* (SENA) Apoyar y acompañar técnicamente, a través del Fondo Emprender, iniciativas o proyectos productivos que estén dentro de los principios del trabajo digno y decente.

* (Ormet) Promover investigaciones referentes a la profundización de las causas, efectos y dinámicas de la informalidad laboral en el departamento.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.

* Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural

* Ministerio de Transporte

* Fondos de pensiones – Colpensiones y fondos privados de pensiones

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva y otras ARL

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo (Centros de Empleo de la Alcaldía de Popayán, de Comfacauca y del SENA)

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

* Alcaldías municipales del Cauca

* Caja de Compensación Familiar del Cauca – Comfacauca

* Gremios (ANDI Seccional Cauca)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca

* Universidades vinculadas al Ormet del Cauca: Universidad del Cauca y Universidad Cooperativa de Colombia – Sede Popayán

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

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: Altos niveles de informalidad laboral en sector agrícola y falta de oportunidades laborales fuera de cabeceras municipales. Cerca del 85% de población afiliada a sistema de seguridad social en salud en área rural dispersa, se encuentra en el régimen subsidiado (Fuente: DANE-CNA, 2015).

CAUSAS

* Altas tasas de analfabetismo en el área rural dispersa censada (13,2% para mujeres y 9,6% para hombres), e inasistencia escolar en el 10,8% de los hogares. (Fuente: DANE-CNA, 2015).

* El departamento presenta un Índice de pobreza rural mayor al 41% manteniendo condiciones de pobreza extrema y vulnerabilidad especialmente para la población del litoral pacífico caucano (Fuente DANE - CNA, 2015).

* Altos costos para el trabajo agropecuario y escasos incentivos para la formalización laboral en el sector rural del departamento.

* Población dispersa y de difícil acceso a oferta institucional del Estado, aunado a la baja capacidad de respuesta institucional frente a las necesidades del campo.

* Presencia de población étnica con visión diferenciada sobre el trabajo y la protección social.

EFECTOS	
* Mercado laboral poco dinámico en el campo, que conlleva al aumento de condiciones de pobreza, desigualdad, inequidad y Necesidades Básicas Insatisfechas.	* Contextos desfavorables para los campesinos caracterizados por desprotección del trabajador, bajas remuneraciones, inestabilidad laboral y limitado acceso a créditos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Estructura departamental de vocación predominantemente rural, caracterizada por altos niveles de pobreza (el doble que en las cabeceras municipales) y baja productividad de los factores.

CAUSAS	
* El 45% de los ocupados se dedican a actividades de trabajo rural, sin embargo el sector solo contribuye con el 10% del PIB departamental. (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	* Segundo departamento con mayor desigualdad en la distribución de la tierra.
* Existencia de conflicto armado en el departamento que limita el desarrollo de proyectos productivos en zonas como el sur del departamento y la Costa Pacífica, por ejemplo, con el cobro de 'vacunas' a los agricultores.	* Menor desarrollo de la zona sur del departamento, debido a la baja disponibilidad de suelos fértiles a diferencia de la zona norte, en la cual se desarrolla gran parte de la agroindustria del Cauca (menos del 3% del Departamento tiene una fertilidad alta) (Fuente: Economías del Pacífico Colombiano. Bonet, 2008).
* Mercados fluctuantes en los precios de venta para los productos de origen agropecuario, aunado a los bajos niveles de asociatividad que dificultan el poder de negociación para la comercialización de los productos.	* Departamento con uno de los mayores niveles de cultivo de coca concentrada especialmente en la zona centro y costa Pacífica Caucana (municipios de El Tambo, Guapi y Timbiquí).
* Infraestructura vial en mal estado para garantizar el acopio y distribución de productos agrícolas.	* Quinto departamento con mayor población rural, el 60,4% de la población del departamento.

EFECTOS	
* Escasas oportunidades de desarrollo rural y bajas remuneraciones, desprotección del trabajador y ambientes de riesgo para explotación laboral en el sector rural.	* Aumento de las condiciones de pobreza y exclusión social (especialmente de comunidades indígenas y afro descendientes)
* Aumento de los intermediarios en la cadena de valor para poder comercializar los productos agropecuarios.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Formación para trabajadores rurales con limitada pertinencia de acuerdo con necesidades de los sectores productivos y dinámicas regionales.

CAUSAS	
* Barreras de acceso para la cualificación (costo, disponibilidad, cultura).	* Desarticulación entre el tejido empresarial y las instituciones de formación para el trabajo y academia.
* Menor prioridad en el desarrollo de procesos formativos pertinentes para el trabajo y productividad del campo y de desarrollo rural.	* Baja asistencia a la educación para población entre 17 a 24 años residentes del área rural dispersa, 26,5% para mujeres y 24,2% para hombres. (Fuente: DANE-CNA, 2015).

EFECTOS	
* Mano de obra no calificada y preparada para los procesos de tecnificación del trabajo rural.	* Migración de población interna (nacionales) para ocupación de vacantes del sector agropecuario, debido a la baja cualificación de mano de obra local.
* Pérdida o desaprovechamiento del capital humano para el ejercicio de labores productivas en el campo.	

ESTRATEGIA. PROMOVER EN LA POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS- Y MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

* Gestionar el establecimiento de puntos BEPS en el departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

* Poner en conocimiento de Colpensiones la necesidad de la ampliación de puntos de recaudo en el departamento y/o velar por el establecimiento de nuevas alianzas con entidades para la realización de los aportes voluntarios.

* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones, Alcaldías municipales y Gobernación, para la divulgación y vinculación al programa a la población objetivo de BEPS.

* Propiciar espacios para la presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).

Acciones de apoyo

* Generar alianzas entre la Gobernación, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS; y demás oferta en seguridad social y formalización laboral.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Incubadora de Empresas Agroindustriales -Agroinnova

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Realizar jornadas de sensibilización al tejido empresarial, sobre su responsabilidad en la realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial.

* Promover la socialización de la oferta en temas de seguridad social y brindar herramientas para su difusión en la población rural, a través de los líderes de proyectos agropecuarios y organizaciones del departamento, como estrategia para ampliar la cobertura, especialmente de mecanismos flexibles y/o alternativos a la seguridad social, como los BEPS.

* Incluir los programas en las ferias de servicios lideradas por la Gobernación.

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

* Alcaldías municipales del Cauca (Secretarías de Agricultura y de Desarrollo social)

* Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

* Caja de Compensación Familiar del Cauca – Comfacauca

* Entidades del sistema de protección social

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas de empleo municipales

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD EN EL SECTOR RURAL DEL DEPARTAMENTO PARA LOS DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS, QUE FACILITEN MECANISMOS DE BANCARIZACIÓN Y FORMALIZACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ÁREAS RURALES

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.

* Generar incentivos, tales como créditos acorde a las necesidades y características de la población, para las empresas del sector agroindustrial que permitan la vinculación formal de trabajadores de la zona rural y que éstos estén también condicionados a la formalización empresarial.

Acciones de apoyo

* Fomentar la capacitación técnica de los pequeños productores en el campo, a través de un programa de becas para pequeños productores que permitan su cualificación técnica y universitaria.

* Generar garantías que permitan ingresos mínimos a los pequeños productores (precios justos y estables)

* Fortalecer las Estaciones de Investigación Agrícola Regional para que puedan realizar transferencia de los conocimientos al pequeño productor así como documentar experiencias exitosas y lecciones aprendidas.

* Fomentar espacios que permitan generar encadenamientos productivos y promover la asociatividad de pequeños-medianos productores orientado a la formalización de los trabajadores.

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

* Fortalecer las vocaciones productivas del sector rural y monitorear la afiliación a seguridad social del sector.

* Encargar al Ormet una investigación apoyada en los resultados del Censo Agropecuario del DANE para informar la toma de decisiones y formulación de políticas públicas en el campo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cauca)
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cauca
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas (UMATAs)
- * Superintendencia de la Economía Solidaria
- * Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)
- * Comité de Cafeteros del Cauca
- * Alcaldías municipales del Cauca (Secretarías de Agricultura y de Desarrollo social)
- * Gremios sectoriales (ANDI Seccional Cauca)
- * Incubadora de Empresas Agroindustriales -Agroinnova
- * Juntas de Acción Comunal

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) 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)
- * (Regalías) Proyectos presentados al Sistema General de Regalías
- * Proyectos presentados al Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural -CONSEA- Cauca
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cauca

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR ACCIONES QUE PROMUEVAN LAS COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO Y PARTE DEL PROCESO DE DIGNIFICACIÓN EN EL CAMPO

Rol Gobernación

- * Generar programas con modelos de negocios agropecuarios que faciliten mecanismos de bancarización (por ejemplo, facilitar el acceso a créditos) y la formalización laboral.
- * Impulsar la generación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de emprendimientos que favorezcan la producción de bienes y servicios para la comercialización de los productos de la región.
- * Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina del departamento.
- * Promover la articulación entre las instituciones que técnica y fortalecimiento empresarial para garantizar el apoyo y acompañamiento a iniciativas de emprendimiento de asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios para su formalización.
- * Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuarios.

Acciones de apoyo

- * Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potenciar actividad productiva del trabajador rural.
- * Gestionar recursos para formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de asociaciones campesinas, fortalecimiento de emprendedores rurales y conformación de alianzas para encadenamientos productivos agroindustriales (piscícola, quinua, aguacate, láctea, ganadera y cacao).
- * Fomentar el consumo de productos producidos por asociaciones y cooperativas agropecuarias, mediante iniciativas como mercados campesinos, desarrollo de piezas de comunicación alternativas y alianzas con las áreas de Responsabilidad Social de las Empresas.
- * Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, para la realización de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural.

Entidades de apoyo

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cauca
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Superintendencia de la Economía Solidaria
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cauca
- * Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Cauca
- * Centros de abastos
- * Gremios sectoriales (ANDI Seccional Cauca)

- * Comité de Cafeteros del Cauca
- * Incubadora de Empresas Agroindustriales -Agroinnova
- * Productores y Representantes de las diferentes agro cadenas

- * Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores
- * Alcaldías municipales del Cauca

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.
- * (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores
- * (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cauca

- * Red regional de emprendimiento Cauca

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

Rol Gobernación

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

- * Suministrar información sobre el tejido empresarial relacionado al trabajo del campo.
- * Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan los UVAE.

Acciones de apoyo

- * Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo, no cubierta por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).
- * Abordar en el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud

- Ocupacional, las acciones que garanticen el establecimiento e implementación de la UVAE para trabajadores del campo.
- * Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.
- * Coordinar con el Ministerio del Trabajo, acciones intersectoriales e individuales con empresarios del sector agropecuario para socialización y puesta en funcionamiento de UVAE.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Cauca)
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cauca
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cauca
- * Gremios del sector agropecuario

- * Comité de Cafeteros del Cauca
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- * Alcaldías municipales del Cauca (Secretaría de Agricultura)
- * Cámara de Comercio de Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Privados) Recursos privados de las empresas

- * (Privados) Recursos privados de los gremios

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Cauca

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cauca

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: Limitada promoción a la generación de trabajo productivo solidario y de otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * * Desigualdad en la distribución de la tierra lo que dificulta la tenencia de la misma para el auto-sostenimiento y emprendimiento. * Debilidad de fortalecimiento organizativo y dificultad de aumentar patrimonio organizacional. * Constitución de organizaciones sin estudios técnicos, de mercado, y financieros que determinen su viabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de organización y cohesión social de comunidades para el desarrollo de proyectos productivos comunes para el bienestar colectivo. * Limitado desarrollo de la cultura empresarial y solidaria en el sector rural.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de participación para grupos específicos como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos indígenas, víctimas del conflicto armado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limitación de oportunidades de desarrollo social y económico, especialmente a comunidades en contextos de pobreza. * Pérdida de competitividad territorial y desincentivo a producción y comercialización de productos locales.

ESTRATEGIA. ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA ESTRUCTURACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO A LA POBLACIÓN (COMUNIDADES ÉTNICAS, CAMPESINOS Y VÍCTIMAS DEL CONFLICTO) EN ZONAS RURALES

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 fomentar la creación de nuevas organizaciones solidarias así como el fortalecimiento de las existentes en el departamento como medio para generar oportunidades de empleo.

- * Establecer centros de acopio de productores bajo un modelo de cooperativa (negocios inclusivos) que los fortalezca y los beneficie en la cadena de valor, especialmente teniendo en cuenta las apuestas productivas del departamento y los frutales.
- * Promover la conformación de clúster (como el modelo del clúster de aguacate has) y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.
- * Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población prioritarios (sectores productivos) para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- * (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.
- * Coordinar y articular acciones con entidades públicas y con presencia en el departamento 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.
- * Brindar mayor seguridad en el campo para fomentar la creación de empresa, reducir los costos de formalización y garantizar mayor desarrollo rural (inversiones en infraestructura para mejorar la competitividad).
- * (Ormet) Realizar estudios que permitan comprender las dinámicas del trabajo informal en el campo como insumo para la toma de decisiones.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cauca)
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Cauca
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS Regional Cauca
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Cámara de Comercio del Cauca y Cámara de Comercio de Buenaventura (jurisdicción Guapi)
- * Autoridades Indígenas de Colombia - AICO
- * Consejo Regional Indígena del Cauca -CRIC
- * Asociación de Cabildos Indígenas del Norte del Cauca -ACIN
- * Gremios sectoriales
- * Incubadora de Empresas Agroindustriales -Agroinnova
- * Secretaría de Agricultura Departamentales y municipales
- * Juntas de Acción Comunal

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores
- * (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)
- * (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Cauca
- * Comisión Regional de Competitividad - CRC- Cauca
- * Red regional de emprendimiento Cauca
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS - Cauca

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: Población adulto mayor sin acceso a protección social y garantía económica en la vejez	
CAUSAS	
* Incumplimiento de requisitos para acceder a pensión por desconocimiento o falta de recursos para aportar a pensión (pobreza y vulnerabilidad económica).	* Evasión por parte de las empresas en las cotizaciones a salud y pensión.
* Baja capacidad de ahorro de los hogares y baja formación académica que conlleva a empleos inestables e informales.	* Desconocimiento de los programas orientados al bienestar del Adulto Mayor.
EFFECTOS	
* Ausencia de condiciones dignas para la vejez caracterizada por altos niveles de pobreza y Necesidades Básicas Insatisfechas.	* Condiciones desfavorables desde el sistema privado de pensiones.
* Aumento de costos del sistema pensional y de seguridad social para proteger a la población desprotegida.	* Desigualdad de oportunidades en un tratamiento de las personas en general por regímenes especiales de cotizaciones.

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DEL CONSORCIO "COLOMBIA MAYOR", TALES COMO EL PROGRAMA DE SOLIDARIDAD CON EL ADULTO MAYOR "COLOMBIA MAYOR" Y EL PROGRAMA DE SUBSIDIO AL APOORTE EN PENSIÓN – PSAP

Rol Gobernación

* Apoyar la socialización y vinculación de Adultos Mayores a programas del gobierno nacional tales como Colombia Mayor o el programa PSAP.

* Promover la formalización laboral e implementar la Ordenanza Departamental de Trabajo Digno y Decente (artículo 7 de la misma).

* Realizar jornadas de socialización del tema pensional y aseguramiento en la vejez.

* Apoyar la identificación de población Adultos Mayores que requieran de manera prioritaria aseguramiento en su vejez.

Acciones de apoyo

* (Consortio "Colombia Mayor") Realizar jornadas de vinculación de Adultos Mayores al programa "Colombia Mayor".

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

* (Colpensiones) Sensibilizar la importancia del aseguramiento para la vejez desde edades tempranas y promover la vinculación a

mecanismos alternativos como los Beneficios Económicos Periódicos – BEPS.

* Divulgar información para crear en los trabajadores una cultura de la formalización en la que se conozcan los beneficios.

* (Mintrabajo, Min hacienda, Fondos de pensiones y Congreso de la República) Revisión legal de las condiciones del sistema pensional.

Entidades de apoyo

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

* Consorcio Colombia Mayor

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cauca

* Alcaldías Municipales del Cauca

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cauca

* Comité de Adulto Mayor

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

Rol Gobernación

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

* Promover alianzas con entidades competentes, ya sean del nivel nacional o en el departamento, para el desarrollo de servicios adicionales al Adulto Mayor.

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

Acciones de apoyo

* Articulación con los fondos de pensiones en la difusión de los beneficios de la cotización en pensión.

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

* Brindar apoyo en la promoción de la oferta institucional al Adulto Mayor.

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cauca

* Alcaldías municipales del Cauca

* Asamblea departamental y Concejos municipales del Cauca.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cauca

* Comité de Adulto Mayor

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXOS

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

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

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

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

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