

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

MEREDITH CARO MOLINA
Asesora 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	19
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial.	19
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	24
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	26
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	29
Formación de trabajadores productivos.	29
Seguridad y salud en el trabajo	32
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	35
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto.	39
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	41
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	44
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante	46
Teletrabajo	49
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	52
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	53
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	55
Formalización laboral	55
Trabajo decente en el campo	59
Organizaciones solidarias	65
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	67
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	67
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS.....	71

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	71
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	71
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	71
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	71
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”	71
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	71

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE CESAR.

Fechas de Sesiones: 23 Septiembre 2015, 15 octubre 2015- y 16 diciembre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Cesar, SENA Comfacesar, Gobernación del Cesar, Alcaldía Valledupar, organizaciones Sindicales Acopi Regional Cesar, CAMACOL, Drummond Ltda., Academia

OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO ORMET CESAR.

Fechas de Sesiones: 22 Septiembre 2015, 15 octubre 2015 y 16 diciembre 2015.

Participantes: SENA Regional Cesar, Comfacesar, Gobernación del Cesar, Alcaldía de Valledupar, Cámara de Comercio de Valledupar, Universidades del Cesar (Universidad Andina, Universidad de Santander), Consejo Territoriales de Planeación (departamental – municipal) del Cesar.

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: Casos trabajo infantil en sectores informales relacionados con comercio (ventas mercados, ventas ambulantes), servicios (cuidado de carros, ayudantes carro mulas,), transporte (mototaxismo), servicio doméstico (12%) y oficios del hogar (4.5%) principalmente en Valledupar, Aguachica y San diego (2014)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ingresos familiares se derivan principalmente de actividades de carácter informal. * Altos niveles de pobreza extrema del núcleo familiar. * Patrones culturales que validan la participación de niñas y niños en estas actividades para aportar financieramente a los hogares. * Poco cuidado y acompañamiento de los padres. 	<ul style="list-style-type: none"> * Violencia intrafamiliar o cambios a familias disfuncionales. * Desplazamiento familiar forzado por violencia. * Bajo nivel educativo de los padres. * Baja articulación institucional para la caracterización y atención integral de población involucrada en prácticas de trabajo infantil.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Reducción de oportunidades para el acceso a una vida digna con garantías en sus derechos fundamentales. * Reducción de oportunidades de acceso a educación y formación que le permita mejorar sus condiciones laborales a mediano plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Justificación generalizada de trabajo infantil y bajo reconocimiento de estas prácticas como un problema.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de trabajo infantil en oficios no calificados: actividades primarias - agropecuarias, silvicultura, (37, 4%), pesca (7.4%) transporte y almacenamiento (3.7%), construcción (8.2%) y minería (2.3%) (2014)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ingresos insuficientes e inestables en el hogar. * Deserción escolar por la necesidad de complementar el ingreso familiar. * Patrones culturales que validan el trabajo de menores con sus padres 	<ul style="list-style-type: none"> * Desplazamiento familiar forzado por la violencia. * Abandono del hogar y estudio por violencia intrafamiliar o cambios a familias disfuncionales. * Baja articulación institucional para la caracterización y atención integral de población involucrada en prácticas de trabajo infantil.

EFECTOS	
* Reducción de oportunidades de acceso a educación, formación y uso creativo del tiempo libre.	* Justificación generalizada de trabajo infantil y bajo reconocimiento de estas prácticas como un problema.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Vinculación de Niños, Niñas y Adolescentes en actividades ilícitas (comercialización gasolina de contrabando “envasadores y vendedores” en la Paz y Valledupar, conflicto armado, ESCNNA y minería ilegal (arcilla, y cobre), principalmente en Paso, Chiriguana y Aguachica	
CAUSAS	
* Poco cuidado y acompañamiento de los padres.	* Abandono de su casa y los estudios por violencia intrafamiliar o cambios a familias disfuncionales. (Diferente padre o madre).
* Abstinencia en la población para realizar denuncias de casos de reclutamiento por amenazas de grupos armados.	* Baja articulación institucional para la caracterización y atención integral de niños, niñas y adolescentes (NNA) involucradas en estas prácticas.
* Desplazamiento familiar forzado por la violencia.	
EFECTOS	
* Generación de condiciones de vida precarias para los niños y niñas del departamento.	* Reducción de oportunidades para el acceso a educación, uso del tiempo libre que le permita tener una vida digna.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Adolescente (15 - 17 años) que participan del mercado de trabajo en condiciones inadecuadas y/o sin requerimientos especiales de ley	
CAUSAS	
* Patrones culturales que justifican el desarrollo de actividades productivas de adolescente bajo condiciones inadecuadas.	* Baja gestión de trámites de autorización para ingreso al mercado laboral de los menores adolescentes trabajadores.
* Desconocimiento de la normatividad de protección al adolescente trabajador.	* Baja articulación institucional que permita el seguimiento y control al cumplimiento de garantías al adolescente trabajador.
* Insuficiente oferta de trabajo para adolescentes bajo condiciones adecuadas.	* Incremento de embarazo adolescente que promueve su participación en el mercado de trabajo
EFECTOS	
* Incremento de la informalidad laboral de adolescentes (sin beneficios de seguridad social, garantías de pago y baja remuneración).	* Reducción de oportunidades de acceso a educación y formación que le permita mejorar sus condiciones laborales a mediano plazo.

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

Rol Gobernación

* Realizar diagnóstico de situación de niñez y adolescencia en los primeros cuatro meses de su mandato para establecer problemáticas prioritarias a atender en su plan de desarrollo.

* 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, que permita orientar la formulación de estrategias.

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

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

* Articular a los Consejos de Política Social y Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil departamental al proceso de construcción e implementación de política pública.

* Vincular a las autoridades (tradicionales) de los pueblos de indígenas para la actualización de la política pública de infancia en el componente de erradicación de trabajo infantil – ETI.

* Incluir estrategia para la atención y protección de los derechos de menores en situación de trabajo infantil en los pueblos indígenas

Acciones de apoyo

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

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

* (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.

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

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Cesar

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Cesar

* Procuraduría General de la Nación, Regional Cesar

* Ministerio de Salud y Protección social.

* Ministerio de Educación.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

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

* (Alcaldía) Conformar y/o fortalecer, según cada caso, los Consejos municipales de Política Social y CIETI's en su territorio.

* Asamblea departamental y Concejos Municipales del Cesar.

* Comisarías de Familia del departamento del Cesar.

* Defensoría del pueblo, Regional Cesar

* Alcaldías municipales del departamento del Cesar.

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

* Gremios y empresas privadas (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond Ltda., Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Federación de cafeteros, Fedegan, Asomec, Acopi)

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.

* (Privados) (Responsabilidad social).

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI departamentales y municipales en la Región del Cesar.

* Consejo departamental de política social -CODPOS del Cesar

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CIETI, CODPOS, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA IDENTIFICACIÓN, ATENCIÓN INTEGRAL, VIGILANCIA Y CONTROL EN TORNO A ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJADORES ADOLESCENTES

Rol Gobernación

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

* Articuladamente con entidades competentes, realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en peores formas, para su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

* Realizar articuladamente con entidades competentes (ICBF, Policía de infancia y adolescencia, Alcaldías municipales, Entidades educativas y Dirección territorial del Ministerio de trabajo) ejercicios de búsqueda activa de población adolescente trabajadora informal.

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

* Articular con actores competentes para implementación y fortalecimiento de Rutas de denuncia y atención integral para restablecimiento de derechos de NNA trabajador y/o inmerso en peores formas.

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

Acciones de apoyo

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

* Fortalecer a representantes de entidades que integran los CIETI municipales y CODPOS para fortalecer capacidades de estos espacios.

* (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales

de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- para la gestión adecuada del sistema de información.

* Realizar una agenda articulada de los diferentes comités que deban conocer sobre Erradicación de Trabajo Infantil ETI y Peores Formas de Trabajo Infantil PEFTI para integración de acciones.

* Suministro e intercambio de información entre entidades competentes (ICBF, Policía infancia y adolescencia, Alcaldías municipales, y Dirección territorial del Ministerio de trabajo).

* Promover y socializar una línea única de atención de denuncia.

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Cesar.

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Cesar.

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

* Ministerio de Salud y Protección social.

* Ministerio de Educación Nacional.

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).

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI departamentales y municipales en la Región del Cesar.

* (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-

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

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

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

* Comisarías de Familia de los municipios del Cesar.

* Procuraduría delegada para la defensa de la infancia y adolescencia del Cesar.

* Defensoría del pueblo Regional del Cesar.

* Alcaldías municipales del departamento del Cesar.

* Instituciones educativas del Cesar.

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

* Consejo departamental de política social -CODPOS del Cesar.

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL VINCULANDO A SECTOR EMPRESARIAL Y TRABAJADORES

Rol Gobernación

* Identificar grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

* Liderar y realizar de manera constante actividades de socialización y sensibilización para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, articuladamente con entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política Social.

Acciones de apoyo

* Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, a través de pactos con el sector empresarial principalmente en sectores críticos.

* Involucrar al sector empresarial ((trabajadores directos e indirectos) y organizaciones de trabajadores de la región en estrategias para la erradicación del trabajo infantil y sus peores, principalmente en sectores críticos y vulnerables (agricultura, minería, transporte y construcción).

* Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Realizar Campañas sensibilización y socialización de manera lúdicas con empresas y organizaciones sindicales (Sector privado) sobre la importancia de la prevención y promoción de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Participar en los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejo Departamental de Política Social y en las actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.

* Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, a través de pactos para la erradicación de estas prácticas

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cesar

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

* Comisarias de Familia del departamento del Cesar

* Procuraduría delegada para la defensa de la infancia y adolescencia del Cesar

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.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI departamentales y municipales en la Región del Cesar.

* Realizar campañas y jornadas lúdicas sobre las rutas de denuncia de las Erradicación de Trabajo Infantil- ETI y Peores Forma de Trabajo Infantil - PETI en comunidades de sectores críticos (construcción, minería, comercio, agrícolas, y silvicultura).

* Defensoría del pueblo Regional del Cesar.

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica

* Gremios y empresas privadas (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond Ltda., Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Federación de cafeteros, Fedegan, Asomec, Acopi).

* Organizaciones de trabajadores (Sintraminoenergética, Sintradrummod, Confederación General de Trabajo- CGT, Central Unitaria de Trabajadores-CUT, Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC).

* Alcaldías Municipales del Cesar.

* (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.

* (Privado) recursos propios de las empresas y gremios (Responsabilidad social).

* Consejo departamental de política social -CODPOS del Cesar.

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

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 NNA trabajadores.

* Integrar al sector empresarial de la región para que a través de iniciativas en el marco de responsabilidad social apoye procesos de empleabilidad y emprendimiento de esta población.

Acciones de apoyo

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

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

* 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 Erradicación de Trabajo Infantil - ETI y Peores Formas de Trabajo Infantil- PEFTI procesos de formalización laboral y empresarial.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Cesar)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

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

* Cajas de Compensación Familiar del Cesar -Comfacesar-

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica

* Gremios y empresas privadas (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond Ltda., Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Federación de cafeteros, Fedegan, Asomec).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Privado) recursos propios de las empresas y gremios (responsabilidad social).

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

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

Rol Gobernación

* Realizar alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que permita fortalecer y promover espacios y actividades deportivas, recreativas y de aprovechamiento del tiempo libre en zonas urbanas y rurales.

* Promover oferta y acceso de población (niñez y juventud) a programas de educación extra escolar.

* Ofrecer programas de práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre a población no cubierta por

programas propios del sistema educativo, sistemas de subsidio familiar u otros.

* Fortalecer figura de gestores culturales y deportivos en la zona rurales.

* Promover la construcción, mejoramiento físico y conceptual de los parques temáticos, bibliotecas en las zonas rurales y urbanas.

Acciones de apoyo

* Fomentar la realización de encuentros, jornadas, campañas, agendas y programas de formación cultural, deportiva y recreativa en el departamento, y principalmente, en zonas identificadas como críticas (Municipios de las zonas rurales y el corredor minero)

* Apoyar construcción, mejoramiento físico y conceptual de parques temáticos, bibliotecas u otros espacios en zonas rurales y urbanas

* Dotación de elementos e instrumentos deportivos y culturales para el desarrollo de los programa de uso de tiempo libre.

* Aumentar la oferta institucional en gestores culturales y deportivos en las zonas rurales.

* Estimular los grupos culturales y deportivos escolares (Danza, teatro).

* Promover y fortalecer los consejos municipales de cultura en el departamento.

* Apoyo y vinculación del sector empresarial de la región para el desarrollo de los programas de aprovechamiento del tiempo libre (deportes, cultura, recreación).

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cesar.

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

* Ministerio de Cultura.

* Ministerio de Educación Nacional

* Caja de Compensación Familiar del Cesar -Comfacesar-

* Alcaldías municipales. (Consejo municipales culturales e Institutos de recreación y deporte).

* Organizaciones no gubernamentales.

* Organizaciones comunales de los municipios.

* Gremios y empresas privadas (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond Ltda., Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Federación de cafeteros, Fedegan, Asomec, Acopi).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

* (Privado) recursos propios de las empresas y gremios (responsabilidad social).

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS- del Cesar.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR LA POBLACIÓN ADOLESCENTE QUE ESTÁ INMERSA EN ESTE TIPO DE ACTIVIDADES Y FORTALECER MECANISMOS DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES RESPONSABLES

Rol Gobernación

* Articuladamente con entidades competentes (ICBF, la policía de infancia y adolescencia, secretarías de educación y salud Municipales y las Direcciones territoriales del Ministerio de trabajo) realizar ejercicios de búsqueda activa de población del joven menor trabajador informal.

* Promover acciones articuladas de inspección, vigilancia y control en las instituciones educativas, establecimiento de comercio, empresas e instituciones educativas.

Acciones de apoyo

* Suministro e intercambio de información por los órganos competentes (ICBF, Policía de infancia y adolescencia, Secretarías de educación y de salud Municipales y las Direcciones territoriales del Ministerio de trabajo).

* Promocionar y divulgar los derechos y normas de los jóvenes trabajadores.

* Seguimiento de la asistencia escolar por Secretarías municipales a través de las instituciones educativas.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos Fundamentales - Dirección Territorial del Cesar - Inspecciones del trabajo)
* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF Regional del Cesar.

* Comisaría de Familia de los municipios del Cesar.

* Procuraduría delegada para la defensa de la infancia y adolescencia del Cesar.

* Policía Nacional Regional Cesar - Grupo de infancia y adolescencia.

* Defensoría del pueblo Regional del Cesar.

* Personería municipal del Cesar.

* Alcaldías municipales del departamento del Cesar. (Secretarías de educación/ salud).

Posibles Fuentes de financiamiento

* Recursos públicos (Nacionales, Departamentales y municipales).

* Recurso Mixto de Alianzas público privadas.

* Recursos privados (Responsabilidad social, ONG).

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo departamental de política social -CODPOS- del Cesar.

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: Pocos encadenamientos productivos locales con principales sectores generadores de empleo (turismo, agropecuaria, agroindustria, piscicultura y minería)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja presencia de actividades de transformación y tecnificación en la producción de bienes primarios (pecuarios, agrícolas). * Economía de enclave (minería-hidrocarburos) que generan pocos encadenamientos productivos locales y valor agregado en la región. * Cambio en la vocación productiva agropecuaria del departamento por incidencia de actividades mineras y de hidrocarburos. * Pocos incentivos para la creación y /o fortalecimiento de cadenas productivas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja asociatividad de pequeños productores que faciliten su integración con la base empresarial del departamento. * Escasez de recursos para fortalecimiento empresarial en etapas tempranas, especialmente capital semilla. * Bajos niveles de articulación institucional para la formulación de políticas o alianzas público-privadas para promover la empleabilidad. * Limitadas políticas de fomento productivo y empresariales orientadas a potenciar capacidades endógenas del territorio.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento de ventajas comparativas del departamento (reserva natural, ubicación) para la diversificación productiva. * Territorio con una débil estructura economía y altamente dependiente a economías extractivas (minería-hidrocarburos) que genera crecimiento del PIB pero bajo efecto en generación y especialización del empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja productividad a la empresa por desaprovechamiento de talento humano capacitado por parte de las empresas. * Desmejoramiento de la calidad de vida de personas y familias del departamento.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo desarrollo del clúster de música, cultura y folclor vallenato que articule y dinamice el comercio, industria y servicios en torno a esta oferta	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Sub explotación del sector turismo-cultural en la región, solo se activa con el festival vallenato. * Débil conformación de cadenas productivas de actividades económicas de vocación regional. 	<ul style="list-style-type: none"> * Inexistencia de política publicas propia del sector turismo sobre todo en los incentivos para la inversión y modelo de desarrollo turístico. * Poca explotación de ecoturismos, agroturismo y artesanías propias de los pueblos étnicos asentados en la Región.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento de ventajas comparativas del departamento (reserva natural, ubicación, folclor). 	<ul style="list-style-type: none"> * Poca generación de empleo formal en la cadena de valor del turismo cultural y de folclor. * Baja diversificación productiva en el departamento.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CONSOLIDACIÓN DE CLÚSTER Y CADENAS PRODUCTIVAS PRIORITARIAS DEL DEPARTAMENTO (SUBREGIONES) EN ACTIVIDADES MINEROS ENERGÉTICOS, AGROPECUARIOS, AGROINDUSTRIALES, TURÍSTICOS Y CULTURALES (VISIÓN 2030)

Rol Gobernación

- * Incentivar la creación de encadenamientos productivos y fortalecer canales de comercialización por sectores (agropecuaria, agroindustria, piscicultura y minería).
- * Generar asociaciones de los pequeños productores según las vocaciones de las subregiones que se integren a la base empresarial del departamento (minero energético).
- * Promover programas de tecnificación e innovación para transformación y modernización de la producción agropecuaria y agroindustrial del departamento del Cesar enfocada a la diversificación y especialización.
- * Promover la integración de la academia, el sector público y los sectores productivos, para la inclusión de la fuerza laboral local en los procesos productivos.
- * Promover diversificación productiva del departamento teniendo en cuenta su vocación territorial y la oferta cultural, turística (étnica, naturaleza) y de folclor
- * Brindar apoyo a los pequeños y medianos productores a través de planes incentivos de financiación y tributarios.
- * Promover el Impulso de la producción de bienes y servicios, dentro de la cadena de valor de la actividad Minero energético.

Acciones de apoyo

- * Realizar el seguimiento y fortalecimiento empresarial a (MIPYMES), articulados con las cámaras de comercio.
- * Incentivar la producción y consumo de materia prima y productos locales.
- * Apoyo en la creación y desarrollo de zonas francas, industriales y zonas de integración Logística.
- * Fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias de las iniciativas del comercio justo en Colombia.
- * Fomentar e incentivar la cooperación de los productores en las zonas rurales para participar en el proceso de transformación productiva del sector agropecuario.
- * Promover compra y consumo de productos locales a través de ruedas negocios y/o empresariales, ferias, otras.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cesar)
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación -Colciencias-
- * Instituciones de educación superior: Universidades, Institutos Técnicos, otros
- * Banco de comercio exterior -Bancoldex-
- * Corporación Colombiana de Investigación -Corpoica-
- * Instituto Colombiano Agropecuario -ICA-
- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica
- * Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia)
- * Instituto para el desarrollo del Cesar -Idecasar-
- * Asociados de empresarios de la microempresa del Cesar - Asomec-
- * Procolombia
- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan)
- * Alcaldías (Secretarías de gobierno y Agricultura municipales).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001).
- * (Nacional) Financiera del desarrollo territorial (Findeter.)
- * (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Desarrollo Regional - FDR-
- * (Privados) Recursos responsabilidad social, cláusula desarrollo regional proyectos de interés nacional.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad del Cesar –CRC.
- * Red de emprendimiento del Cesar.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- del Cesar.

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

Rol Gobernación

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

* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o

implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

* Tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial para la creación del área administrativa (Secretaría, Dirección u oficina) encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

Acciones de apoyo

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

* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica para la conformación de un área administrativa encargada de coordinar

y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección territorial Cesar)

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-

* Asamblea Departamental del Cesar.

* 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 CEPAL, OIT en asesoría técnica.

Instancias territoriales con competencia

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

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

* Mesas técnicas de empleo.

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 su territorio, articuladamente con los municipios de su jurisdicción (Concesiones viales 4G, Proyectos mineros, otros).

* Promover la 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, entre

las que se resaltan: identificación mano de obra a través de 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.

* 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.

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.

* Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación,

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

* 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 Cesar)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Cajas de Compensación Familiar del Cesar -Comfacerar-

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales

(Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

* Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia)

* Alcaldías municipales del Cesar.

* Gremios productivos (Camacol, Fedepalma, Fedegan, Asomec, Acopi, Prodeco, CNR, Drummond Ltda., Acopi, Fenalco, Interaseo, Federación de cafeteros, Asomec)

* Organizaciones de trabajadores (Sintraminoenergetica, Sintradrummod, CGT, CUT, CTC)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas de empleo.

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

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO TEMPORAL RURAL Y URBANO EN CASO DE CRISIS AMBIENTAL, ECONÓMICA O SOCIAL

Rol Gobernación

* Apoyar y promover la identificación de grupos de población que sean objeto de intervención y que hayan sido afectados por crisis ambientales, económicas o sociales en los territorios bajo su jurisdicción.

* Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables que provengan del nivel nacional y que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales.

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

* Apoyar la implementación de programas de empleo temporal en actividades generadas de culturales y de turismo con población prioritaria (indígenas, mujeres, víctimas, discapacitados, migrantes).

Acciones de apoyo.

* (Alcaldía) Identificar los grupos de población que sean objeto de intervención y que hayan sido afectados por crisis ambientales, económicas o sociales en los territorios bajo su jurisdicción.

* (Alcaldía) Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano que provengan del nivel nacional cuando se presente crisis ambientales, económicas o sociales.

* Diseñar programas de programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables que

provengan del nivel nacional y que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales y se intervendrá de acuerdo con el tamaño de la afectación.

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

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar.

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

* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Entes territoriales

(Gobernaciones y Alcaldías), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades).

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.

* Cajas de Compensación Familiar del Cesar -Comfacesar-

* Alcaldías municipales del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Presupuesto General de la Nación, a través del Departamento para la Prosperidad social -DPS-.

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- componente Propósito general en atención de Atención y prevención de desastres. (Ley 715 de 2001).

Instancias territoriales con competencia

* Consejos territoriales de Gestión del Riesgo de Desastres (departamental y municipales).

* Consejo departamental de política social -CODPOS- del Cesar.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA ARTICULACIÓN DE ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL - RSE- DE LAS EMPRESAS EN EL DEPARTAMENTO PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

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

* Promover espacios de discusión, coordinación y articulación con actores públicos y privados para orientar y contextualizar a los

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

* Promover seguimiento del cumplimiento de las cláusulas desarrollo regional de los títulos mineros de los proyectos de interés nacional (Drummond Ltda., Prodeco), adicionales a las obligaciones en Responsabilidad Social y empresarial.

Acciones de apoyo

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

* Participar en espacios de discusión, coordinación y articulación con actores públicos y privados que permitan orientar y

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

* Realizar seguimiento a cláusulas de títulos mineros de proyectos de interés nacional (Drummond Ltda., Prodeco), adicionales a las obligaciones en Responsabilidad Social y empresarial.

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales del Cesar

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica

* Asociación Nacional de Empresarios -ANDI-

* Consejo Privado de Competitividad

* Cajas de compensación familiar del Cesar -Comfacesar-

* Academia y Centros de investigación

* Cámara de comercio Colombo-británica.

* Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible - Cecodes-

* Empresas Mineras (Drummond Ltda., Prodeco, CNR).

* Gremios (Camacol, Fedepalma, Fedegan, Asofec, Acopi).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Privados) Recursos propios de Gremios y empresas.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad del Cesar -CRC.

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Déficit de información en torno al mercado de trabajo en el departamento, principalmente en regiones diferentes a la capital	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitado acceso a información por parte de instituciones que analizan el mercado laboral en el departamento del Cesar * Baja integración de diferentes sistemas de información nacional y regional para el análisis de mercado de trabajo (oferta y demanda laboral; vacante; colocación de trabajadores, etc.) * Poca visibilidad y baja capacidad financiera del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Red Ormet- CESAR. 	<ul style="list-style-type: none"> * Escasa articulación entre empresa, academia e investigación. * Entidades territoriales no cuenta con medición de empleo en proyectos de inversión. * Dificultades para por parte de los actores locales para acceder a la información en el mercado laboral. * Limitados diagnósticos y análisis sobre las condiciones laborales del departamento (Restricción a la ciudad capital).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desconocimiento de dinámicas de manera integral relacionadas con mercado de trabajo. * Dificultad para la toma de decisiones y destinación de recursos (programas y proyectos) que incidan de manera positiva en mercado de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de alertas y dificultad para la prevención de conflictos en las relaciones laborales.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja articulación de políticas públicas (leyes, proyectos de inversión, etc.) y procesos de investigación de mercado de trabajo	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de procesos de investigación que permitan caracterizar dinámicas relacionadas con empleo partiendo del territorio y variables que inciden en el empleo y mercado de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación entre información estratégica del empleo como un insumo para la formulación del políticas del desarrollo productivo, fomento al empleo y trabajo decente. * Baja difusión de análisis realizados en torno a mercado de trabajo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Dificultad para la toma de decisiones que afecten aspectos relacionados con el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Dificultad para orientar de manera efectiva las intervenciones hacia población en situación de pobreza y vulnerabilidad para la generación de ingresos y empleo.

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

Rol Gobernación

- * Mejorar calidad de información de registros administrativos y metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.
- * Gestionar ante entidades del nivel nacional y/o territorial la asesoría y acompañamiento para el mejoramiento de la recopilación y análisis de información (registros administrativos).

- * Promover el diseño de indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.
- * Generar información para la construcción de indicadores que permitan realizar seguimiento a la generación y calidad del empleo derivado de proyectos de inversión pública y privada en el territorio.

Acciones de apoyo

- * Revisar inventario registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.
- * Fortalecer capacidad técnica de entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en región para que esta información sirva para fines estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales.
- * Diseñar indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades

gubernamentales del nivel territorial y realizar seguimiento que permita la generación de indicadores actualizados.

* Apoyo en la recopilación y acceso de información estadísticas de micro datos en las empresas y en los municipios de la región.

* Fomentar suministro, intercambio e investigaciones conjuntas de información entre Gobierno, empresa y academia en el espacio del ORMET.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Grupo de información laboral)
- * Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet-
- * Alcaldías municipales del departamento Cesar (Oficinas de planeación).

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Centros públicos de empleo (Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Caja de compensación del Cesar -Comfacesar-, otros)

* Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

Rol Gobernación

* Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación, otras en torno al mercado laboral de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet, facilitando el levantamiento de registro administrativos, acceso, suministro e intercambio de información.

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

* Promover la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal, gremios, y academia.

* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web ente territorial) los sistemas de información en torno a mercado laboral como la Fuente de información laboral de Colombia -FILCO-, Banco de información regional -BIRE- y el Observatorio regional -Red Ormet-.

* Promover el espacio de la Red de Observatorios regionales -Red Ormet-. Para realizar análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas.

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

Acciones de apoyo

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

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

* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar

herramientas técnicas para su solución (levantamiento de información y análisis en materia de trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia en la formación, prospectiva laboral, entre otros)

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Grupo de Información laboral)

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

* Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia)

* Alcaldías municipales (Oficinas de planeación)

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica

* Gremios y sector empresarial (Drummond Ltda., Prodeco, CNR, Camacol, Fedepalma, Fedegan, Asomec, Acopi, Fenalco, Coolesar, Klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

* (Privados) Recursos propios de los gremios y empresas.

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

Instancias territoriales con competencia

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

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: Utilización de canales informales para la intermediación laboral y prácticas inadecuadas de intermediación laboral en el departamento, regiones de alta incidencia de actividad de hidrocarburos y carbón (San Martín, Aguachica, El Copey, La Gloria, San Alberto, La Jagua)	
CAUSAS	
* Baja utilización de servicios para intermediación laboral liderados por el gobierno nacional conjuntamente con entidades del departamento de Cesar. * Poco conocimiento de los centros de atención del Servicio Público de Empleo de empleo como intermediarios en el mercado laboral.	* Bajo cumplimiento de la legislación en materia de intermediación laboral en el departamento * Desarticulación institucional entre las mesas territoriales de empleabilidad, agencias públicas de empleo y el sector empresarial.
EFFECTOS	
* Poca objetividad en los procesos de selección y limitado acceso al empleo de personas que no cuenta con referencias de familiares o amigos (bajo nivel de ingresos para esta población).	* Disminución en productividad de empresas por baja vinculación de capital humano capacitado para las actividades requeridas. * Alta rotación de mano de obra principalmente en empresas del sector de hidrocarburos y mayor inestabilidad laboral.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo conocimiento y uso del servicio público de empleo para la búsqueda y encuentro de puestos de trabajo y trabajadores	
CAUSAS	
* Patrones culturales que priorizan la búsqueda de empleo por referencia de familiares y amigos. * Percepción frente a la utilización del servicio público de empleo como complejo.	* Limitaciones y dificultades en el acceso a las plataformas de las agencias públicas de empleo. * Barreras de tipo económico para atender capacitaciones y entrevistas de trabajo.

* Desconocimiento de la población en general de las vacantes disponibles en las Centros públicos de empleo autorizados.	* Baja socialización y sensibilización del uso de los servicios prestados por las agencias públicas de empleo.
* Poco manejo de herramientas de TIC's y problemas de conectividad en algunas regiones del departamento.	
EFFECTOS	
* Dificultades para acceder y conocer la información sobre vacantes.	* Disminución en productividad de empresas por baja vinculación de capital humano capacitado para las actividades requeridas.
* Bajo nivel de ingresos de la población cesante y/o con barreras para acceder a puestos de trabajo.	

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (COMFACESAR Y SENA), DESCENTRALIZACIÓN DE OFERTA PARA AUMENTAR Y MEJORAR COBERTURA, ACCESO Y ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN DE MANERA UNIVERSAL

Rol Gobernación

- * Promover el uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, que busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.
- * Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de empleo en su territorio.
- * Apoyar la implementación de programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros).

Acciones de apoyo

- * Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de servicios ofrecidos por centros de empleo.
- * (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad o superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de las agencias de empleo.
- * Promover el Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, para que trabajadores encuentren empleos adecuados a su perfil y empleadores trabajadores apropiados a sus necesidades.

Entidades de apoyo

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

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

- * Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo de su territorio para las actividades propias del ente territorial.
- * Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.
- * Promover el cumplimiento de la publicación de las vacantes por partes de las empresas en las agencias públicas de empleo.

- * Mapear servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial que puede canalizarse a través del centro de empleo (ventanillas únicas de atención para oferta de empleo y emprendimiento)
- * (SPE) Especializar a los centros de empleo de acuerdo con las características de la población a atender.
- * Promover e impulsar la creación de puntos de atención de las agencias públicas de empleo, y atención a través de aulas móviles en los municipios más alejados a la capital.
- * Promover la socialización de las vacantes ofertadas por los centros de empleo por medios alternativos (radio, local, juntas de acción comunal, canales o emisoras comunitarios).

- * Cámara de comercio de Valledupar y de Aguachica.
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad Valledupar -V- Emprende-
- * Juntas de acción comunal en los municipios.
- * Canales o emisoras comunitarios.

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

ESTRATEGIA. ARTICULAR OFERTA DE ACTORES DEL TERRITORIO PARA MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE EMPLEO (POLÍTICAS ACTIVAS, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE)

Rol Gobernación

- * Promover articulación de las políticas activas de empleo los actores involucrados (Mesas de empleabilidad municipal, empresa del sector) y los centros de atención del Servicio Público de Empleo (Comfacedar- SENA).
- * Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros)
- * Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población
- * Coordinar y liderar con entidades involucradas actividades de apoyo (identificación mano de obra, necesidades de capacitación, otros) en proyectos de inversión u otras intervenciones de gran escala en el departamento que mejoren la empleabilidad de población local.
- * Promover la generación de pactos por la contratación de mano de obra local en megaproyectos a desarrollarse en el departamento.
- * Promover la implementación de incentivos para las empresas que contraten mano de obra local.

Acciones de apoyo

- * Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio.
- * Apoyar en la identificación de la demanda anticipada de mano de obra y perfiles ocupacionales para sectores empresariales y económicos promisorios, así como nuevos proyectos productivos, de inversión y/o megaproyectos.
- * Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad.
- * Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio.
- * Propiciar alianzas con las agencias de empleo del departamento (SENA y Comfacedar) para realizar ferias de empleo, ruedas de negocios, u otras que fortalezcan el sector empresarial y la generación de empleo.
- * (Alcaldías) Formular e implementar programas para el mejoramiento de la empleabilidad de la población

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Centros públicos de empleo autorizados (Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Caja de compensación del Cesar - Comfacedar, otros).
- * Alcaldías municipales del Cesar
- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad Valledupar -V- Emprende-
- * Juntas de acción comunal en los municipios.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * Entes territoriales Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- Recursos del componente Propósito general en atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS.

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajustes entre la población formada con competencias específicas y las necesidades del mercado laboral y megaproyectos (públicos y privados)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Falta de planeación y realización de estudios de prospectiva sobre requerimientos de perfiles ocupacionales en los sectores productivos y megaproyectos (infraestructura educativa, turística, hotelería, deportiva, agua potable y de infraestructura privada, minería- Carbón, e hidrocarburos, construcción). * Sobreoferta de perfiles en algunas áreas de formación. * Bajos niveles de formación y educación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja oferta de formación acorde con los requerimientos del mercado laboral. * Debilidad en procesos de orientación vocacional en la educación media. * Desconocimiento de la población sobre demanda de los perfiles ocupacionales demandados por Megaproyecto.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Generación de desempleo estructural por desajuste entre oferta y demanda laboral. * Disminución en posibilidades de aprovechamiento de estas intervenciones para mejoramiento de calidad de vida de población local. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población desmotivada por el desarrollo de labor diferente al perfil de formación laboral. * Baja competitividad e innovación en los procesos productivos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos. (Construcción, minería, agroindustria, turismo cultura)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de articulación institucional y empresarial para compartir información sobre mercado de trabajo * Alto desconocimiento en la población de los perfiles demandados en los sectores estratégicos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Poca incidencia de resultados de sus procesos de investigación y baja capacidad financiera del Ormet Cesar para la generación de información relacionada con prospectiva laboral.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Escasez de mano de obra capacitada en zonas estratégicas del departamento (zonas mineras y rurales), los cual impide se puedan beneficiar y participar de la cadena de suministro y servicios. 	

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

Rol Gobernación

- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio y aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo

- * Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del departamento.

* Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos

Acciones de apoyo

* (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de educación para el Trabajo

* Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo para contribuir al mejoramiento de cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.

* Realizar una agenda de trabajo conjunta entre el Comité universidad empresa estado -CUEE-, Ormet Cesar, SENA Regional Cesar y Comfacsar para orientar formación a demanda de perfiles ocupacionales por sector productivo.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación Nacional

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- Regional Cesar

* Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC-

* Instituciones de formación para el trabajo

* Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA.

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

* Fomentar y promover formación (Capacitaciones) dirigidas a mejorar los procesos productivos.

* Creación y dotación de Infraestructuras educativas para la investigación con enfoques tecnológicos, desarrollo agropecuario, minero y servicios (turismo y logística).

* (Alcaldías certificadas en educación) Promover programas para el fortalecimiento de las competencias Tecno-pedagógica de docentes.

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

* Difundir información sobre calificación y certificación de competencias de trabajadores.

* Alcaldías municipales del Cesar.

* Cámaras de Comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan)

* Organizaciones campesinas.

* Organizaciones de trabajadores (Sintraminoenergetica, Sintradrummod, Confederación General de Trabajo- CGT, Central Unitaria de Trabajadores-CUT, Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC).

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

* (Privados) Recursos propios de las empresas y gremios.

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

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

ESTRATEGIA. ARTICULAR LA EDUCACIÓN MEDIA CON LA EDUCACIÓN TÉCNICA INVOLUCRANDO EL DESARROLLO DE PROYECTOS QUE FORTALEZCAN LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE ADOLESCENTES Y JÓVENES (MODELO EMPRESA/ESCUELA, SENA MEN)

Rol Gobernación

* Promover programas de articulación de la educación media y la formación técnica y tecnológica en alianza pública y privada con enfoque diferencia en el Plan de Desarrollo.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías certificadas en educación) Realizar revisión, la actualización y registro curricular pertinente con las necesidades del entorno de los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

* Fortalecer el programa SENA-MEN para articulación de la educación media y formación técnica para el recurso humano del departamento adquieran y desarrollen competencias laborales,

* Realizar revisión, actualización y registro curricular pertinente con las necesidades del entorno de los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

que facilite su continuidad en la cadena de formación o su vinculación al sector productivo.

* Fortalecer la oferta educativa y los procesos de orientación vocacional de acuerdos a las características y necesidades de los territorios.

* (Alcaldías certificadas en educación) Promover programas para el fortalecimiento de las competencias Tecno-pedagógica de docentes.

* Promover en el Plan decenal de educación los ajustes de los Proyectos Educativos Institucionales -PEI- para la articulación

Entidades de apoyo

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio del Interior

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- Regional Cesar.

* Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- del Cesar.

media con la técnica para poblaciones indígenas y en zonas rurales.

* Contratación de profesionales en etno educación para atención de población indígena.

* Departamento para la prosperidad social –DPS- Regional Cesar.

* Instituciones de formación para el trabajo.

* Alcaldías municipales (Secretarías de Educación)

* Instituciones Educativas.

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

* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de la organización campesina de su territorio.

* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.

* Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuarios.

Acciones de apoyo

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales.

* Generar espacios para promoción de productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas con presencia en el departamento.

* Realizar jornadas conjuntas entre secretarías de agricultura, Ministerio del Trabajo y Superintendencia de la Economía Solidaria, de talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural

* Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías de escala, procesos agroindustriales y conformación de alianzas para clústeres productivos.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial Cesar)

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

* Cámara de Comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.

* Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Alcaldías municipales del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios de empresas y gremios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-

* Comisión Regional de Competitividad.

* Red regional de emprendimiento.

ESTRATEGIA. PROMOVER ALIANZAS ENTRE GOBIERNO, EMPRESA Y ACADEMIA PARA IDENTIFICAR VACANTES, DEMANDA LABORAL Y SECTORES PROMISORIOS PARA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Rol Gobernación

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

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

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

Acciones de apoyo

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

* (Mintrabajo - SENA) Analizar la información de necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para brindar lineamientos frente a programas.

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

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- Regional Cesar.

* Instituciones de formación para el trabajo.

* Alcaldías municipales del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Privados) Recursos propios de las empresas y gremios.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA.

* Liderar alianzas estratégicas entre Gobierno, empresa y academia para realizar ajustes a la oferta de programas de formación y a la calidad de los mismos articuladamente con el sector productivo del departamento que disminuya la brecha entre demanda y oferta del mercado laboral.

* Promover una agenda de trabajo conjunta entre Comité Universidad - Empresa - Estado -CUEE- y el ORMET Cesar para orientar la formación a la demanda de perfiles ocupacionales por sector productivo a través de estudios de prospectiva laboral.

* Encargar a la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo - Red Ormet- para el levantamiento y difusión de información de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación según vocación del territorio y trabajadores.

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

* Identificar e involucrar a sectores económicos y empresariales promisorios y megaproyectos en las investigaciones de perfiles ocupacionales.

* Cámaras de Comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan)

* Organizaciones campesinas.

* Organizaciones de trabajadores (Sintramineroenergética, Sintradrummod, CGT, CUT, CTC).

* (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.

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

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: Bajo cumplimiento de normatividad y protocolos de seguridad en el trabajo, principalmente en sectores agropecuario, construcción y transporte	
CAUSAS	
* Desconocimiento de la normatividad en torno a la seguridad y salud en el trabajo. * Alto nivel de informalidad empresarial y laboral en el aparato productivo del departamento.	* Baja inversión de las empresas en seguridad en el trabajo. * Tercerización laboral de las empresas.
EFFECTOS	
* Alto riesgo de accidentes y enfermedades laborales. * Liquidación de empresas por incumplimiento de normatividad.	* Baja productividad por desprotección del capital humano de la empresa.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de formalización laboral y afiliación al sistema de Riesgo laborales	
CAUSAS	
* Cultura de la informalidad laboral en el departamento, en especial en los sectores (agropecuario, construcción, transporte) * Baja sostenibilidad de los ingresos, generados por actividades informales, que dificultan el aporte al sistema de riesgos laborales.	* Poca conciencia e importancia de afiliarse al sistema de seguridad social integral - riesgos laborales. * Desconocimiento de la cobertura de protección contra enfermedades laborales, invalidez y muerte que ofrece la afiliación al sistema de riesgos laborales (ARL).
EFFECTOS	
* Desprotección de la población frente riesgos relacionados al lugar y condiciones del trabajo.	

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISTEMA RIESGOS LABORALES; ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN) PRIORIZANDO SECTORES CRÍTICOS (CONSTRUCCIÓN, TRANSPORTE Y AGROPECUARIO)

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

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

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

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

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.

* Articular a Instituciones Organizativas de trabajadores informales (IOTI) para socialización y capacitación en normas básicas de salud y seguridad aplicables a su ocupación, para trabajadores independientes e informales.

* Propiciar alianzas con Secretarías de salud municipales y Dirección territorial Cesar (Ministerio de trabajo) para divulgación de programas de capacitación en normas básicas de salud y seguridad.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Cesar)
- * Ministerio de Salud y Protección social.
- * Alcaldías municipales (Secretarías de Salud).
- * Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva).

- * Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- Regional Cesar.
- * Cámaras de Comercio de Valledupar y de Aguachica.
- * Gremios y sector empresarial (Drummond Ltda., Prodeco, CNR, Camacol, Fedepalma, Fedegan, Asomec, Acopi, Fenalco, Coolesar, Klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional) Fondo de riesgos laborales.

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

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

Rol Gobernación

- * Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud junto con otras autoridades territoriales.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para desarrollar acciones en el marco de los comités que promuevan la seguridad y salud en el trabajo.

- * Visibilizar y divulgar funciones y logros de los Comités seccionales y locales de Seguridad y Salud en el trabajo.

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

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías) Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades territoriales.
- * (Ministerio de trabajo) Reforzar el rol y funcionalidad de los actores miembros a través de asistencia técnica.

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

- * Articulación e intercambio de información entre los actores involucrados para fortalecimiento de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Cesar)
- * Ministerio de Salud y protección social
- * Alcaldías municipales del Cesar (Secretarías de salud)
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL- (Positiva).
- * Cámaras de Comercio de Valledupar y Aguachica.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.

- * Gremios y sector empresarial (Drummond Ltda., Prodeco, CNR, Camacol, Fedepalma, Fedegan, Asomec, Acopi, Fenalco, Coolesar, Klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta).

- * Organizaciones de trabajadores (Sintramineroenergética, Sintradrummod, CGT, CUT, CTC).

- * Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja inclusión laboral y productiva de población con discapacidad	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Falta de diagnóstico y caracterización laboral de la población con discapacidad en el departamento, principalmente, en el área rural. * Desconocimiento por parte de empresarios de beneficios que brinda el estado a las empresas por vinculación laboral de personas con discapacidad. * Barreras de acceso por prejuicios que consideran personas con discapacidad como incapaz de realizar actividades productivas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Barreras de acceso a programas de formación para el trabajo a población con discapacidad (falta de implementación de ajustes razonables: infraestructura, flexibilidad de programas, personal especializado, otros). * Barreras para acceder a procesos de rehabilitación. * Oferta institucional existente se concentra en algunos centros urbanos.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de ingresos y exclusión productiva de población con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> * Dependencia económica a ayudas del estado, familiares u otros. * Desmotivación para iniciar procesos de rehabilitación y formación para el trabajo que incrementan la dependencia.

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

Rol Gobernación

- * Fortalecer el Comité territorial de discapacidad departamental y promover la creación y/o fortalecimiento de los Comités municipales, según corresponda.
- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial (Secretaría) y el funcionamiento de los Comités territoriales de discapacidad.
- * Establecer y/o coordinar la conformación de las Unidades Generadoras de Datos –UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que las existentes estén en producción y que las existentes sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías municipales) Conformar, fortalecer y/o convocar los Comités Municipales de discapacidad, designando representantes con continuidad, representación y poder de decisión.
- * (Alcaldías municipales) Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el funcionamiento de los

- * Promover y coordinar la captura y monitoreo de información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y su actualización periódica.
- * Velar por la aplicación y seguimiento al cumplimiento de la normatividad referentes a la población con discapacidad.
- * Transversalizar lineamientos de discapacidad en diferentes programas del plan de desarrollo (planes, programas y proyectos) dado que la discapacidad puede estar presente en cualquier momento del curso de la vida y en cualquier grupo poblacional (étnico, víctimas del conflicto, otros).

Comités Municipales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.

- * (Alcaldías) Establecer las Unidades Generadoras de Datos –UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que las existentes estén en producción y que las existentes sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.

* (Alcaldías) Capturar y monitorear información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y actualizarlo periódicamente.

* (Alcaldías) Promover y realizar con otras instituciones del territorio jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad.

* Conformar e involucrar los Grupos de Enlace Sectorial -GES- en las actividades que se adelantan en el marco de los Comités territoriales de discapacidad.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de salud y protección social.

* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Cesar.

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

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

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cesar.

* Alcaldías municipales del Cesar.

* Secretarías de Salud (Gobernación y Alcaldía).

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

* Organizaciones sociales étnicas.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental del Cesar y Comités Municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cesar.

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

* 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.

* 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.

* Identificar las necesidades de formación a trabajadores con discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

* 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.

* Promover la capacitación para el acceso, uso y apropiación de tecnologías de información y comunicación que mejoren su accesibilidad.

Acciones de apoyo

* Ampliar oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores.

* 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)

* Promover la implementación de programas de becas a las personas con discapacidad y sus cuidadores para acceder a formación.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación Nacional.

* Ministerio de Salud y Protección social.

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- Regional Cesar.

* Departamento para la prosperidad social –DPS- Regional Cesar.

* Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema – ANSPE.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental del Cesar y Comités Municipales.

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar –ICBF- Regional Cesar.

* Alcaldías municipales del Cesar (Secretarías de Salud y Educación).

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cesar.

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Cesar)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar

* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Cesar

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

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

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

* Vincular al sector empresarial del departamento (hidrocarburos, carbón, otros) para que sean compradores estratégicos de estos emprendimientos.

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

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

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cesar

* Cajas de compensación familiar del Cesar -Comfacerar-.

* Centro de emprendimiento y empleabilidad Valledupar -V-Emprende-

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Alcaldías municipales del Cesar

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.

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental del Cesar y Comités Municipales.

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

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cesar.

* Red regional de emprendimiento del Cesar.

ESTRATEGIA. PROMOVER EMPLEABILIDAD DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ARTICULADAMENTE CON EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA REGIÓN

Rol Gobernación

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

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

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

* Fortalecer rutas de empleo para población con discapacidad y promover ajustes razonables que permitan el acceso de esta

Acciones de apoyo

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

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

* Socializar con empresarios normatividad para vinculación laboral de población con discapacidad en torno a beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que mejoren la empleabilidad.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de derechos fundamentales del trabajo - Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cesar).

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.

* Cámaras de Comercio de Valledupar y de Agucachica.

* Caja de compensación familiar del Cesar -Comfacesar-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional.

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental del Cesar y comités Municipales.

población a los servicios que se brindan en los Centros de empleo de su jurisdicción en el marco del Servicio Público de Empleo.

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

* Divulgación de campañas de sensibilización para transformar la cultura y se tome en consideración que la población con discapacidad es una población activa y con capacidades diferentes.

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

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

* Divulgación de campañas de sensibilización para transformaciones culturales de inclusión laboral y productiva de población con discapacidad.

* Promover la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas en los sectores centrales y descentralizados de municipios.

* Gremios y sector empresarial (Drummond Ltda., Prodeco, CNR, Camacol, Fedepalma, Fedegan, Acomec, Acopi, Fenalco, Coolesar, Klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta).

* Organizaciones No Gubernamentales -ONG's- (Best Buddies)

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

* Organizaciones sociales étnicas.

* Alcaldías municipales del Cesar.

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

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cesar.

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: Bajo nivel de vinculación al mercado de trabajo de población víctima del conflicto armado en el Cesar, principalmente, en grupo de edad 20 - 29 años	
CAUSAS	
* Bajo nivel educativo y de formación para el trabajo de algunos grupos de población víctima	* Prejuicios y poca confianza del sector empresarial para vincular laboralmente a este grupo de población.
* Incentivos del gobierno generan disyuntiva frente a la necesidad de vinculación al mercado laboral.	* Preferencia de formas de trabajo independiente o cuenta propia que vincularse laboralmente.
EFFECTOS	
* Población en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad económica.	* Incremento de la informalidad empresarial y laboral.
* Incremento en la dependencia a las ayudas del estado.	* Inestabilidad de los ingresos del hogar.

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

Rol Gobernación

- * Apoyar la caracterización de la población víctima del conflicto a través de la herramienta de caracterización territorial y/o de los canales de atención de la Unidad para las Víctimas.
- * Aplicar metodología diseñada por el Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral) para levantamiento 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.
- * Promover el enganche laboral a través de los Centros de Empleo (Comfacerar, SENA, otros autorizados) vinculados a la red del Servicio Público de Empleo.

Acciones de apoyo

- * Disponer de espacios físicos y de personal capacitado en los puntos de atención, Centros Regionales, Centros de Empleo (Comfacerar, SENA, otros autorizados) para caracterización y orientación laboral de población víctima.
- * Intercambiar la información con las entidades de orden nacional para mejorar la eficiencia en la caracterización y contacto en la

- focalización poblacional para los programas de generación de ingresos y empleo.
- * Intercambiar información con Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Cesar)
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Direcciones Territoriales)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Cesar.
- * Alcaldías municipales del Cesar.
- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad Valledupar -V- Empeende-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* (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.

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

Rol Gobernación

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

* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información de oferta institucional para población víctima con entidades como Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG en su territorio.

* Documentar la información relativa a las estrategias de generación de empleo y autoempleo para víctimas del conflicto y/o población vulnerable.

* Incluir estas rutas de empleo y autoempleo en los planes de Acción para atención y reparación integral de víctimas.

* Apoyar implementación de rutas integrales de empleo y autoempleo rural y urbano.

* Seguimiento y evaluación de las rutas locales de empleo y autoempleo rural y urbano de la población víctima del conflicto armado que incluyen formación para el trabajo, emprendimiento, enganche laboral, entre otras estrategias de empleo y autoempleo.

* Promover espacios de diálogo con las comunidades y las víctimas para la evaluación y ajuste de los programas.

Acciones de apoyo

* Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de las entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas

(MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

* Promover incentivos a los empleadores para garantizar el acceso de la población de víctimas al mercado laboral.

* Articular acciones de las diferentes instancias departamentales y municipales competentes para lograr el acceso de la población de víctimas al mercado laboral.

Entidades de apoyo

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

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

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Cooperación Internacional

* Alcaldías municipales del Cesar

* Gremios y sector empresarial (Drummond Ltda., Prodeco, CNR, Camacol, Fedepalma, Fedegan, Asomec, Acopi, Fenalco, Coolesar, Klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad

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: Desigualdad y limitaciones para acceder al mercado laboral para algunos grupos de mujeres. (Tasa de desempleo 12,2% en el Departamento del Cesar, anual 2014 según FILCO).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo auto reconocimiento de mujeres como sujetos de derecho. * Patrones culturales de tipo machista, que limitan la participación de la mujer en actividades productivas utilizando como pretexto cuidado del hogar. * Gran proporción de población (femenina) económicamente inactiva en el departamento. * Insuficiente oferta laboral para las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja niveles de formación para el trabajo en algunos grupos de mujeres. * Bajo cumplimiento de las cuotas de participación femenina de acuerdo a lo estipulado en la ley. * Embarazo en adolescentes y bajo control de natalidad que genera barreras para que las mujeres participen del mercado de trabajo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Exclusión y pobreza de mujeres sin oportunidades para generación de ingresos para superar situación de vulnerabilidad y recobrar autonomía para ejercer sus derechos. * Invisibilización de rol de la mujer en el mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población de la mujer en zonas rurales con bajos ingresos y violencia intrafamiliar. * Inequidad de oportunidades.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Informalidad laboral y empresarial de la mujer en el departamento, principalmente sectores críticos en zonas urbanas y rurales. (Pueblo bello, Río de Oro; Copey, La paz, González, Bosconia, Manaure y san Alberto)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Mujeres trabajadoras por cuenta propia. * Cultura de informalidad como forma de subsistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mujeres que se dedica un mayor tiempo a los oficios del hogar. * Insuficiente de acceso de las mujeres (rurales) a los factores productivos como la financiación de la producción y en la asistencia técnica.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desprotección social a grupos de mujeres. * Inestabilidad y bajo nivel en ingresos del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> * Inequidad de oportunidades. * Invisibilización de rol de la mujer en el mercado laboral.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMACIÓN, FORMALIZACIÓN LABORAL Y EMPRESARIAL DE LOS SECTORES CRÍTICOS (SERVICIO DOMÉSTICO, BELLEZA, PELUQUERÍA), Y EN EL ÁREA RURAL (CULTIVO, ELABORACIÓN, PREPARACIÓN, CULTURAL Y VENTAS DE ALIMENTOS, Y ARTESANÍAS) PARA LA GENERACIÓN DE INGRESOS

Rol Gobernación

- * Promover la inclusión de acciones afirmativas dirigidas a la autonomía de económica de la mujer en los planes de desarrollo
- * Promover el fortalecimiento de competencias laborales y empresariales de mujeres en especial en sectores críticos.
- * Realizar convenios y alianzas con entidades para promover la formación para el trabajo.

- * Implementar proyectos productivos con capital semilla que incentiven la formalización empresarial y laboral.
- * Socializar la importancia y beneficios de la afiliación a seguridad social los mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, como BEPS, cotización por semanas, servicios domésticos, madres comunitarias, entre otros

* Promover acceso a oportunidades en los factores productivos (financiación para producción-créditos, asistencia técnica y la capacitación).

Acciones de apoyo

* Realizar convenios y alianzas con entidades para formación para el trabajo, con instituciones de formación para el trabajo.

* Apoyo para la creación y fortalecimiento de microempresas con competencias específicas en la elaboración de bienes y servicios., en articulación con las cámaras de comercio.

* Promover la divulgación de campañas productivas a través de medios masivos sobre los derechos y beneficios de la seguridad y social.

Entidades de apoyo

* Consejería presidencial para la equidad de la Mujer.

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Subdirección de formalización laboral - Dirección Territorial Cesar)

* Organizaciones No gubernamentales –ONG- Fundación de la Mujer.

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Alcaldías municipales (Oficinas de política social, secretarías de gobierno, oficina de la mujer)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Privados) Recursos propios de las empresas y gremios.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Red Nacional de formalización laboral.

* Generar con el acompañamiento de otras entidades rutas de empleo y autoempleo orientados a la mujer.

* Socialización de la importancia y visualización del rol de la mujer en el mercado laboral.

* Promoción de la adopción de medidas tendientes a alcanzar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. (Teletrabajo).

* Apoyar diseño e implementación de rutas integrales de empleo y autoempleo para la mujer en las zonas rurales y urbanas.

* Promover la realización de ferias y jornadas masivas de divulgación y afiliación a la seguridad social.

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Cesar

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS Regional Cesar

* Cooperación Internacional

* Alcaldías municipales.

* Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- y Consejos Municipales de Política Social.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (CREAR Y/O FORTALECER ÁREAS INSTITUCIONALES AL INTERIOR DEL ENTE TERRITORIAL, INCLUIR ENFOQUE EN POLÍTICAS, OTRAS) QUE PROMUEVAN LA EQUIDAD DE GÉNERO

Rol Gobernación

* Revisar y socializar marco normativo y otra información relacionadas con enfoque diferencial y de género y equidad laboral con enfoque de género (Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género).

* Promover creación de áreas responsables (secretaría, dirección, oficina) de temas de género a nivel departamental y municipal, y tramitar ante entidades competentes modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial.

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

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 territorio bajo su jurisdicción.

* Apoyar la evaluación técnica, económica y jurídica de la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de

* Incluir en plan de desarrollo departamental planteamientos propios del enfoque diferencial de género.

* Promover y 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 territorio bajo su jurisdicción.

* Realizar acuerdos institucionales con entidades del nivel nacional y/o territorial que permitan la generación de información (estadísticas, investigaciones, otros) en torno a equidad laboral con enfoque de género.

género a nivel departamental y el proceso de modificación de la estructura administrativa del Ente Territorial

* Apoyar socialización de marco normativo y otra información relacionada en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género.

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

* Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e intervenciones que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio.

Entidades de apoyo

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

* Asamblea Departamental Cesar

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

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

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* ONU Mujeres

* Departamento Nacional de la Función Pública -FUNCIÓN PÚBLICA-

* Organizaciones No gubernamentales –ONG- y de cooperación (GIZ, Cooperación Alemana)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (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- Cesar.

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

Rol Gobernación

* Apoyar identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas 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- y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares con empresarios del territorio, principalmente de los sectores hidrocarburos y carbón.

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-.

* (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).

* Socializar y promover la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- y la certificación con el Sello de equidad laboral Equipares con empresarios del territorio, principalmente de los sectores hidrocarburos y carbón.

* Promover socialización y cumplimiento de ley de cuota de participación de mujer.

Entidades de apoyo

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

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

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

* Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

* ONU Mujeres.

* Alcaldías municipales del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios.

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

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Cesar.

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: Limitadas oportunidades laborales y de desarrollo empresarial para los jóvenes del departamento. (Tasa de desempleo 17,4% en el Departamento del Cesar, anual 2014 según FILCO, población de jóvenes de 18 a 28 años)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de formación para el trabajo y competencias específicas requeridas por el mercado laboral. * Incentivos de algunas actividades informales o ilícitas derivadas de la dinámica de frontera (contrabando, pimpineros, otros) para que los jóvenes no se vinculen al mercado laboral * Población desvinculada al sistema educativo superior en edades entre 17 - 21 años. * Baja motivación para la construcción de un proyecto de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> * Falta de experiencia requerida por el mercado laboral y barrera de acceso por patrones culturales de no contratar jóvenes por ser inexpertos en las actividades requeridas. * Desconocimiento de herramientas como el servicio público de empleo. * Debilidades en competencias blandas como trabajo en equipo, motivación, responsabilidad.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de ingresos para los jóvenes que facilitan el surgimiento de problemas sociales * Baja calidad en el empleo de los jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> * Jóvenes sin experiencia laboral que los limita a acceder a empleos (circulo vicioso).

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR Y PARTICIPAR DE LAS 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.
- * Apoyar la promoción y socialización de los programas o estrategias identificadas en los diferentes escenarios como las mesas técnicas de empleo, las subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales y demás instancias pertinentes, con el fin de buscar sinergias y articulación entre los actores institucionales del territorio.
- * Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.

Acciones de apoyo

- * (40.000 Primeros empleos) Priorizar y generar insumos a las Cajas de compensación familiar -CCF- de los sectores departamentales con mayores posibilidades de enganche laboral para los Jóvenes.
- * Diseñar los instrumentos necesarios para el seguimiento y monitoreo a los productos y resultados de las estrategias en el territorio.
- * Generar los lineamientos respectivos para una adecuada articulación de las estrategias a nivel departamental y municipal.

- * Dar apoyo a las respuestas o inquietudes que surjan sobre los alcances e implementación de estos programas en los territorios o formular e implementar oferta complementaria para garantizar el éxito de las intervenciones (ej. Becas, Apoyo sostenimiento, transporte, espacios de formación, cofinanciación de capital semilla, etc.)
- * Impulsar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

- * Generar convenios, memorandos de entendimientos o demás que se consideren pertinentes en aras de lograr adecuados mecanismo de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas.
- * Apoyar campañas que promuevan una "Cultura del trabajo decente" dirigida a Jóvenes haciendo énfasis en las recompensas que a mediano y largo plazo trae la formación y el trabajo formal en regiones donde los jóvenes experimentan además de la falta de oportunidades, un apatía o falta de motivación por el trabajo y no ven la recompensa del mismo como algo importante.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Cesar)
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar
- * Departamento para la prosperidad Social -DPS- Regional Cesar

- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.
- * Cajas de compensación familiar del Cesar -Comfacesar-.
- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan)
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad Valledupar -V-Emprende-
- * Alcaldías Municipales del Cesar.

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.

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Juventud Cesar - Consejos Municipales de Juventud.
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cesar.
- * Mesas Técnicas de Empleo.

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo - Ormet Cesar.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Cesar.

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

Rol Gobernación

- * 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.

- * Articulación de la educación media con la educación técnica involucrando el desarrollo de proyectos que fortalezcan la formación para el trabajo y la capacidad productiva de los adolescentes y jóvenes (Modelo empresa escuela, SENA-MEN)
- * Promover la creación e implementación de incentivos a empresarios para la vinculación laboral de población joven

Acciones de apoyo

- * Identificar las apuestas productivas del territorio y articular acciones con entidades como SENA, instituciones de formación para el trabajo y Caja de Compensación Familiar para orientar procesos de formación hacia sectores identificados como apuestas productivas.
- * Fortalecer el programa de Mejoramiento de la educación media y articulación con la educación superior y para el trabajo SENA-MEN para que los jóvenes adquieran y desarrollen competencias laborales, que facilite su continuidad en la cadena de formación o su vinculación al sector productivo.

- * Orientación vocacional de los jóvenes a las agendas productivas o competitivas de los territorios.

- * Realizar el ajuste de Planes educativos institucionales para articulación de la educación media con técnica y mejoramiento de calidad.

- * Articular los programas departamentales con los Nacionales para esta población.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Cesar).
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.
- * Cámaras de Comercio de Valledupar y de Aguachica.
- * Cajas de compensación familiar del Cesar -Comfacesar-.

- * Instituciones de Formación para el Trabajo.
- * Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).
- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) 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 para aspectos relacionados con el Servicio Público de Empleo - Mecanismo de Protección al Cesante.

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

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

* (Privados) Recursos sector Privado.

Instancias territoriales con competencia

* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- Cesar.

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

* Mesas Técnicas de Empleo.

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

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

Rol Gobernación

* Promover campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del embarazo adolescente, articuladamente con instituciones educativas (Básica y media).

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

* Conformar y/o fortalecer la Mesa de infancia, adolescencia y familia para la articulación de acciones (educativas, de recreación, cultura, deporte, otras) para la prevención del embarazo adolescente.

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

Acciones de apoyo

* Campañas en las instituciones educativas (Educación básica-media) para el fomento de valores cultura ciudadana.

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

* Realizar campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del embarazo adolescente

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

Entidades de apoyo

* Alta Consejería para la mujer

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cesar

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Ministerio Educación Nacional.

* Asociación Probienestar de la Familia Colombiana -Profamilia-

* Alcaldías municipales del departamento del Cesar (Secretarías Municipales Educación y salud)

* Instituciones educativas del departamento del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* (Privado) recursos propios de las empresas y gremios (responsabilidad social)

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS- del Cesar.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja capacidad de población migrante para la inserción en el mercado de trabajo.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja priorización de aspectos migratorios en planes de desarrollo del nivel local. * Bajo conocimiento de la dinámica migratoria laboral en la zona de frontera y caracterización de las problemáticas. * Amplio corredor fronterizo con Venezuela que genera dinámicas económicas formales, informales y/o ilegales que inciden en el mercado de trabajo departamental. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ambiente político y económico desfavorable en la zona fronteriza de Venezuela que incide en la dinámica económica de la zona de frontera. * Baja articulación institucional para la oferta de servicios a la población migrante (retornados, colombianos en el exterior y extranjeros en Colombia).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de ingresos, principalmente de población retornada en el país. * Inestabilidad de ingresos familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de la informalidad empresarial y laboral dado la necesidad de generación de ingresos.

ESTRATEGIA. DIAGNOSTICAR FENÓMENO DE MIGRACIÓN LABORAL (RETORNADOS, COLOMBIANOS EN EL EXTRANJERO, EXTRANJEROS EN COLOMBIA) EN EL CESAR Y LOS MUNICIPIOS

Rol Gobernación

- * Apoyar la actualización de información del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.
- * Apoyar la implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia y la socialización con empresarios de su

- región, que permita generar información de insumo para los diagnósticos.
- * Liderar la realización de estudios de diagnóstico ya sea a través de consultorías, alianzas con otras instituciones como la Red de Observatorios de mercado de trabajo -Red Ormet-.

Acciones de apoyo

- * Promover la actualización de información del Registro Único de Retornados que permita generar información de insumo para los diagnósticos.
- * Socializar con empresarios de la región el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia que permita generar información de insumo para los diagnósticos.
- * Identificar aliados estratégicos para la realización de los estudios y el intercambio de información para la realización de diagnósticos.

- * Incluir en los planes de desarrollo de los entes territoriales municipales desarrollo y compilación de estudios de caracterización de la población emigrante.
- * Realizar convenios interinstitucionales para la gestión de recursos.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Cesar)
- * Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante
- * Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-
- * Departamento para la Prosperidad Social (DPS) Regional Cesar.
- * Cámaras de Comercio de Valledupar y de Aguachica.

- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenaico, Fedepalma, Fedegan)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet Cesar.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.
- * Alcaldías municipales del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cesar.

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

Rol Gobernación

* Promover convenios con Oficina de Atención al Migrante (Cancillería) para la atención de población retornada, familias de migrantes colombianos y colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior.

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

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

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos retornados (Ley 1565 de 2012 - Registro Único de Retornados), ya sea el caso de Retorno productivo (Fondo Emprender), Retorno laboral (Servicio público de empleo), Retorno solidario (Víctimas del conflicto armado, pobreza extrema), o Retorno humanitario o por causa especial.

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior, y establecer redes de información (Ej. Red quindianos en el exterior - Antioquia sos paisa).

* Brindar información y orientación que promueva la garantía de derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios y su inscripción en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia.

Acciones de apoyo

* Articularse con otras entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio para el desarrollo de acciones que permitan el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, ya sea población retornada, colombianos en el exterior o extranjeros en Colombia.

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

* Brindar asistencia técnica y capacitación a funcionarios en torno a aspectos laborales de la migración (Diálogo social tripartito y migración laboral).

* Realizar protocolos regionales de orientación laboral y promover financiación y acompañamiento por medio del Servicio Público de Empleo a proyectos productivos de generación de ingresos.

* (Mintrabajo) Garantizar cautela de derechos laborales de trabajadores extranjeros en el territorio y brindar herramientas para su asesoría como Línea 120, asesoría en Dirección Territorial.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

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

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

* Caja de compensación familiar del Cesar -Comfasesar-

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

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar.

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

* Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan)

* Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-

* Alcaldías municipales del Cesar.

* Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental de Migración.

* Comité Municipal de Migración.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Cesar.

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

ESTRATEGIA. ARTICULAR ACCIONES CON INSTITUCIONES COMPETENTES DEL DEPARTAMENTO PARA IDENTIFICAR Y CONTROLAR LA INMIGRACIÓN LABORAL DE CARÁCTER REGULAR E IRREGULAR (POBLACIÓN RETORNADA Y EXTRANJERA)

Rol Gobernación

- * Liderar conformación de redes institucionales en torno a migración laboral en la que participen entidades como Cancillería, Migración Colombia, u otros.
- * Apoyar implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia y socialización con empresarios de región.

Acciones de apoyo

- * Realizar registro y actualización de las entradas y salidas de inmigrantes, poblaciones retornadas y extranjeras en los municipios de zonas fronterizas en el departamento.
- * Apoyo en fortalecimiento de controles para garantizar identificación de población migrante de manera regular e irregular.
- * Participar en el desarrollo de acciones de inspección, vigilancia y control en torno a migración laboral irregular en su territorio.
- * Identificar las instituciones con presencia en el territorio que apoyen la gestión del fenómeno de migración laboral y vincular su

Entidades de apoyo

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

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Departamental de Migración.
- * Comité Municipal de Migración.

- * Promover la garantía de derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios.

- * Liderar mecanismos de identificación, seguimiento, vigilancia y control de entrada y salidas de inmigrantes regulares e irregulares. (Retornados y extranjeros) con Cancillería, Migración Colombia, Ministerio de trabajo (oficina de migración laboral) DPS, Centro de empleo y SENA.

participación en la Subcomisión permanente o a otros espacios de discusión y coordinación.

- * Apoyar y socializar la tarea de orientación y cautela de derechos laborales que ejerce el Ministerio del Trabajo frente a los trabajadores extranjeros en el país.

- * Redireccionar a extranjeros que lo requieran a oficinas de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo a fin de recibir orientación.

- *Apoyar implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia y socialización con empresarios.

- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan)

- * Alcaldías Municipales del Cesar

- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar

- * Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

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

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento del Teletrabajo en los empleadores y empleados en el departamento del Cesar	
CAUSAS	
* Desconocimiento del sector público y privado sobre la existencia y normatividad de teletrabajo	* Bajo nivel de conectividad en TIC's en algunas regiones del Cesar.
* Poco conocimiento y uso de las herramientas Tecnología para la información y comunicación -TIC's- para el desarrollo de actividades productivas y laborales.	* Prejuicios frente a la implementación del teletrabajo respecto a su complejidad y elevados costos.
EFFECTOS	
* Disminución de oportunidades de empleabilidad para poblaciones en situación de pobreza y exclusión social. (Población en discapacidad y cuidadores, personas a cargo de familiares, madres cabeza de hogar y personas que viven en zonas apartadas).	* Empresas e instituciones con aumento de costos de operación.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Exclusión de algunos grupos de población que cuentan con barreras físicas para el acceso al trabajo (población con discapacidad, mujeres lactantes) u otras en proceso de reintegración a la sociedad (población carcelaria)	
CAUSAS	
* Barreras físicas de acceso de algunos grupos poblacionales para el trabajo, principalmente de población con discapacidad.	* Insuficiente formación para el trabajo y débil inclusión de programa de trabajo para población penitenciaria en el centro carcelario y penitenciario del Municipio de Valledupar (Cárcel judicial) como parte de su proceso de reintegración a la sociedad.
* Barreras de acceso al trabajo por necesidad de desarrollar actividades relacionadas con cuidado, principalmente mujeres en etapa de gestación o lactantes, cuidadores de población con discapacidad o adulto mayor.	
EFFECTOS	
* Bajo nivel de ingresos de estos grupos poblacionales.	* Incremento en la posibilidad de generación de problemas sociales por falta de ingresos para la reintegración.

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

Rol Gobernación

- * Identificar sectores productivos y oficios más susceptibles para el teletrabajo de acuerdo a las necesidades de su territorio.
- * Promover el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo a nivel departamental y en coordinación con los municipios bajo su jurisdicción.
- * Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las

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

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

- * Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo" con el sector empresarial del departamento.

Acciones de apoyo

- * Acompañar a las regiones en el desarrollo de políticas públicas de teletrabajo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio de TIC y el Ministerio del Trabajo
- * Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas 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, directivos, sindicato y trabajadores del territorio y coordinar las actividades que se hagan en este sentido con los municipios bajo su jurisdicción.

- * Participar en la implementación de "Pactos por el Teletrabajo".

Entidades de apoyo

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

- * Departamento Administrativo de la Función Pública -Función pública-

- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar.

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.

- * Consejo Nacional de Discapacidad.
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Cámaras de comercio Valledupar y de Aguachica.
- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

- * Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).

- * Alcaldías municipales de Cesar

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

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

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

Rol Gobernación

- * Apoyar identificación sectores económicos y/o empresas objeto de intervención para promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades según características del territorio (población con discapacidad, cuidadores, mujeres gestantes y lactantes, población en centro carcelario).
- * 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

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas 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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Cesar)
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo.
- * Ministerio de Defensa Nacional.
- * Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- Regional Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

- * Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo" con el sector empresarial del departamento.

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

- * 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

- * Participar en la realización de "Pactos por el Teletrabajo".

- * (SENA - Academia - Inpec) Apoyar a las instituciones para la formación para el trabajo el diseño de programas de formación para el trabajo con un enfoque diferencial para población en centro carcelario que permita el acceso al teletrabajo.

- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar.

- * Alcaldías municipales del Cesar.

- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

- * Servicio Nacional de aprendizaje (SENA) Regional Cesar.

- * Alcaldía de Valledupar.

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

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

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: Bajo nivel de población beneficiaria del sistema de subsidio familiar y mecanismos de protección al cesante	
CAUSAS	
* Desconocimiento de los beneficios que representa la afiliación al sistema de subsidio familiar, generando un nivel bajo de interés para afiliarse.	* Desconocimiento de normatividad existente para la vinculación de nuevos tipos de poblaciones (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros).
* Falta de divulgación de beneficios que otorga la afiliación al sistema de subsidio familiar.	* Informalidad laboral y empresarial en los sectores económicos y empresariales en el departamento.
EFFECTOS	
* Población sin disfrute de beneficios que se obtienen por la afiliación al sistema de subsidio familiar (cultura, recreación y deporte para el aprovechamiento de su tiempo libre, Vivienda, salud. subsidios).	

ESTRATEGIA. APOYAR SOCIALIZACIÓN Y PROMOVER AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR 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.

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Cajas de compensación familiar y sus centros de empleo.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

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

* 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.

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

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

* Alcaldías municipales del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

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

ESTRATEGIA. REALIZAR ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS CON LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN MATERIA DE POLÍTICA SOCIAL, INCLUYENDO OFERTA EN ÁREA RURAL

Rol Gobernación

* Realizar alianzas público - privadas con las Cajas de compensación familiar en su territorio para el desarrollo de actividades en materia de política social de acuerdo a las necesidades del territorio.

* Articular las políticas del nivel nacional, regional con las actividades que adelantan las cajas de compensación familiar en

materia de salud, vivienda, emprendimiento, empleabilidad u otros para que tengan un mayor impacto sobre la comunidad.

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

Acciones de apoyo

* Realizar alianzas público - privadas con entes territoriales para el desarrollo de actividades en materia de política social de acuerdo a las necesidades del territorio.

* Articular las actividades que se adelantan desde las cajas de compensación familiar en materia de salud, vivienda, emprendimiento, empleabilidad u otros con las políticas del nivel nacional y regional.

* Brindar información en torno a las acciones que 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)

* Implementar servicios en el marco del subsidio familiar a población ubicada en el área rural del territorio bajo su jurisdicción.

Entidades de apoyo

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

* Caja de compensación familiar del Cesar -Comfasesar-

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

* Alcaldías municipales del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

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: Limitado conocimiento del estrategias de dialogo social y concertación en el Cesar	
CAUSAS	
* Poca apropiación de temáticas de diálogo social.	* Falta de visibilización del rol de la Subcomisión de concertación de política laboral y salarial en el Departamento.
* Bajo nivel de intercambio de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, sobre temática de negociación colectiva y condiciones laborales.	* Baja participación de los trabajadores públicos en el ejercicio de derecho de asociación sindical y negociación colectiva.
EFFECTOS	
* Baja credibilidad en los beneficios que genera el dialogo social y la concertación.	* Desconocimiento de los espacios tripartitos para mejorar las relaciones laborales y las garantías de los derechos fundamentales del trabajo en el Departamento.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS U OTRAS ÁREAS) QUE PERMITA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover fortalecimiento institucional de 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.
- * Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la subcomisión -SDCPSL-

- * Fortalecer los espacios de dialogo social para la prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.
- * Impulsar la aprobación y promulgación de proyecto de la ordenanza de trabajo decente.
- * Adopción de la política de trabajo decente como concepto derecho en el plan de desarrollos departamentales y municipales.

Acciones de apoyo

- * Promover fortalecimiento institucional de 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.
- * Fortalecer espacios de dialogo social para prevención y solución conflictos, socializando su funcionalidad e importancia, y servir de garante en el caso en que sea necesario.

- * (Mintrabajo) Realizar la Secretaría Técnica y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos en el marco de la Subcomisión.
- * (SCPSL) Actualizar el Proyecto de ordenanza para el trabajo decente de acuerdo a la ley 1753 de 2015.
- * (Asamblea) Estudio y aprobación de la ordenanza de la política de trabajo decente a nivel departamental.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Cesar)
- * Alcaldías municipales del Cesar
- * Organizaciones de trabajadores (Sintraminoenergética, Sintradrummod, CGT, CUT, CTC)

- * Confederación Democrática de Pensionados
- * Cámaras de Comercio de Valledupar y de Aguachica.
- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan).

Posibles Fuentes de financiamiento.

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

- * (Mintrabajo) Recursos propios, en asesoría técnica.

Instancias territoriales con competencia

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

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: Alto nivel de trabajadores independiente o por cuenta propia en actividades informales (Tasa informalidad 76,2% en el Cesar (FILCO-2014) sectores destacados comercio, construcción, agropecuario, transporte (mototaxis y carro muleros), y recicladores

CAUSAS

- * Baja oferta laboral y pocas fuentes formales de empleo.
- * Bajo nivel educativo de la población que incentivan el desarrollo de actividades informales.
- * Desconocimiento del proceso de formalización y cultura de informalidad (empresarial y laboral), prejuicios frente a complejidad, costos, entre otros.

- * Incipientes procesos de investigación que analicen e identifiquen las causas de la informalidad (empresarial y laboral) a nivel departamental.
- * Proliferación de actividades económicas informales dada creciente demanda de empleo en sectores como agropecuario, piscícola y agroindustrial que se realizan principalmente por cuenta propia.

EFFECTOS

- * Empleos con bajas remuneración (en algunos casos), y/o sin acceso a seguridad social (principalmente pensiones y riesgos laborales)

- * Inestabilidad de los ingresos familiares.
- * Aumenta las brechas de pobreza extrema y desigualdad al interior de la sociedad.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Trabajadores del sector turismo y comercio que viven en su mayoría de actividades de "rebusque"

CAUSAS

- * Bajo aprovechamiento del sector turístico-cultural en la región, que se activa principalmente en época de Festival vallenato.

- * Cultura de la informalidad en general.
- * Poca consolidación de actividades turísticas como eje de desarrollo productivo de la región.

EFFECTOS

- * Baja diversificación productiva.

- * Incremento de la informalidad en los sectores turismo y comercio.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo cumplimiento de normatividad laborales en los procesos de vinculación y contratación en el sector público y la informalidad de los trabajadores indirecto del sector público en dependencia de educación y salud

CAUSAS

- * Falta de pago de las obligaciones salariales, pasivo prestacional y las sentencias laborales que han venido siendo emitidas en contra de los hospitales.
- * Pasivo fiscal que presenta la red de hospitales no se ha solucionado.

- * (Tercerización). La situación de los trabajadores del sector salud y educadores contratados a término fijo a través de otras organizaciones no gubernamentales en especial en los municipios de las zonas rurales y población étnicas (indígenas-Afros).

EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de paros y huelgas sindicales que afectan en orden público de los municipios y del departamento. * Población con cese continuo de actividades de los servicios públicos de la salud y educación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajadores oficiales sin beneficios laborales y de seguridad social. * Informalidad laboral dentro de la formalidad en el sector público.

ESTRATEGIA. REALIZAR DIAGNÓSTICO Y CARACTERIZACIÓN A NIVEL DEPARTAMENTAL DEL SECTOR INFORMAL

Rol Gobernación

- * Promover la realización de investigaciones, estudios, boletines y/o publicaciones que relacionen de forma estructurada problemática de la informalidad a nivel departamental.
- * Utilizar la información como referente para la toma de decisiones y diseño de políticas y programas.

- * Disponer de recursos para financiar la realización de investigaciones, estudios, boletines y/o publicaciones relacionadas con la problemática de informalidad.

Acciones de apoyo

- * Realizar investigaciones, estudios, boletines y/o publicaciones, articulados con el Observatorio de mercado regional.
- * Articular recursos humanos, técnicos y financieros para caracterizar y visibilizar la problemática de la informalidad.

- * Promover el intercambio de información entre instituciones del departamento.
- * Publicar y socializar investigaciones que se realicen en este sentido para que sirva como insumo para política pública.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cesar).
- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.
- * Caja de compensación familiar del Cesar -Comfacerar-

- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet Cesar.
- * Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).
- * Alcaldías municipales en el Cesar.
- * Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo - Ormet Cesar.
- * Red Nacional de Formalización Laboral.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER LA RECONVERSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN EN ACTIVIDADES INFORMALES E IRREGULARES (MOTOTAXISMO, PIMPINEROS, RECICLADORES, CARROMULEROS) PARA QUE SE VINCULE A CADENAS PRODUCTIVAS FORMALES DEL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Diseñar y desarrollar estudios y proyectos de reconversión laboral, dirigidos a población no vinculada formalmente al sector productivo, mediante la generación de capacidades laborales e identificación de nuevas oportunidades de ingreso.
- * Agrupar e identificar a grupos de población en actividades informales e irregulares objeto de acompañamiento
- * Apoyar y fortalecer los ejercicios de sensibilización de la población no vinculada al sector productivo y que participa en actividades irregulares.

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

Acciones de apoyo

- * Sensibilizar a la comunidad en general sobre los alcances de la reconversión laboral y los beneficios derivados de la formalización vinculando a las familias.
- * Promover y fomentar en la región cultura de emprendimiento para creación de empresas a través de jornadas educativas en estos sectores.
- * Vincular a los gremios en los procesos de reconversión laboral.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cesar)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE-
- * Alcaldías municipales en el Cesar
- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * (Nacional) Recursos Banca fomento.

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral.

- * Promover alianzas institucionales para la capacitación y el fortalecimiento de competencias para el desarrollo de actividades laborales.

- * Vincular a municipios a las estrategias de reconversión laboral.
- * Fortalecer los controles al desarrollo de actividades económicas irregulares.

- * Gremios y sector empresarial (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan)

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar

- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

- * Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).

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

- * Red regional de emprendimiento.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR LA IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL Y LA FORMALIZACIÓN PRINCIPALMENTE EN SECTORES: PESCA, AGRICULTURA, ARTESANÍA, TURISMO Y COMERCIO

Rol Gobernación

- * Identificar grupos de población prioritarios para formalización laboral, principalmente, enfocados a componente afiliación sistema seguridad social integral y mecanismos flexibles (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico, madres comunitarias, entre otros).
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral y a los mecanismos flexibles (población adulta mayor, población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).
- * Identificar barreras de acceso a afiliación a seguridad social integral de grupos priorizados, y transmitir información a los operadores y demás entidades involucradas que permitan el diseño de estrategias para la eliminación de barreras de acceso.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cesar)
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.
- * Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica

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

- * Socializar la importancia y beneficios de la afiliación a seguridad social los mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, como BEPS, cotización por semanas, taxistas, madres comunitarias, entre otros.

- * Gestionar establecimiento de puntos BEPS en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, disposición de espacios físicos.

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

- * Promover socialización de procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral a través de campañas y actividades lúdicas con los sectores críticos. (Reuniones, seminarios, ABC colgados en las páginas web, canales y emisoras comunitarias).

- * Caja de compensación familiar del Cesar -Comfacesar-

- * Fondos de pensiones - Colpensiones

- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva

- * Asociaciones de pesca.

* Alcaldías municipales del Cesar.

* Gremios y sector empresarial (Coolesar, klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan, Camacol, Acopi, Asomec).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* (Riesgos laborales) Recursos administrados por las ARL para la formalización laboral.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

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

* Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario (CONSEA)

* Comisión de Regional de competitividad del Cesar.

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

Rol Gobernación

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica

* Centros públicos de empleo (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Cesar, Caja de compensación del Cesar - Comfacesar-, otros).

* Alcaldías municipales del Cesar

* Gremios y sector empresarial (Prodeco, CNR, Drummond, Coolesar, klarens, Coolechera, DA, Lechesan, Colanta, Fenalco, *Fedepalma, Fedegan, Acopi, Asomec, Camacol)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA. (SECTOR PRIVADO: AGROPECUARIO, CONSTRUCCIÓN, CULTURA, COMERCIO Y SERVICIOS, Y EN EL SECTOR PUBLICO: SALUD Y EDUCACIÓN)

Rol Gobernación

* Coordinar con el Ministerio de trabajo y representantes del sector empresarial (Cámaras de comercio) la realización de los acuerdos de Formalización Laboral con entidades privadas para la generación de empleo formal con vocación de permanencia.

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

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

* Promover que en las contrataciones a Nivel departamental (Sectores críticos; Educación y salud) que se realice el cumplimiento de la normatividad laborales vigentes en Colombia.

Acciones de apoyo

* Identificar empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos para la formalización.

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

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

Entidades de apoyo

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

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica

* Gremios y sector empresarial (Coolesar, klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan, Camacol, Acopi, Asomec).

* Organizaciones de trabajadores (Sintraminoenergetica, Sintradrummod, CGT, CUT, CTC).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO.

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja formalización y escasa productividad de la mano de obra rural.

CAUSAS

* Altas brechas entre las zonas urbanas y rurales, medidas en la dotación de bienes y servicios públicos por parte de gobiernos locales.

* Bajo niveles de formación para el trabajo y desarticulación entre formación de la mano de obra y la vocación productiva del departamento.

* Altos costos de producción y poca tecnificación de los procesos de producción en los sectores agropecuario.

* Escasas política de fomento al crecimiento y fortalecimiento de actividades económicas demandantes de mano de obra en los sectores agropecuario, pesca y agroindustria.

* Informalidad de actividades agropecuarias y pesca

EFFECTOS	
* Débil aprovechamiento de las condiciones naturales del territorio para generar ingresos a las poblaciones.	* Aumento desempleo rural y baja calidad de vida en el campo. * Población con pérdidas de actividades de economía tradicionales y vocacionales propias del territorio.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de formalización laboral y afiliación al sistema de seguridad social de poblaciones indígenas.	
CAUSAS	
* Actividades productivas tradicionales son realizadas de manera informal. * Alto niveles de analfabetismo y bajo nivel de educativo.	* Localización de la población indígena en zonas de difícil acceso para la oferta institucional.
EFFECTOS	
* Desprotección de la población indígena frente riesgos relacionados al lugar de trabajo y protección para la etapa de vejez.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil tecnificación de la actividad minera tradicional en el departamento.	
CAUSAS	
* Bajos niveles de competitividad y productividad. * Aumento de la minería ilegal (material de construcción) e informal	* Cultura de informalidad empresarial, laboral y de seguridad social. * Bajo grado de cooperación por desconfianza entre empresas y organismos de sectores conectados entre sí, para formar cadenas productos.
EFFECTOS	
* Debilidad en estructuras empresariales de mineros tradicionales y su capacidad de autogestión es limitada e insostenible ambientalmente.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población indígena con baja inserción en el mercado laboral, desarrollo empresarial y asociativo.	
CAUSAS	
* Resistencia por las barreras de sus patrones culturales de población indígena para acceder a la formación educativa y laboral dada sus tradiciones culturales.	* Localización de la población indígena en zonas de difícil acceso.
EFFECTOS	
* Población indígena en situación de pobreza y de vulnerabilidad.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Acceso limitado a oportunidades de formación para el trabajo para población indígena	
CAUSAS	
* Difícil acceso físico y baja conectividad en zonas geográficas donde se ubica esta población * Bajo niveles de ingresos de los grupos indígenas para acceder a programas de formación.	* Alto nivel de Analfabetismo y bajo niveles educativos que impiden el acceso a programas de educación superior.
EFFECTOS	
* Baja cualificación de la mano de obra de la población indígena.	* Casos de trabajo infantil.

ESTRATEGIA. LIDERAR ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y CRECIMIENTO DEL MODELO EMPRESARIAL Y ASOCIATIVO BASADAS EN LAS VOCACIONES TERRITORIALES CON COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA GENERAR ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS

Rol Gobernación

* Promover junto con Comité Regional de Competitividad del Cesar, revisión, fortalecimiento y socialización de agendas productividad y competitividad por Subregiones.

* Promover el crecimiento de la base empresarial (MIPYMES), dirigido a la especialización y diversificación productiva.

* Crear o gestionar iniciativas o estímulos tributarios para la creación y formación de empresas en zonas rurales.

* Promover incentivos tributarios, fiscales (Incentivos a La Capitalización Rural (ICR) en especial a las zonas de emergencia económica por causa de la crisis fronteriza para los proyectos agropecuarios desarrollados en bajo esquemas asociativos y de alianzas estratégicas en el Departamento del Cesar.

Acciones de apoyo

* Acompañamiento técnico, tecnológico y financiero.

* (Cámara de comercio) Apoyar a la creación de asociaciones de MIPYMES en zonas rurales, con competencias específicas para fomentar la diversidad productiva.

* Brindar acceso a formas de financiación para la inyección de tecnología de los pequeños MIPYMES en las zonas rurales.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica.

* Alcaldías municipales del Cesar

* Instituto Colombiano Agropecuario - ICA- Seccional Cesar

* Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria - CORPOICA-Seccional Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento.

* Recursos públicos (Nacionales, departamentales y municipales).

Instancias territoriales con competencia.

* Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario (CONSEA)

* Fomentar la asociación entre microempresarios del campo por subregiones con el enfoque de generar encadenamiento productivo

* Promover el acceso de créditos oportunos y condiciones adecuadas de plazos y tasa para el financiamiento de cultivos en las zonas rurales de emergencia económica por causa de la crisis fronteriza del departamento del Cesar.

* Brindar incentivos en especial a las zonas de emergencia económica por causa de la crisis fronteriza para proyectos agropecuarios desarrollados bajo esquemas asociativos y de alianzas estratégicas en el Cesar.

* Brindar acceso de créditos oportunos y condiciones adecuadas de plazos y tasa para financiamiento de cultivos en zonas rurales de emergencia económica por crisis fronteriza.

* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural -INCODER- Seccional Cesar.

* Comisión Regional de Competitividad del Cesar.

* Empresas y Gremios (Prodeco, CNR, Drummond, Coolesar, Klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta, Fenalco, *Fedepalma, Fedegan, Acopi, Asomec).

* Instituto para el Desarrollo del Cesar -IDECESAR.

* Recursos de privados (Responsabilidad social empresarial, clausulas regionales de proyectos PIN).

* Comisión de Regional de competitividad del Cesar.

ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL DE POBLACIÓN RURAL A TRAVÉS DE MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL (BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS, OTROS)

Rol Gobernación

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

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

* Generación de alianzas entre la oficina de asuntos étnica del Departamento, los gobiernos de los resguardos y Ministerio del

Acciones de apoyo

* Realización de jornadas de oferta de servicios institucionales a nivel departamental.

* Alianza Gobernación y cámaras de comercio para sensibilización de empresarios.

* Disposición de una delegación de la gobernación para los temas relacionados a formalización laboral.

Trabajo para socializar los mecanismos flexibles de afiliación a seguridad social a población indígena.

* Fomentar la divulgación de los mecanismos flexibles de la afiliación de seguridad social a través de un enlace (líder) multiplicador de la población indígena en especial a sectores agrícolas y artesanales.

* 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.

* Apoyar y promover campañas de socialización, sensibilización y capacitación en torno a la importancia y beneficios de la afiliación a seguridad social.

* Vincular a los líderes y comunidades indígenas en procesos de socialización.

* Fomentar la formalización laboral y empresarial.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cesar)
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.
- * Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Cámaras de comercio de Valledupar y de Aguachica
- * Caja de compensación familiar del Cesar -Comfasesar-
- * Fondos de pensiones - Colpensiones

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- del Cesar

- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva
- * Alcaldías municipales del Cesar.
- * Gremios y sector empresarial (Prodeco, CNR, Drummond, Coolesar, klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta, Fenalco, *Fedepalma, Fedegan, Acopi, Asomec).
- * Asociaciones de pesca.
- * Organizaciones sociales indígenas.

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.
- * (Riesgos laborales) Recursos administrados por las ARL para la formalización laboral.

- * Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario (CONSEA)
- * Comisión de Regional de competitividad del Cesar.

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

Rol Gobernación

- * Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.
- * Promover lineamientos de política que se articulen con servicios ofrecidos por Cajas de compensación familiar en el sector rural.
- * Suministrar información pertinente a Cajas de Compensación Familiar, frente a características propias de familias y empleo rural de departamentos, para generación de servicios diferenciados por parte de las cajas.

Acciones de apoyo

- * Realizar eventos de acuerdo a la temática, de manera focalizada, teniendo en cuenta la cobertura de las cajas que hacen presencia en el territorio.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Cesar).
- * Caja de Compensación Familiar del Cesar -Comfasesar.
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar
- * (Nacional) Min agricultura - Fondo de Desarrollo Rural

- * Formular y ejecutar proyectos orientados a mejoramiento de condiciones de habitabilidad y acceso a servicios públicos de población rural, que permitan generar condiciones óptimas para la ampliación de cobertura del subsidio familiar de vivienda rural.
- * Promover jornadas de salud en diferentes partes del territorio, para acceso a servicios de las cajas, mediante brigadas móviles.
- * Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural, ofertados por las Cajas de compensación familiar.

- * Incluir dentro de su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a las Cajas de Compensación Familiar.
- * Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones en materia del sistema de subsidio familiar.

- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios.
- * Gremios y sector empresarial agropecuario (Camacol, Prodeco, CNR, Drummond, Interaseo, Fenalco, Fedepalma, Fedegan, Asomec, Acopi).
- * Alcaldías municipales del Cesar.

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Mesas técnicas de empleo.

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

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

Rol Gobernación

* Promover y realizar compras institucionales a trabajadores del campo organizados que aporten a aseguramiento de alimentación y nutrición y fortalecimiento de organización campesina.

* Realizar las obras de infraestructura pertinente para garantizar la comercialización de los productos agropecuario

* Ejecutar programas de asistencia técnica y fortalecimiento empresarial para asociaciones y cooperativas de productores agropecuarios.

Acciones de apoyo

* Realizar estudios sobre abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para toma de decisiones de compras a locales.

* (UAEOS, Min agricultura) Realizar jornadas conjuntas con talleres de cooperativismo, responsabilidades legales y diálogo social, dirigidas a población rural

* Generar espacios para promoción de productos de asociaciones y cooperativas agropecuarias con entidades públicas y empresas privadas en el departamento.

* Formular y ejecutar proyectos de inversión que fortalezcan la consolidación de economías de escala, procesos agroindustriales y conformación de alianzas para clústeres productivos.

Entidades de apoyo

* Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cesar.

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Alcaldías municipales del Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural -CONSEA-

* Comisión Regional de Competitividad del Cesar.

* Red regional de emprendimiento

ESTRATEGIA. FORTALECER MINERÍA TRADICIONAL A TRAVÉS DEL ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO Y JURÍDICO PARA LA FORMALIZACIÓN DE MINEROS TRADICIONALES

Rol Gobernación

* Socializar las formas de legalización y formalización minera (Subcontrato de formalización minera, área de reserva especial), en aspectos relacionados con formalización laboral.

* Promover la conformación de organizaciones solidarias con acompañamiento técnico y jurídico que permitan la formalización de la minería.

* Socializar y sensibilizar en torno a la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, enfocándose a aspectos mineros. (Seguridad e higiene minera).

* Realizar seguimiento y vigilancia articulada con entidades con competencia en compra de material de construcción y otros minerales por los contratistas de las entidades públicas.

Acciones de apoyo

* Promover y asesorar la conformación de organizaciones de economía solidarias en este sector.

* (Cámara comercio - Ministerio del Trabajo) Promover procesos de formalización empresarial y laboral en este sector

* Suscribir convenios de cooperación para el fomento y/o fortalecimiento de organizaciones para la formalización.

* Dotación de recursos técnicos y elementos de trabajo a los mineros tradicionales legalizados.

* Capacitar a los funcionarios de las alcaldías, contratistas, ejércitos y policías sobre la informalidad y sus consecuencias.

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Ministerio de Minas y Energía (Dirección de formalización minera)

* Instituto Nacional de Vías -Invías-

* Ministerio de Transporte

* Agencia Nacional Minera.

* Secretarías de minas Departamental.

* Alcaldías municipales del Cesar (Secretarías de Gobierno y de Planeación)

* Contratista de la administración departamental y municipal.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

* (Privado) Recursos propios de las empresas.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional de Competitividad

ESTRATEGIA. FORTALECER LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EMPRESARIALES DE POBLACIÓN INDÍGENAS PARTIENDO DE SU MODELO DE DESARROLLO ECONÓMICO ÉTNICO (ETNODESARROLLO)

Rol Gobernación

* Articular los planes de vida (cosmovisiones y concepciones del territorio) de cada uno de estos grupos indígenas (Aruhaco, Yukpa (Yuko), Wiwa-Arzario y Kogui) y los planes de desarrollo (la política de empleo).

* Fortalecer los mecanismos de participación de dichas comunidades en los procesos de formación para el trabajo y emprendimiento. (Capacitación de TIC)

* Generar procesos de etnodesarrollo (educativos, emprendimiento y asociativos) para la creación de unidades productivas de acuerdo a sus visiones ancestrales y planes de vida de estas comunidades. (Plan de armonización)

* Fortalecimiento de las secretarías/oficinas étnicas de atención de Población indígena.

* Fortalecimiento del proceso etnoeducativos a través de un enlace (Líder) multiplicador de esta población.

Acciones de apoyo

* Generación de alianzas entre la oficina de asuntos étnica del Departamento y los gobiernos de los resguardos.

* Revisión y resocialización de los planes de vida, e incorporación a los planes estratégicos territoriales.

* Fomentar la certificación de competencias laborales.

* Acompañamiento, asistencia técnica y capacitación a territorios indígenas para el fortalecimiento de capacidades institucionales para la administración directa de recursos del SGP.

* Capacitación y empoderamiento de líderes indígenas para que sean promotores de procesos integración entre sus gobiernos étnicos y los gobiernos de los entes territoriales.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Interior (Dirección de Etnias)

* Alcaldías municipales del Cesar (Secretarías de gobierno, Secretarías de agricultura)

* Corporación Autónoma Regional del Cesar -Corpocesar-

* Departamento para la Prosperidad Social (DPS) Regional Cesar.

* Instituciones de educación superior (Universidad de Santander, Universidad Popular del Cesar, Fundación del Área Andina, Universidad Nacional Abierta y a Distancia)

* Organizaciones sociales y comunitarias

* Instituto Colombiano de Desarrollo Rural -Incoder-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Privados) Recursos propios de las empresas y gremios.

* (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

* Red Nacional de Formalización

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: Baja vinculación de micro y pequeños productores y empresarios con los principales procesos empresariales y grandes inversionistas del departamento	
CAUSAS	
* Incipiente cooperación entre empresas y organizaciones de sectores productivos, para la formación de cadenas productivas.	* Bajo nivel de asociatividad de los micros y pequeños productores del Cesar.
* Débil orientación vocacional del sector productivo.	* Limitados niveles de producción y calidad de los micros y pequeños productores y empresarios.
EFFECTOS	
* Débil conformación de cadenas productivas vocacionales de la región.	* Bajo nivel de ingresos de los micros y pequeños productores y empresas locales.
* Poca capacidad competitiva de los micros y pequeños productores y empresarios locales.	

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN SU TERRITORIO EN LOS DIFERENTES SECTORES DE LA ECONOMÍA (TURISMO, AGROPECUARIO, MINERO)

Rol Gobernación.

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

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

* Promover la coordinación y articulación de acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y

sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.

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

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

Acciones de apoyo.

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

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

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

* Promover estrategias de intervención con la población a partir proyectos de emprendimiento asociativo solidario bajo esquemas de innovación social tales como: negocios inclusivos, micro franquicias solidarias entre otros, que contribuyan a una efectiva inclusión social, productiva y la generación de ingresos de las comunidades más vulnerables.

Entidades de apoyo.

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Cesar

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Cesar

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

Posibles Fuentes de financiamiento.

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia.

* Mesas de generación de ingresos.

* Cámara de Comercio de Valledupar y de Aguachica

* Gremios y sector empresarial agropecuario (Coolesar, klarens, Coolechera, PDA, Lechesan, Colanta, Fenalco, Fedepalma, Fedegan, Camacol, Acopi, Asomec).

* Alcaldías municipales del Cesar

* Juntas de Acción Comunal

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

* Redes regionales de emprendimiento.

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de población mayor que no cuenta con ingresos ni una pensión para su sostenimiento	
CAUSAS	
* Informalidad laboral en su etapa productiva.	* Poca cultura de previsión y del aseguramiento para garantizar protección para la vejez.
EFFECTOS	
* Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica que genera una vejez desprotegida.	* Alta dependencia económica a actividades de caridad y mendicidad.

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo.

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

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

* (ICBF) Gestionar inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción.

Entidades de apoyo.

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cesar

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

* Consorcio Colombia Mayor

* Alcaldías municipales de Cesar.

Posibles Fuentes de financiamiento.

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

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Comité de Adulto Mayor.

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

Rol Gobernación.

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

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

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

Acciones de apoyo

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

* Promover programas de atención en salud, rehabilitación y dotación de elementos y dispositivos médicos para adulto mayores.

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

* Promover realización de servicios sociales de jóvenes o pasantías de estudiantes de programas de enfermería, al servicio de hogares de paso o atención de adultos mayores.

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales del Cesar

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Cesar

* Asamblea departamental y Concejos municipales del Cesar.

* 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

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Comité de Adulto Mayor.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2011) *Visión Cesar Caribe 2032: Un Departamento en Crecimiento Generando Bienestar*.

(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.