

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	20
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	20
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	25
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	27
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	31
Formación de trabajadores productivos	31
Seguridad y salud en el trabajo	36
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	39
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	42
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	45
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	47
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante	49
Teletrabajo	52
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	53
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	55
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	57
Formalización laboral	57
Trabajo decente en el campo	62
Organizaciones solidarias	67
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	69
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	69
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXOS.....	73

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	73
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMAS Y RECOMENDACIONES.....	73
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	73
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	73
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”	73
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	73

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 La Guajira.

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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



**SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE
CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y
LABORAL DE LA GUAJIRA.**

Fechas de Sesiones: 17 Septiembre 2015 –20 octubre 2015- 26 noviembre 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo, Gobernación de La Guajira, Alcaldía de Riohacha, SENA La Guajira, Comfaguajira, ICBF La Guajira, Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon, CGT y CUT Guajira), Acopi, Universidad de La Guajira, G-emprende, Gasguajira y el Ormet La Guajira

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

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

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos trabajo infantil en sectores informales relacionados con comercio (plaza mercado, ventas y servicios ambulantes, domésticos, basureros y reciclaje) y oficios en el hogar principalmente en población indígena de Uribí, Riohacha, Maicao, Dibulla y Fonseca	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ingresos insuficientes e inestables en el hogar. * Deserción escolar por necesidad de complementar ingreso familiar * Patronos culturales validan trabajo de menores con sus padres * Desplazamiento familiar forzado por la violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Violencia intrafamiliar o cambios a familias disfuncionales. * Bajo nivel educativo de los padres. * Ingresos familiares derivados de actividades de carácter informal. * Poco cuidado y acompañamiento de los padres
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Reducción de oportunidades de 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: Vinculación de NNA en actividades ilícitas (trata de personas, servidumbre, reclutamiento, ESCNNA), en informales (mototaxismo – minería), comercialización gasolina zonas frontera	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Cultura del dinero rápido. * Desplazamientos forzados por la violencia. * Situación de pobreza extrema en familias del departamento. * Bajo nivel educativo de los padres. 	<ul style="list-style-type: none"> * Abandono de hogar y deserción escolar por violencia intrafamiliar o cambios a familias disfuncionales. (Diferente padre o madre). * Bajo nivel de densidad poblacional, población dispersa en territorio ubicada en lugares alejados de difícil acceso (Zonas contrabando).

EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Generación de condiciones de vida precarias para los niños y niñas del departamento. * Niños y niñas explotados en el marco de desarrollo de actividades ilegales en el departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Reducción de oportunidades para el acceso a educación, uso del tiempo libre que le permita tener una vida digna.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja intervención de gobiernos locales para seguimiento, vigilancia y control de NNA involucrados en trabajo infantil y sus peores formas	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja articulación e intercambio de información entre entidades responsables. * Zonas Débil presencia institucional con mayores factores de vulnerabilidad y difícil acceso (Zonas de contrabando). 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja articulación institucional para la caracterización y atención integral de población involucrada en prácticas de trabajo infantil. * Debilidad funcional de los comités de erradicación de trabajo infantil - CIETI- en municipios diferentes al distrito capital de Riohacha.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Generación de condiciones de vida precarias para los niños y niñas del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Reducción de oportunidades para el acceso a educación, uso del tiempo libre que le permita tener una vida digna.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Adolescentes (15 - 17 años) que participan del mercado de trabajo en condiciones inadecuadas y/o sin requerimientos especiales de ley	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Patrones culturales que justifican el desarrollo de actividades productivas de adolescente bajo condiciones inadecuadas. * Desconocimiento de la normatividad de protección al adolescente trabajador. * Insuficiente oferta de trabajo para adolescentes bajo condiciones adecuadas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja gestión de trámites de autorización para ingreso al mercado laboral de los menores adolescentes trabajadores. * Baja articulación institucional que permita el seguimiento y control al cumplimiento de garantías al adolescente trabajador. * Incremento de embarazo adolescente que promueve su participación en el mercado de trabajo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de la informalidad laboral de adolescentes (sin beneficios de seguridad social, garantías de pago y baja remuneración). 	

ESTRATEGIA. ACTUALIZAR POLÍTICA PÚBLICA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA DEPARTAMENTAL (LEY 1098 DE 2006), EN COMPONENTE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES -ESCENNA- SEGÚN LINEAMIENTOS DE POLÍTICA NACIONAL 2016-2026

Rol Gobernación

- * Revisar lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente componentes erradicación de trabajo infantil y Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes - ESCENNA-, que permita orientar la formulación de estrategias.
- * Realizar diagnóstico de situación de niñez y adolescencia en su departamento en los primeros cuatro meses de su mandato para establecer problemáticas prioritarias
- * Identificar grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de Niños, Niñas y Adolescentes -NNA-) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.
- * Vincular a autoridades (tradicionales) de pueblos indígenas para actualización de la política pública de infancia en el componente de erradicación de trabajo infantil.
- * Incluir estrategia para atención y protección de los derechos de menores en situación de trabajo infantil en pueblos indígenas.
- * Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas
- * Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.
- * Gestionar el incremento de partida presupuestal para la erradicación de trabajo infantil en los planes de desarrollo local y departamental.
- * Articular a los Consejos de Política Social y CIETI's del departamento al proceso de construcción e implementación de política pública.

Acciones de apoyo

* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional política pública de niñez y adolescencia, principalmente componentes erradicación de trabajo infantil y Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes -ESCNNA-, que permita orientar estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

* (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-) Brindar asesoría técnica para definición de lineamientos para planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.

* (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de niñez y adolescencia en su municipio dentro de primeros cuatro meses de mandato para establecer prioridades a atender

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

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

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

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

* (Alcaldía) Involucrar y fortalecer participación de Concejo de política social municipal y Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- y Órganos de control en actualización de política pública.

* (Alcaldía) Actualización de información en Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas -SIRITI- por parte del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI-

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales del Trabajo – Dirección Territorial La Guajira)

* Instituto colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional La Guajira.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira.

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Asamblea del departamento de La Guajira.

* Concejos municipales del departamental de La Guajira.

* Comisarías de Familia de los municipios del departamento de La Guajira.

* Procuraduría General de la Nación, Regional La Guajira.

* Defensoría del pueblo, Regional La Guajira.

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales de La Guajira

* Autoridad pueblos indígenas (Wayuu, kogui, Arzarios y wiywas).

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)

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo departamental de política social -CODPOS- de La Guajira.

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.

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

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

* 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).

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.
- * 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.
- * 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 del Trabajo - Dirección Territorial La Guajira)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional De La Guajira
- * Policía Nacional, Departamento de Policía de La Guajira (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Comisarias de Familia de La Guajira.
- * Procuraduría General de la Nación, Regional La Guajira.
- * Defensoría del pueblo, Regional La Guajira.

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

Instancias territoriales con competencia.

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

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

* 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).

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi seccional La Guajira).

* Sector Empresarial (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

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

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

* Consejo departamental de política social -CODPOS - de La Guajira.

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

Rol Gobernación

- * Fortalecimiento de 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 de Rutas de denuncia y atención integral para restablecimiento de derechos de NNA trabajadores y/o inmersos 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
- * Designar delegados con poder de decisión, representación y continuidad en todas las actividades y/o reuniones
- * (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- para la gestión adecuada del sistema de información
- * (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales del Trabajo – Dirección Territorial La Guajira)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional La Guajira.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira.
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP
- * 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- del nivel departamental y municipal.

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

- * Apoyar y facilitar procesos de suministro e intercambio de información entre los actores del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI municipales en las problemáticas de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas para una efectiva intervención.
- * 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.

- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.
- * Asamblea departamental La Guajira y Concejos municipales.
- * Comisarías de Familia municipios de La Guajira.
- * Procuraduría General de la Nación, Regional La Guajira.
- * Defensoría del pueblo Regional de La Guajira.
- * Autoridad de los pueblos indígenas (Wayuu).

* (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- Mesas de infancia, adolescencia y familia.

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

- * Utilizar información disponible en sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas para identificar grupos población prioritarios (grupos de NNA) para fomento de deporte, recreación y aprovechamiento tiempo libre y promoción de educación extra escolar de la niñez y la juventud
- * Promover alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

Acciones de apoyo

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

- * Diseñar y 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.
- * Priorizar la población objeto trabajo infantil y sus peores formar, y vincularlas en los programas culturales, deportivos y recreativos para el uso del espacio tiempo libre.

- * Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (NNA trabajadores o en peores formas de trabajo) para fomento del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.

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

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional La Guajira.

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

* Ministerio de Cultura.

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).

Instancias territoriales con competencia.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- de La Guajira.

* Priorizar la población objeto trabajo infantil y sus peores formar, y vincularlas en los programas culturales, deportivos y recreativos para el uso del espacio tiempo libre.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Caja de compensación familiar de La Guajira –Comfaguajira-.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira

* Instituciones educativas de La Guajira.

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

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

Rol Gobernación

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

* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el 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 ETI y PEFTI procesos de formalización laboral y empresarial.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial La Guajira)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira.

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Caja de compensación familiar de La Guajira –Comfaguajira-.

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* Recursos privados, (Responsabilidad social)

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

ESTRATEGIA. ARTICULAR PROGRAMAS DE ADOLESCENTE (PREVENCIÓN DE EMBARAZO, DROGADICCIÓN Y OTROS) CON FOMENTO DE PROYECTO DE VIDA Y CAPACIDADES PARA ENFRENTAR EL MERCADO LABORAL

Rol Gobernación

* 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 el Consejo Departamental de Política Social, principalmente la Mesa de infancia, adolescencia y familia que permita la articulación de acciones (educativas, de recreación, cultura, deporte, otras) de diferentes entidades para la prevención del embarazo adolescente.

* Promover campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a 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

* 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-, Regional La Guajira.

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional La Guajira.

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Asociación Probienestar de la Familia Colombiana -Profamilia-, Regional La Guajira.

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajiras.

* Instituciones educativas de la Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS- La Guajira, Mesas de prevención de embarazo adolescente.

ESTRATEGIA. PROMOCIONAR Y DIVULGAR LOS DERECHOS DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES

Rol Gobernación

* Identificar con la ayuda de las instituciones educativas la población adolescente que se encuentran en la calidad de menor trabajador y si desarrolla un trabajo formal o informal.

* Promover Involucrar a los gremios. (Sindicatos y empresas), secretarías de educación municipales y departamentales en el suministro e intercambio de información identificación de jóvenes.

* Realizar Jornadas y campañas educativas sobre la normatividad de protección al menor (Adolescente) trabajador con énfasis a la importancia de los trámites de los permisos por ley.

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

Acciones de apoyo

* Acciones de apoyo de los gremios. (Sindicatos y empresas), secretarías de educación municipales y departamentales en el suministro e intercambio de información identificación de los menores (adolescente) trabajadores.

* Apoyo en las acciones de seguimiento de las causas de deserción escolar en las instituciones educativas.

* Realizar Jornadas y campañas educativas sobre la normatividad de protección al menor (adolescente) trabajador con énfasis a la importancia de los trámites de los permisos por ley.

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

* 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).

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial La Guajira)

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira.

* Ministerio de Educación Nacional.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Caja de compensación familiar de La Guajira –Comfaguajira-.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

* Recurso Mixto (alianza público privadas)

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, La Guajira y municipales.

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

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales de La Guajira (Secretarías de educación y salud)

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda., Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, y otros).

* (Distrito de Riohacha y alcaldías municipales del departamento de La Guajira) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Salud, Educación y Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).

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

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Pocos encadenamientos productivos locales en sectores agropecuario (Alta y media Guajira), acuicultura (principales áreas de pastos y/o zonas marinos Riohacha, Cabo de la Vela y Bahías de Portete y Tucacas), turismo, comercio, servicios y minería	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Economía departamental basada en explotación recursos naturales (Carbón, hidrocarburos), desaprovechando otros sectores con potencial como ecoturismo, agroturismo y artesanías. * Limitadas políticas de fomento productivo y empresariales orientadas a potenciar capacidades endógenas del departamento. * Baja asociatividad de pequeños productores que faciliten su integración con la base empresarial del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Marcada historia de cultura de informalidad e ilegalidad como una ruta exitosa de conseguir de forma fácil buenos y altos ingresos. * Poca diversificación productiva en la Departamento de La Guajira que promueva la generación de empleo local. * Bajo impacto de proyectos de desarrollo que contribuyen en mayor proporción a crecimiento Producto Interno Bruto (Minería-Hidrocarburos) que en generación de empleo * Debilidad de agrupamientos gremiales.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Territorio con débil estructura económica y altamente dependiente a economías extractivas (minería-hidrocarburos) generando crecimiento de PIB pero bajo efecto en generación y especialización del empleo. * Altos niveles de informalidad empresarial y laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Débil conformación de cadenas productivas vocacionales de la región. * Baja condiciones de vida de la población en el Departamento. * Desaprovechamiento de ventajas comparativas del departamento (reserva natural, paisajes, biodiversidad, ubicación, cultura)

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo desarrollo del clúster de turismo, ecoturismo, etnoturismo que articule y dinamice el comercio, industria y servicios entorno a esta oferta	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Debilidad en política publicas del sector turismo que genere incentivos para inversión y modelo de desarrollo turístico. * Poca asociación de actores involucrados en sector turismo. * Deficiente sistema de información turística y hotelera en el sector público y privado 	<ul style="list-style-type: none"> * Poca explotación de ecoturismos, agroturismo y las artesanías propias de los pueblos étnicos asentados en la Región. * Informalidad en las actividades hoteleras, elaboración y venta de alimentos (restaurantes) y comercio en el departamento. * Cultura de desconfianza en procesos asociativos y desarrollo local.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Restringido acceso de oportunidades de empleabilidad y trabajo decente. * Limitado aprovechamiento de forma innovadoras de hacer turismo en la Región. * Débil capacidad de respuesta a la demanda de estos sectores. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento de talento humano capacitado y formado para el trabajo. * Informalidad Empresarial y laboral. * Bajos e inestables ingresos en los hogares.

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

* Apoyar evaluación técnica, económica y jurídica para conformación de área administrativa encargada de coordinar y/o

Entidades de apoyo

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

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas de empleo.

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

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

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.

* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-

* Asamblea Departamental de La Guajira.

* Organizaciones de cooperación internacional (OIT; CEPAL)

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como CEPAL, OIT en asesoría técnica.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER DIVERSIFICACIÓN Y ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS SEGÚN VOCACIÓN PRODUCTIVA (BANANO, CACAO, CAFÉ, GANADERÍA OVINO-CAPRINA, HORTOFRUTICULTURA), ACUICULTURA (RIOHACHA, CABO DE LA VELA Y BAHÍAS DE PORTETE Y TUCACAS), AGROINDUSTRIA, TURISMO, COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS MINERÍA Y ENERGÍA RENOVABLE (EÓLICA, BIOCOMBUSTIBLE)

Rol Gobernación

* Diseñar e implementar un plan de diversificación productiva de acuerdo a las vocaciones productivas del Departamento con la vinculación y participación de gremios, instituciones.

* Gestionar implementación proyectos e iniciativas diversificación productiva con visión exportadora en productos orgánicos y agricultura sostenible (banano, cacao y café especiales), Acuícola (filetes), Energía renovable (eólica y biocombustible), la Ganadería ovino – caprina y la hortofruticultura.

* Promover crecimiento de base empresarial (MIPYMES, MIXTA) y agremiación en sectores: turismo, agropecuario, acuícola, agroindustrial y comercial, que demanda mano de obra.

Acciones de apoyo

* Diseñar e implementar un plan de diversificación productiva de acuerdo a las vocaciones productivas del Departamento.

* Promover formalización empresarial y laboral empresarial en los sectores críticos.

* Involucrar a los sectores economía estratégicos (Proyectos Minería- Hidrocarburos) para inversión en los procesos de formalización de estos sectores críticos.

* Fomentar Intercambio de conocimientos y experiencias de comercio justo.

* Promover y articular con instituciones del SENA, Ministerio de Trabajo y la Cámara de Comercio en el diseño e implementación de programa de formalización empresarial y laboral en los sectores turismo, comercio y servicios.

* Promover el Impulso de la producción de bienes y servicios, dentro de la cadena de valor de la actividad Minero energético.

* Brindar acompañamiento técnico, recursos de dotaciones y financiero (Utilización de capital Semilla) para la creación y fortalecimiento de las MIPYMES y fortalecer su capacidad de respuesta a municipios en zonas potencial turístico

* Brindar apoyo en la creación y desarrollo zonas francas, industriales y zonas de integración Logística.

* Apoyar la generación de procesos productivos a través de planes de incentivos de financiación y tributarios.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Cajas de Compensación Familiar de La Guajira -Comfaguajira.

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD)

* Corporación Colombiana de Investigación -Corpoica.

* Instituto Colombiano Agropecuario (ICA).

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Oficina de turismo).

* Cámara de comercio de Riohacha.

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)

Instancias territoriales con competencia

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* Comisión Regional de Competitividad de La Guajira -CRC

* Apoyar el Intercambio, de conocimientos y experiencias iniciativas del comercio justo en Colombia para consolidar estas buenas prácticas en la Región.

* Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende

* Procolombia.

* Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco)

* Sector empresarial (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Artesanías de Colombia.

* Organizaciones de cooperación internacional (FEM Internacional)

* Organizaciones No Gubernamentales (Fundaciones de Cerrejón)

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

* (Privados) Recursos responsabilidad social.

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

* Red de emprendimiento de La Guajira.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DEL SECTOR TURÍSTICO EN LA GUAJIRA

Rol Gobernación

* Promover consolidación clúster de productos turístico étnico y ecológico en áreas de gran interés y generadores de empleo.

* Fomentar la orientación de competencias específicas en este sector para generación de encadenamientos productivos.

* Implementar proyectos productivos con capital semilla que incentiven la generación de ingresos, así como formalización empresarial y laboral de grupos prioritarios (jóvenes, mujeres, indígenas, etc.)

* Implementación de un programa de transferencia de tecnología hacia los hoteles y hacia otros prestadores de servicios turísticos.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Cajas de Compensación Familiar de La Guajira (Comfaguajira).

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Artesanías de Colombia.

* Realizar convenio con las instituciones de formación para el trabajo para los empresarios turísticos, los guías y los transportadores vinculados al sector.

* Ampliación y diversificación de la oferta artesanal de las comunidades indígenas Wayuu.

* Promover en el diseño e implementación de programa de formalización y formación laboral y empresarial en los sectores turismo, comercio y servicios.

* Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco)

* Sector empresarial (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Organizaciones de cooperación internacional (FEM Internacional)

* Organizaciones No Gubernamentales (Fundaciones de Cerrejón)

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)

* (Privados) Recursos responsabilidad social.

* (Regiona) Estampilla prodesarrollo fronterizo.

Instancias territoriales con competencia

* Red de emprendimiento de La Guajira.

* Comisión Regional de Competitividad de La Guajira –CRC

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

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 coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala, 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 La Guajira)

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Cajas de Compensación Familiar de La Guajira -Comfaguajira.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco)

* Sector empresarial (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

Rol Gobernación

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Cajas de compensación familiar de La Guajira -Comfaguajira

* Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible - Cecodes-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de La Guajira –CRC

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

Rol Gobernación

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

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

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.

* 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.

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 (Carbones del Cerrejón Limited), adicionales a las obligaciones en Responsabilidad Social y empresarial.

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 (Carbones del Cerrejón Limited), adicionales a las obligaciones en Responsabilidad Social y empresarial.

* Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco, Andi)

* Sector empresarial (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.

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

provengan del nivel nacional y que estén dirigidos a municipios afectados por crisis ambientales, económicas o sociales.

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

* (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.

* 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 – Dirección Territorial La Guajira)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional La Guajira

- * Caja de compensación Familiar de La Guajira -Comfaguajira,
- * Centros de empleo, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades) autorizadas.
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (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 (departamentales, distritales y municipales)
- * Consejo departamental de política social -CODPOS-La Guajira.

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	
* Bajos niveles de articulación institucional y empresarial de la región para temas de empleo y trabajo decente.	* Baja capacidad financiera y recurso humano del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Guajira.
* Limitadas políticas de fomento productivo y empresariales orientadas a potenciar capacidades endógenas del territorio.	* Limitados diagnósticos y análisis sobre las condiciones laborales del departamento (Restricción ciudad capital).
* Bajos niveles de articulación institucional para la formulación de políticas o estrategias de alianzas público-privadas que generen incentivos para la promoción de la empleabilidad.	* Entidades territoriales no cuenta con medición de empleo con proyectos de inversión públicas.
	* Desconocimiento de la población de los perfiles ofertados en los sectores estratégicos.
EFFECTOS	
* Baja incidencia de las investigaciones del mercado laboral para la toma de decisiones en materia de política de empleo.	* Dificultad para toma de decisiones y destinación recursos (programas y proyectos) que incidan de manera positiva en mercado de trabajo.
* Personas carecen de conocimientos y habilidades para beneficiarse de su participación en la cadena de suministro de sectores estratégicos.	* Ausencia de alertas y dificultad para la prevención de conflictos en las relaciones laborales.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja articulación de política pública (leyes, proyectos de inversión, etc.) y los procesos de investigación del 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 del departamento incluyendo los municipios y las que inciden en el empleo y mercado laboral * Desarticulación entre información estratégica del empleo como un insumo para la formulación del políticas del desarrollo productivo, fomento al empleo y trabajo decente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja difusión de análisis realizados en torno a mercado de trabajo * Poca utilización de las capacidades técnicas del Observatorio de Mercado de Trabajo –Red Ormet- Guajira para liderar los procesos de investigación del mercado de trabajo por las instituciones públicas a nivel departamental y Municipales.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Dificultad para la toma de decisiones que afecten aspectos relacionados con el empleo y trabajo decente. 	<ul style="list-style-type: none"> * Esfuerzos aislados de procesamiento de información que no generan impacto en la toma de decisiones en materia de empleo en la región.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial La Guajira)
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Oficinas de planeación)

- * Cámara de comercio de Riohacha.
- * Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD).
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DEL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO – ORMET- LA GUAJIRA, PARA GENERACIÓN DE INFORMACIÓN PERTINENTE PARA LA REGIÓN EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

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

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

* 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-de La Guajira.

* Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de acciones que se realizan en marco del Ormet La Guajira.

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial La Guajira)

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Oficinas de planeación)

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD).

* Centros de empleo, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades) autorizadas.

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 La Guajira.

* 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.

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-

* Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco)

* Sector empresarial (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.

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

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

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: Bajo conocimiento y uso del servicio público de empleo como herramienta eficiente para el encuentro entre la oferta y la demanda.

CAUSAS

- * Baja utilización de servicios para intermediación laboral que lidera el gobierno nacional con entidades del departamento de La Guajira.
- * Patrones culturales que priorizan la búsqueda de empleo por referencia de familiares y amigos
- * Incumplimiento legislación en materia de intermediación laboral.
- * Barreras de tipo económico para atender capacitaciones y entrevistas de Trabajo.

- * Desarticulación entre las mesas territoriales de empleabilidad, las agencias públicas de empleo y las empresas del sector.
- * Poco manejo de las herramientas Tecnológicas de la Información y Comunicación (TIC) y problemas de conectividad en algunas regiones del departamento.
- * Limitaciones y dificultades en el acceso a las plataformas de las agencias públicas de empleo.

EFECTOS

- * Bajo nivel de ingresos y calidad de vida de la población en la Región.
- * Bajo impacto en gestión por parte de prestadores del SPE en territorio para lograr mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

- * Dificultades para acceder y conocer la información sobre vacantes.
- * Bajo impacto en gestión por parte de los prestadores del SPE en territorio para lograr un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.
- * Incremento en las tasas de desempleo.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, 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.
- * Promover el cumplimiento de la publicación de las vacantes por partes de las empresas en las agencias públicas de empleo.

- * Apoyar la implementación de programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo, otros).
- * Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo de su territorio para las actividades propias de la organización.
- * Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con las políticas de empleo y competitividad, de tal forma que se coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.

Acciones de apoyo

- * Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios ofrecidos por los centros de empleo en su territorio.
- * (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 Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, para que trabajadores encuentren empleo adecuado a su perfil y empleadores trabajadores apropiados a sus necesidades.

- * Mapear que otros servicios ofrecidos por otras dependencias del ente territorial puede canalizarse a través del centro de empleo con el fin de fortalecer su labor (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).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial La Guajira)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Cámara de comercio de Riohacha.

- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales de La Guajira.
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende-
- * Juntas de acción comunal en el municipio y el distrito.
- * Canales o emisoras comunitarios.

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.

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

ESTRATEGIA. ARTICULAR OFERTA DE ACTORES DEL TERRITORIO PARA MEJORAMIENTO DE 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 (Comfaguajir- 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.

* Promover el seguimiento a proyectos de inversión (nuevos – ejecutados) en la región para articular oferta y la demanda a través de la Agencias públicas de empleo. (SENA, Caja de Compensación Comfaguajira, Alcaldía Riohacha, G-emprende).

* Promover la utilización del servicio público de empleo, como medio de encuentro efectivo entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

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 Comfaguajira) 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.

*Promover que los contratistas de los entes territoriales utilicen la mano de obra de la región y apoyarse en alianza con las agencias públicas de empleo (SENA-Comfaguajira, Alcaldía Riohacha) para publicación y colocación de las vacantes.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio familiar – Dirección Territorial La Guajira)

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

* Ministerio de la tecnología de información y comunicaciones - Mintic.

* Centros de empleo, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades) autorizadas.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende-

* Juntas de acción comunal en los municipios y el distrito.

* Canales o emisoras comunitarios.

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).

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL (mesa empleo).

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos (Turismo, hotelería, construcción y minería)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Poca incidencia de resultados de sus procesos de investigación y baja capacidad financiera del Ormet De La Guajira para la generación de información relacionada con prospectiva laboral. * Desconocimiento de la población sobre demanda de los perfiles ocupacionales ofertados en los sectores estratégicos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de articulación vínculo entre los gobiernos locales, instituciones de formación y empresas para el diseño de políticas y estrategias de formación a los trabajadores o buscadores.
EFFECTOS	
<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. 	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajustes entre la población formada con competencias específicas y las necesidades 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 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. * Desarticulación entre los diseños curriculares de programas de formación y necesidades identificadas en los sectores empresariales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Falta de estudios sobre perfiles ocupacionales por sectores. * Falta de orientación vocacional en la educación media. * Bajo nivel de formación. * Débil procesos por certificación de competencia laborales. * Baja competitividad e innovación en los procesos productivos.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Acceso limitado a oportunidades laborales. * Baja calidad del empleo y nivel ingresos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población desmotivada por el desarrollo de labor diferente al perfil de formación laboral adquirida. * Problemas en la productividad por insuficiente números de trabajadores calificados.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Brechas de acceso a formación para población vulnerable, de bajos recursos económicos, población rural y con dificultad de conectividad en diversas zonas geográficas en municipios como Uribía, Manaure, Maicao y El Molino	
CAUSAS	
* Brechas de acceso a la formación para población vulnerable, bajos recursos económicos, rural y dificultad de conectividad en diversas zonas del departamento de La Guajira.	* Baja cobertura de centros de educación y formación para el trabajo por bajo nivel de densidad poblacional, población dispersa en el territorio que se ubica en lugares alejados y de difícil acceso.
* Altas tasas de Analfabetismo en estas zonas en personas mayores de 15 años.	* Deserción escolar y bajo rendimiento escolar por un alto nivel de necesidades básicas insatisfechas como alimento y agua.
EFFECTOS	
* Dificultades para acceder a un empleo formal y decente.	* Pobreza y bajos niveles de ingresos de las poblaciones de las zonas rurales.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo niveles de formación laboral como consecuencia de las pocas competencias adquiridas en la educación básica y media	
CAUSAS	
* Bajo recursos económico y dificultad de conectividad en diversas zonas geográficas.	* Una base educativa de acuerdo a las costumbres y usos de los pueblos indígenas; y los criterios de medición son los estándares de educación nacional que no considera un enfoque diferencial.
* Bajo conocimiento y uso de TIC	
EFFECTOS	
* Bajas posibilidades de inserción en el mercado de trabajo.	* Baja cualificación de la mano de obra de la población indígena.
* Informalidad y precariedad en la calidad de vida.	

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

Rol Gobernación

- * Participar en 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 cualificación del talento humano y pertinencia de formación para el trabajo y competitividad de sectores productivos.
- * 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.

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-, Observatorio regional del mercado de trabajo Ormet-de La Guajira, SENA Regional de La Guajira y Comfaguajria para orientar la formación a la demanda de

perfiles ocupacionales por sector productivo a través de estudios de prospectiva.

- * (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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo – Dirección Territorial La Guajira)
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.
- * Instituto Colombiano de Normas Técnicas - ICONTEC

- * Ministerio de Minas y Energía y Entidades adscritas
- * Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-Positiva.
- * Instituciones de formación para el trabajo.
- * Red Observatorios Regional de Mercado de Trabajo –Ormet La Guajira.

- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.
- * Cámara de comercio Riohacha.
- * Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco)

- * Organizaciones campesinas.
- * Organizaciones de trabajadores. (CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintrainal, Sintracarbon).

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)
- * (Ministerio del Trabajo) Recursos propios, proyecto de Inversión para el acompañamiento técnico.
- * (Privados) Recursos propios de las empresas y gremios.

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- liderados por el Ministerio de Educación y otros actores territoriales.
- * Consejo Regional del SENA- La Guajira.
- * Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo – Ormet La Guajira.
- * Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo.

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

Rol Gobernación

- * Participar en los Consejos Regionales del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- para asesorar estudios sobre 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.
- * 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.
- * Identificar necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.
- * Promover una agenda de trabajo conjunta entre Comité Universidad - Empresa - Estado -CUEE- y el ORMET De La Guajira para orientar la formación a la demanda de perfiles ocupacionales por sector productivo a través de estudios de prospectiva laboral.
- * 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.
- * 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.
- * (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.
- * 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.
- * 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.
- * Identificar e involucrar a sectores económicos y empresariales promisorios y megaproyectos en las investigaciones de perfiles ocupacionales.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial La Guajira)
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional La Guajira.
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.
- * Instituciones de formación para el trabajo.
- * Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).
- * Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD).
- * Centros de empleo, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades) autorizadas.
- * Cámara de comercio de Riohacha.

* Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco)

* Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

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

* (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).

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA.

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

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

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.

* 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.

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.

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

* Fortalecer el programa SENA-MEN para ser articulación de la educación media y formación técnica para el recurso humano del departamento adquieran y desarrollen competencias laborales, que facilite su continuidad en la cadena de formación o su vinculación al sector productivo.

* Promover en el Plan decenal de educación los ajustes de los Proyectos Educativos Institucionales -PEI- para la articulación media con la técnica para poblaciones indígenas y en zonas rurales.

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

* Contratación de profesionales en etnoeducación para atención de población indígena.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Educación Nacional

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional La Guajira.

* Ministerio del Interior

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Secretarías de Educación)

* Instituciones de formación para el trabajo.

* Instituciones Educativas de La Guajira.

* Entidades Académicas (Universidad de La Guajira, UNAD)

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- De La Guajira.

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

Rol Gobernación

* Conocer y apropiarse del funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa como una estrategia de fortalecimiento de la formación con pertinencia, calidad y desarrollo de las habilidades y competencias de los trabajadores para una mejora en la productividad laboral.

* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación de los diferentes sectores productivos.

Acciones de apoyo

* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación para el trabajo no cubierto por oferta tradicional (SENA y centros autorizados de formación lectiva).

* Abordar en el Comité seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud Ocupacional, la pertinencia y acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

* Cámara de Comercio de Riohacha.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-

* Comisión Regional de Competitividad.

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

* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE.

* Genera espacios masivos y focalizados para que el Ministerio del Trabajo haga presentación de la resolución y demás actos administrativos que reglamentan los UVAE.

* Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.

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

* Promover el mecanismo de UVAE en las diferentes empresas y gremios de la región y generar un mayor control e inspección en los procesos de formación tanto teóricos y prácticos.

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo)

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* (Privados) Recursos privados de los gremios.

* Red regional de emprendimiento.

ESTRATEGIA. PROMOVER PROCESOS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EDUCACIÓN CON UN ENFOQUE DIFERENCIAL E INCLUSIVO

Rol Gobernación

* Promover Ampliar la cobertura de los programas de alfabetización teniendo en cuenta su diversidad étnica.

* Priorizarán intervenciones en infraestructura física en municipios con mayores brechas, prioritariamente aulas, restaurantes, mejoramientos y mantenimientos, acompañadas de procesos de formación docente en el uso de TIC's y Procesos de educación superior (especializaciones y maestrías).

* Promover y gestionar oferta de formación para el trabajo con enfoque diferencial en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-

* Promover el fortalecimiento de los Modelos Educativos (los esquemas de aceleración del aprendizaje, postprimaria, teleeducación y círculos de aprendizaje) en el departamento teniendo en cuenta su diversidad étnica para mejorar las coberturas en educación básica y el tránsito a la media.

* Promover la inclusión de la formación técnica y tecnológica con enfoque diferencial en el Plan de Desarrollo Departamental.

* Promover programas de articulación con la media técnica en alianza pública y privada.

Acciones de apoyo

* Articulación de la educación media con la educación técnica involucrando el desarrollo de proyectos que fortalezcan la capacidad productiva de adolescentes y jóvenes (SENA-MEN)

* Promover la ampliación de coberturas de programas sociales (Seguridad alimentarias) para las poblaciones indígenas (Acompañamiento familiar de Red Unidos).

Entidades de apoyo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Secretarías de Educación)

* Organizaciones de cooperación internacional.

* Gremios (Comité cafeteros, Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi, Cotelco)

Posibles Fuentes de financiamiento

* Recursos de Alianzas público privadas (sociales)

* Recurso de cooperación internacional.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA.

* Capacitación de las herramientas Tecnologías de la Información y la Comunicación- TIC.

* Trabajar por el mejoramiento de la situación nutricional de la región de la población indígena (Promover jornadas masivas de desparasitación previas a la implementación del programa de fortificación casera con micronutrientes en polvo).

* Organizaciones no gubernamentales (Fundaciones de Cerrejón)

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD)

* (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).

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 como: Construcción, transporte y agropecuario	
CAUSAS	
* Desconocimiento de la normatividad, beneficios e implicaciones en torno a seguridad y salud en el trabajo.	* Cultura de informalidad empresarial y laboral en el aparato productivo del departamento.
* Baja inversión de las empresas en seguridad en el trabajo.	* Insuficiente recurso humano para el desarrollo de acciones de seguimiento, vigilancia y control en el Ministerio de Trabajo.
* Tercerización laboral de las empresas	
EFFECTOS	
* Empresas sancionadas y en procesos de liquidación por incumplimiento de normatividad.	* Baja productividad por desprotección del capital humano de la empresa.
	* Accidentes laborales y problemas de salud en los trabajadores.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de formalización laboral y afiliación al sistema de Riesgos laborales.

CAUSAS

* Cultura de la informalidad laboral en el departamento, en especial en los sectores (Agropecuaria, 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 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 a la labor realizadas y las condiciones del trabajo.

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

Rol Gobernación

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

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

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

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

Acciones de apoyo

* Propiciar alianzas con Secretarías de salud municipales y Dirección territorial De La Guajira (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 La Guajira)

* Ministerio de Salud y Protección social.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Secretarías de Salud).

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Cámara de Comercio de Riohacha.

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

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 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 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.

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 La Guajira)

* Ministerio de Salud y protección social

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-Positiva.

* Cámara de Comercio de Riohacha.

* Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira-Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales de La Guajira.

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 y locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Rol Gobernación

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

* Gestionar capacitación para la formulación e implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las

PYMES y en los sectores económicos con mayor siniestralidad y los catalogados como de alto riesgo.

* Fomentar acciones para articular el intercambio de información entre las entidades (Secretaría de Salud departamental y Mintrabajo) sobre riesgos laborales en sectores formal e informal.

Acciones de apoyo

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

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

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

* Fomentar acciones para articular el intercambio de información entre las entidades (Secretaría de Salud departamental y Mintrabajo) sobre los riesgos laborales en los sectores formal e informal.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Salud y Protección social

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Secretarías de salud).

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

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités 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 de la población con discapacidad en La Guajira	
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. * Reten cultural, al considerar a las personas con discapacidad como población incapaz. 	<ul style="list-style-type: none"> * Barreras para acceder a procesos de rehabilitación. * Barreras para el acceso a formación para el trabajo de este grupo de población. * Limitado número de docentes con competencias para la atención de población con discapacidad.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de ingresos y exclusión de este grupo de población. * Desmotivación para rehabilitarse y formarse para el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Dependencia a subsidios otorgados por el estado.

ESTRATEGIA. PROMOVER 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 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

- * 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).

las existentes sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.

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

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de salud y protección social

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional La Guajira.

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

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad

* Organizaciones sociales étnicas.

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional La Guajira.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Secretarías de Salud).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* (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: Departamental de La Guajira y Comités Municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de La Guajira.

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.

* Promover capacitación en acceso y uso de tecnologías de información y comunicación que mejoren su accesibilidad.

* 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.

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 acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.

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

* (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).

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial de La Guajira.)

* Ministerio de Educación Nacional

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, Regional La Guajira.

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD)

* Departamento para la prosperidad social –DPS-, Regional La Guajira.

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

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

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar –ICBF-, Regional La Guajira.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Secretarías de Salud y Educación).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (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 de La Guajira y Comités Municipales.

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

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

Entidades de apoyo

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional de La Guajira.

* Departamento para la prosperidad social -DPS-, Regional La Guajira

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

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV-, Regional La Guajira

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional La Guajira.

* Caja de compensación familiar de La Guajira -Comfaguajira-.

* Centro de emprendimiento y empleabilidad Guajira-Gemprende.

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

* (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.

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental de La Guajira y Comités Municipales.

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.

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

* 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.

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

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

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

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.

* 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.

* 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.

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

Entidades de apoyo

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

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Cámara de Comercio de Riohacha.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

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

* Organizaciones sociales de Población con discapacidad.

* Organizaciones sociales étnicas.

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

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

* (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional.

Instancias territoriales con competencia

* Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental de La Guajira y Comités Municipales.

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- La Guajira.

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 a mercado de trabajo población víctima del conflicto armado	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de educación y formación para el trabajo. * Incentivos por parte del gobierno para no ingresar al mercado laboral (subsídios). * Desconfianza generalizada del sector empresarial para vincular laboralmente a esta población. 	<ul style="list-style-type: none"> * Preferencia en trabajar de forma independiente o por cuenta propia. * Temor de perder los subsidios otorgados por el estado, si ingresan a trabajar formalmente.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Población víctima de conflicto armado en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad. * Dependencia al asistencialismo por parte del estado. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de la informalidad laboral. * Inestabilidad de los ingresos del hogar

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Dificulta de la población víctima del conflicto armado para vincularse a los procesos adaptación e inclusión en formación para el trabajo y formas alternativas de generación de ingresos	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles educativos y de formación para el trabajo de la población víctima de conflicto. * Falta de articulación por parte de los entes del estado en la ejecución de las Políticas socioeconómicas para esta población. * Disminución de sus capacidades productivas por pérdidas de activos: (tierras, animales, cultivos y otros bienes). 	<ul style="list-style-type: none"> * Inasistencia escolar que dificulta o impide al niño y al joven lograr procesos de aprendizaje, educación y socialización. * Dificultad de Vinculación de las víctimas a actividades productivas por limitaciones en su desarrollo físico (Destrucción mala alimentación) y psicosocial (Desadaptación social).
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Jóvenes con problemas sociales por el uso inadecuado del tiempo libre y en los peores casos, delincuencia, ociosidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población en extrema pobreza con bajos ingresos.

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 (Comfaguajira, 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 (Comfaguajira, 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 La Guajira)
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas – UARIV-, Regional La Guajira
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

- * Centros de empleo, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades) autorizadas.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, Regional La Guajira.
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.
- * Cámara de comercio de Riohacha.

* Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira -G-
Emprende-

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo –
Ormet La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

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

* (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 La Guajira)

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

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, Regional La Guajira.

* Centros de empleo, Agencias privadas y Bolsas de empleo
(Universidades) autorizadas.

* Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira -G-
Emprende-

* Organizaciones de cooperación internacional.

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo –
Ormet de La Guajira.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira-
Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del
Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM
(Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica,
Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y
Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de
La Guajira, Sintracerrejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

* (Nacional) Sistema General de Regalías.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Mesas de participación.

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Dificultades para ingreso al mercado laboral, desarrollo empresarial y/o asociativo de las mujeres en el departamento de La Guajira (Tasa departamental de desempleo 9,1% anual 2014 - FILCO)	
CAUSAS	
* Bajo nivel educativo y formación para el trabajo.	* Mujeres trabajadoras por cuenta propia en actividades informales.
* Dedicada mayor tiempo a los oficios del hogar.	* Baja niveles de formación para el trabajo en grupos de mujeres.
* Población (femenina) mayoritaria económicamente inactiva en el departamento.	* Bajo cumplimiento de las cuotas de participación femenina de acuerdo a lo estipulado en la ley.
* Empresarios con percepción de baja escolaridad y cualificaciones de las mujeres para cargos de decisión.	* Embarazo en adolescentes y bajo control de natalidad que genera barreras para que las mujeres participen del mercado de trabajo.
EFFECTOS	
* Exclusión y pobreza grupo mujeres, sin oportunidades de generar ingresos que los ayuden a salir de su situación de vulnerabilidad y recobrar la autonomía en el ejercicio de sus derechos.	* Violencia de género.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORMACIÓN, FORMALIZACIÓN LABORAL Y EMPRESARIAL DE SECTORES PRIORITARIOS PARA GENERACIÓN DE INGRESOS EN POBLACIÓN MUJER (SERVICIO DOMÉSTICO, BELLEZA, PELUQUERÍA) Y ÁREA RURAL (AGRÍCOLA, ALIMENTOS Y ARTESANÍAS)

Rol Gobernación

- * Promover inclusión de acciones afirmativas dirigidas a la autonomía de económica de la mujer en los planes de desarrollo
- * Promover 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.

Acciones de apoyo

- * Realizar convenios y alianzas con entidades para formación para el trabajo, con instituciones de formación para el trabajo.
- * Apoyar la creación y fortalecimiento de microempresas con competencias específicas en la elaboración de bienes y servicios., en articulación con las cámaras de comercio.
- * Promover divulgación campañas productivas a través de medios masivos sobre los derechos y beneficios de la seguridad y social.

- * 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 factores productivos (financiación producción-créditos, asistencia técnica y capacitación).
- * 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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial La Guajira)
- * Consejería presidencial para la equidad de la Mujer.
- * Organizaciones No gubernamentales –ONG- (Fundación de la Mujer)
- * Cámara de comercio de Riohacha.
- * Alcaldías Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Oficinas política social, Secretarías gobierno, Oficina mujer)

- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, Regional La Guajira.
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS-, La Guajira.
- * Organizaciones de cooperación internacional.
- * Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).
- * Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (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
- * Red Nacional de formalización laboral.

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

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

Rol Gobernación

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

- * Socializar y promover la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género -SGIG- 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 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.

- * (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).
- * Promover socialización y cumplimiento de ley de cuota de participación de mujer.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial La Guajira)
- * Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer
- * Organizaciones de cooperación internacional (PNUD, ONU Mujeres).
- * Organizaciones No gubernamentales –ONG-

- * Cámaras de comercio de Riohacha.
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.
- * Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi seccional La Guajira).
- * Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Privados) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- de La Guajira.

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JOVEN

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 desarrollo empresarial para los jóvenes de La Guajira. (Tasa departamental de desempleo 10,4% en población jóvenes 18 a 28 años a 2014; DANE)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Deserción escolar por la necesidad de complementar el ingreso familiar. * Bajo nivel de formación para el trabajo y competencias específicas requeridas por el mercado laboral. * Los jóvenes de 18 y 26 años se caracterizan por ser una mano de obra poco calificada y sin experiencia. * La población desocupados tienen la condición de pobreza extrema y se concentran en el grupo de edad de 18 a 28 años. 	<ul style="list-style-type: none"> * Falta de experiencia requerida por el mercado laboral. * Falta de Reten cultural de no contratar jóvenes por inexpertos en actividades requeridas. * Desconocimiento de herramientas como el servicio público de empleo. * Falta de motivación y realización de proyecto de vida. * Barreras de ingreso al mercado laboral (experiencia, libreta militar)
EFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel e inestabilidad de ingresos de los jóvenes. * Baja calidad en el empleo de los jóvenes. * Población joven desmotivada. 	<ul style="list-style-type: none"> * Jóvenes sin ocupaciones que problemas sociales. * Jóvenes sin experiencia laboral.

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 respuestas o inquietudes que surjan sobre 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 La Guajira)
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.
- * Departamento para la prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira.
- * Cámara de comercio de Riohacha.
- * Cajas de compensación familiar de Riohacha-Comfaguajira.

- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.
- * Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).
- * Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).
- * Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.

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

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

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 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 esas apuestas productivas.
- * Fortalecer 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 La Guajira).
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira.

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.
- * Cámara de Comercio de Riohacha.
- * Cajas de compensación familiar de la Guajira -Comfaguajira-.

- * Instituciones de Formación para el Trabajo.
- * Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD).
- * Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira-Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).
- * Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica,

Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

* Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

* Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.

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.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- La Guajira.
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet De La Guajira.

- * Mesas Técnicas de Empleo.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- La Guajira.

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: Poca generación de oportunidades laborales a población migrante	
CAUSAS	
* Baja priorización de aspectos migratorios en planes de desarrollo del nivel local.	* Ambiente político y económico desfavorable en la zona fronteriza de Venezuela que incide en la dinámica económica de la zona de frontera.
* Amplio corredor fronterizo con Venezuela que genera dinámicas económicas formales, informales y/o ilegales que inciden en el mercado de trabajo departamental.	* Baja articulación institucional para oferta de servicios a migrantes (retornados, colombianos en el exterior y extranjeros en Colombia).
	* Bajo conocimiento de la dinámica migratoria laboral en la zona de frontera y caracterización de las problemáticas.
EFFECTOS	
* Población vulnerable y en condiciones de pobreza extrema.	* Informalidad laboral
* Inestabilidad de los ingresos familiares.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de incumplimiento garantías laborales a extranjeros que trabajan en Colombia	
CAUSAS	
* Desconocimiento de la normatividad nacional.	* Ingreso de mano de obra venezolana de manera irregular contratada a menor de un salario mínimo. (Principalmente médicos, carpinteros y herreros).
* Insuficientes mecanismo de seguimiento y control del cumplimiento de las garantías de esta población.	* Exclusión de problemática migratoria en planes de desarrollo locales.

EFFECTOS

* Desplazamiento de mano de obra local por el menor precio.

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 articulación de entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio que permitan desarrollar acciones para 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 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 la cautela de derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios y brindar herramientas para su asesoría (Línea 120, Dirección Territorial Mintrabajo).

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-

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

* Caja de compensación familiar del Guajira -Comfaguajira-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira

* Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones-

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional de La Guajira.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

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

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerejón Limited y empresas contratista Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental y municipal de Migración.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- La Guajira.

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

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

Rol Gobernación

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

Acciones de apoyo

- * Promover actualización información Registro Único de Retornados que genere información insumo para diagnósticos.
- * Socializar con empresarios de la región el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial La Guajira).
- * Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante
- * Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira.
- * Cámara de Comercio de Riohacha.
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

- * 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-.

- * Incluir en los planes de desarrollo de los entes territoriales municipales desarrollo y compilación de estudios de caracterización de la población emigrante.

- * Identificar aliados estratégicos para la realización de los estudios y el intercambio de información para la realización de diagnósticos.

- * Realizar convenios interinstitucionales para gestión de recursos.

- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet La Guajira.

- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

- * Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira-Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

- * Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira).

- * Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.

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

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

Rol Gobernación

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

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.

- * Liderar los mecanismos de identificación, seguimiento, vigilancia y control de la 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.

- * 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 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.

Entidades de apoyo

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

* Cámara de Comercio de Riohacha.

* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional La Guajira.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental y Municipal de Migración.

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de La Guajira.

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: Baja implementación de Teletrabajo en empleadores y empleados de La Guajira como una modalidad de trabajo	
CAUSAS	
* Bajo conocimiento del sector público y privado sobre la existencia y normatividad de teletrabajo	* Bajo nivel de conectividad en TIC's en algunas regiones de La Guajira.
* 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.

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

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 que objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo en sus tres modalidades de acuerdo a las necesidades de su territorio.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial La Guajira).
- * 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 La Guajira.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

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.

* 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".

* Consejo Nacional de Discapacidad.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Cámaras de comercio de Riohacha.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira).

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD).

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

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

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento de los beneficios que representa la afiliación al sistema de subsidio familiar, generando un bajo nivel de interés para afiliarse	
CAUSAS	
* 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 DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (SALUD, VIVIENDA, EMPRENDIMIENTO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE) Y PROMOVER LA AFILIACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

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

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de divulgación de información y promoción de la

Acciones de apoyo

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

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de divulgación de información y promoción de la

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

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

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).

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial La Guajira)

* Caja de compensación familiar del Guajira -Comfaguajira-

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

* Cámara de Comercio de Riohacha.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira).

* Instituciones de educación superior (Universidad de La Guajira, Universidad Nacional Abierta y a Distancia).

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- de La Guajira.

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 La Guajira)

* Caja de compensación familiar del Guajira -Comfaguajira-

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

* Cámara de Comercio de Riohacha.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira).

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD).

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- de La Guajira.

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 e implementación del dialogo social y concertación para solución de conflictos laborales (Casos de conflictos laborales en el marco de actividades productivas extractivas)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Poca apropiación de temáticas de diálogo social. * Bajo nivel de intercambio de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, sobre temática de negociación colectiva y condiciones laborales. * Baja utilización del espacio tripartita de la subcomisión de políticas salariales como espacio natural de concertación 	<ul style="list-style-type: none"> * No todos los actores que asisten a las reuniones y actividades tienen poder de decisión. * Falta de visibilización del rol de la Subcomisión de concertación de política laboral y salarial en el departamento. * Baja participación de los trabajadores públicos en el ejercicio de derecho de asociación sindical y negociación colectiva.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja credibilidad en los beneficios que genera del dialogo social y la concertación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desaprovechamiento del espacio natural tripartita de la subcomisión de políticas salariales, importante para prevenir conflictos.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS U OTRAS) QUE PROMUEVA DIALOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS (TRABAJO DECENTE, CONFLICTOS SOCIO - LABORALES)

Rol Gobernación

- * Liderar el fortalecimiento de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- en su territorio conjuntamente con el Ministerio del Trabajo.
- * Promover 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 en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.
- * Promover el cumplimiento de los compromisos que se establezcan en el marco de la Subcomisión.

- * Fortalecer espacios de dialogo social para prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.
- * Liderar la implementación de la Ordenanza N° 372 de 2014. "Políticas públicas para generar empleo y garantizar el derecho a un trabajo digno y decente en La Guajira, de acuerdo al artículo 74 de Ley 1753 de 2015 Plan Nacional de Desarrollo y Pactos por el Trabajo Decente.
- * Impulsar la aprobación y promulgación de proyecto de la ordenanza de trabajo decente.

Acciones de apoyo

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

- * Fortalecer espacios de dialogo social para prevención y solución de conflictos y servir de garante en el caso en que sea necesario.
- * Apoyar implementación de la Ordenanza N° 372 de 2014. "Políticas públicas para generar empleo y garantizar el derecho a un trabajo digno y decente en La Guajira, de acuerdo al artículo 74 de Ley 1753 de 2015 Plan Nacional de Desarrollo y Pactos por el Trabajo Decente.
- * (Mintrabajo) Realizar Secretaría Técnica y seguimiento a cumplimiento de compromisos establecidos en Subcomisión.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial La Guajira)
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.
- * Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, CUT La Guajira, Sintracorrejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).
- * Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

- * Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).
- * Asamblea del departamento de La Guajira.
- * Concejos municipales La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

- * (Ministerio del Trabajo) Recursos propios para asistencia técnica.

Instancias territoriales con competencia

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

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 en los sectores agropecuario, pesquero, turismo, comercio, y servicios (transporte, restaurantes, hoteles) (Tasa departamental informalidad 80% La Guajira a 2014, DANE)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja oferta laboral y pocas fuentes formales de empleo. * Bajo nivel educativo de la población que incentivan el desarrollo de actividades informales. * Desconocimiento proceso formalización y cultura informalidad (empresarial y laboral), prejuicios frente a complejidad, costos, otros * Problemas de movilidad e insuficiencia de transporte público. 	<ul style="list-style-type: none"> * 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. * Organizaciones de taxis son empresas unipersonales.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Empleos baja remuneración (en algunos casos), y/o sin acceso a seguridad social (principalmente pensiones y riesgos laborales). 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumenta brechas pobreza extrema y desigualdad al interior de sociedad. * Débil encadenamiento productivo en el departamento.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Aumento de tendencia de registro de iniciativas empresariales con base en persona natural (de carácter individual) y no en jurídica (asociativas) como manifestación de informalidad	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Evasión de obligaciones laborales y empresariales. * Se combinan actividades micros empresariales e informalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Empresas de menor tamaño que vinculan empleados sin acceso a la seguridad social, normas laborales, contrato de trabajo. * Escasez de recursos económicos y dificultades acceder a créditos.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Débil tejido productivo inclinados a una economía de subsistencia. * Limitadas posibilidades de iniciar procesos sostenidos de acumulación, generación de empleo e ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de formalización laboral y afiliación al sistema de seguridad social (principalmente pensiones y riesgos laborales). * Baja creación de empresas consolidadas y con capacidad de generar empleos.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo cumplimiento de normatividad laborales en los procesos de vinculación y contratación en el sector público (Salud y educación)	
CAUSAS	
* Falta de pago de las obligaciones salariales, pasivo prestacional y las sentencias laborales que han venido siendo emitidas en contra de los hospitales.	* El problema de traslados de los educadores y familiares a otros centros de salud.
* Los educadores del departamento se encuentran sin la prestación de los servicios médicos asistenciales.	* Situación de trabajadores del sector salud y educadores contratados a término fijo a través de otras organizaciones. (Tercerización).
	* Pasivo fiscal que presenta la red de hospitales no se ha solucionado.
EFECTOS	
* Aumento de paros y huelgas sindicales que afectan en orden público de municipios y del departamento.	* Trabajadores oficiales sin beneficios laborales y de seguridad social.
* Informalidad laboral dentro de la formalidad en el sector público.	* Población con cese continuo de actividades de los servicios públicos de la salud y educación.

ESTRATEGIA. REALIZAR DIAGNÓSTICO Y CARACTERIZACIÓN A NIVEL DEPARTAMENTAL DE LOS SECTORES INFORMALES

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 La Guajira)

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Caja de compensación familiar La Guajira -Comfaguajira-

* Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD)

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet La Guajira.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Organizaciones de cooperación internacional (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.

* (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 La Guajira.

* Red Nacional de Formalización Laboral.

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

ESTRATEGIA. PROMOVER FORMALIZACIÓN LABORAL Y EMPRESARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA ESPECIALMENTE EN LOS SECTORES CRÍTICOS (AGROPECUARIO, PESQUERO, TURISMO, TRANSPORTE)

Rol Gobernación

- * Identificar los sectores críticos (Agropecuario, pesquero, turismo, comercio, y servicios (Transporte, los restaurantes, los hoteles).
- * Promover y liderar el diseño de programas para articular acciones para formalización empresarial y laboral a fin de generar la organización y formalización en los sectores más críticos de la informalidad (Agropecuario, pesquero, turismo, comercio y servicios (Transporte, los restaurantes, los hoteles).
- * Promover la vinculación a los sectores en el proceso de formalización laboral y empresarial.
- * Brindar acompañamiento técnico y financiero.
- * Promover los incentivos como el capital semilla para aumentar la base empresarial.
- * Realizar convenios con la cámara de comercio, Dirección territorial de La Guajira (Ministerio de Trabajo), Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, agencia de servicio pública de empleo para realizar estrategias articuladas para la formalización empresarial y laboral de los sectores informales.
- * Articular acciones público- privadas que promuevan la formalización (empresarial- laboral).
- * Realizar convenios interadministrativos con el DPS, municipios, Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y cámara de comercio para promover el crecimiento de la base empresarial (MIPYMES) dirigido a la especialización y diversificación productiva.
- * Promover la socialización de los Mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, como Beneficios Económicos Periódicos -BEPs-, cotización por semanas.
- * 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 de La Guajira.
- * Promover acceso de créditos oportunos y condiciones adecuadas de plazos y tasa para financiamiento de cultivos (5 años de gracias y 15 de plazo total) en zonas rurales de emergencia económica por causa de la crisis fronteriza de La Guajira.

Acciones de apoyo

- * Apoyo en identificar los sectores críticos (Agropecuario, pesquero, turismo, comercio, y servicios (Transporte, los restaurantes, los hoteles).
- * Promover la vinculación en el proceso de formalización laboral y empresarial.
- * Brindar acompañamiento técnico y financiero.
- * Promover la socialización de los Mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, como Beneficios Económicos Periódicos -BEPs-, cotización por semanas.
- * Acompañamiento socioeconómico de Departamento para la Prosperidad Social -DPS-.
- * Brindar formación para el trabajo y empresarial.
- * Suscribir convenios y/o alianzas público privadas.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Dirección Territorial La Guajira)
- * Organizaciones de cooperación internacional (PNUD).
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-
- * Ministerio de Agricultura y desarrollo rural.
- * Departamento para la Prosperidad Social –DPS-, Regional La Guajira
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet La Guajira.
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira
- * Cámara de Comercio de Riohacha.
- * Entidades académicas.
- * Centro de emprendimiento y empleabilidad de La Guajira-G-Emprende.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * Recursos de privados (Responsabilidad social empresarial, clausulas regionales de proyectos PIN).

Instancias territoriales con competencia

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo - Ormet de La Guajira.
- * Red Nacional de Formalización Laboral.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de La Guajira.

ESTRATEGIA. PROMOVER RECONVERSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN EN ACTIVIDADES INFORMALES E IRREGULARES (MOTOTAXISMO, PIMPINEROS, RECICLADORES, CARROMULEROS) PARA QUE SE VINCULEN 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 ejercicios de sensibilización de población no vinculada al sector productivo y que participa en actividades irregulares.

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 alianzas institucionales para capacitación y fortalecimiento de competencias para desarrollo de actividades laborales.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial La Guajira)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – UAESPE-
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral.

- * 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.

- * Promover y fomentar la 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.
- * Vincular a municipios a las estrategias de reconversión laboral.
- * Fortalecer controles a desarrollo de actividades económicas irregulares.

- * Cámara de comercio de Riohacha.
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios.
- * Entidades académicas (Universidad de La Guajira, UNAD).
- * (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 la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral y a los 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 formalización laboral, principalmente, enfocados componente afiliación sistema seguridad social integral y mecanismos flexibles (población adulta mayor, población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).

- * 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 el departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.

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

* Promover socialización 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 comunitarios).

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.

* Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural.

* Cámaras de comercio de Riohacha.

* Caja de compensación familiar de La Guajira -Comfaguajira-

* Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones

* Administradoras de riesgos laborales -ARL- (Positiva)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- del De La Guajira

* 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.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Asociaciones de pesca.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira).

* (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 De La Guajira.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA CONFORMACIÓN 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 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 interinstitucional a nivel nacional y territorial para formalización laboral.

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

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa del Servicio público de empleo -UAESPE-

* Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, CUT La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

* Confecamaras - Cámara de comercio de Riohacha

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Caja de compensación familiar Comfaguajira

* 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.

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

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Ormet La Guajira.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

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

ESTRATEGIA. PROMOVER ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA. (SECTOR PRIVADO: TURISMO, COMERCIO Y SERVICIOS, 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.

* 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.

* Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de 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) Realizar seguimiento al cumplimiento del acuerdo de formalización.

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

Entidades de apoyo

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

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira)

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

* Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, CUT de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

Instancias territoriales con competencia

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

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

- * Poca tecnificación de los procesos de producción en los sectores agropecuario.
- * Bajo niveles de involucración de los pequeños productores en esquemas asociativos que faciliten su incorporación en procesos empresariales y articulación con los inversionistas privados.
- * Cambio de perfil laboral frente la demanda de los megaproyectos Minera (carbón, Hidrocarburos e infraestructura).
- * Bajo niveles de formación para el trabajo en el campo y/o proceso de certificación de competencia.

- * Falta orientación vocacional del sector productivo.
- * Débil conformación de cadenas productivas vocacionales de la región.
- * Baja formalización de la propiedad rural y altos costos de producción.
- * Escasa productividad de la mano de obra rural.
- * Cultura de informalidad empresarial, laboral y de seguridad social

EFFECTOS

- * Población con pérdidas de actividades de economía tradicionales y vocacionales propias del territorio.
- * Aumento desempleo rural y baja calidad de vida en el campo.

- * Débil aprovechamiento de las condiciones naturales del territorio para generar ingresos a las poblaciones.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de formalización laboral y empresarial de poblaciones indígenas

CAUSAS

- * Actividades productivas tradicionales que por sus características son realizadas de manera informal.
- * Falta de organización y formalización laboral y empresarial.

- * Alto nivel de Analfabetismo y bajo nivel de educativo y formación para el trabajo.

EFFECTOS

- * Bajo niveles e inestabilidad de ingresos de los grupos indígenas.

- * Desprotección de la población grupos indígenas frente riesgos relacionados al lugar de trabajo y protección para la etapa de vejez.

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

Rol Gobernación

- * Gestionar establecimiento puntos BEPS en sus departamentos, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la 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

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 responsabilidad en realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial.

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.

- * 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 La Guajira)
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.
- * Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Cámara de comercio de Riohacha.
- * Caja de compensación familiar de La Guajira -Comfaguajira-
- * Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones.
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL- (Positiva)
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

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

- * Asociaciones de pesca.
- * Organizaciones sociales indígenas.
- * Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).
- * Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira)
- * Organizaciones de trabajadores (Sintracarbon CTC, CGT, Cut de La Guajira, Sintracerejon, Sintrainal, Sintrachaneme, Sintrasama).

- * (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 de La Guajira.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA AFILIACIÓN Y LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR) EN EL ÁREA RURAL 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 las Cajas de Compensación Familiar, frente a las características propias de las familias y empleo rural de los departamentos, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados.

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio familiar - Dirección Territorial La Guajira).
- * Caja de Compensación Familiar de La Guajira -Comfaguajira.
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

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

- * Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones en materia del sistema de subsidio familiar.
- * Formular y gestionar proyectos ante los OCAD correspondientes, que fortalezcan el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social.

- * Gremios - empresas de los sectores (Turismos, comercio y servicio), (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi seccional La Guajira).
- * Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise, Ecopetrol y Chevrón, Promigas, Gases de La Guajira)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Nacional) Minagricultura - Fondo de Desarrollo Rural

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral.

* Mesas técnicas de empleo.

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

ESTRATEGIA. FORTALECER LAS COMPETENCIAS LABORALES Y EMPRESARIALES DE POBLACIÓN INDÍGENA PARTIENDO DE SU MODELO DE DESARROLLO ECONÓMICO ÉTNICO (ETNODESARROLLO)

Rol Gobernación

* Fomentar e impulsar la organización y formalización laboral y empresarial de la población indígenas.

* Promover de manera articulada con el SENA, Instituto técnico, tecnólogo y de educación superior, la formación para el trabajo y empresarial desde sus usos y costumbres.

* Fomentar el emprendimiento y la asociatividad que permita la generación de oportunidades laborales y empresariales partiendo de actividades relacionadas con usos y costumbres turismo (étnico, ecológico u otros), artesanías, etc.)

* Promover estrategia de inclusión productiva mediante programas de generación de ingresos.

* Elaborar e implementar programas de asistencia técnica y acompañamiento financiero para la creación de asociaciones y cooperativas familiares de acuerdo a sus usos y costumbres de los pueblos indígenas.

* Fomentar unidades productivas y procesos de emprendimiento para jóvenes indígenas.

* Socializar la importancia y beneficios de la afiliación a seguridad social de los mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, como Beneficios Económicos Periódicos –BEPs-.

Acciones de apoyo

* Conformación, legalización y organización de las familias indígenas (que desarrollan actividades de economía tradicional) en organizaciones economías solidarias para que pasen de la informalidad a la formalidad.

* Impulsar procesos de formalizaciones empresariales junto con la cámara de comercio.

* Acompañamiento de capital semilla.

* Realizar un diagnóstico previo para conocer sus visiones ancestrales (cosmovisión)

* Involucrar las autoridades de pueblos indígenas.

* Identificar e involucrar a las organizaciones solidarias indígenas existentes.

* Socializar y divulgar la importancia y ventajas de la formalización laboral y empresarial.

* Generación de alianzas entre la oficina de asuntos étnica del Departamento, los gobiernos de los resguardos, cámara de comercio y Dirección territorial (Ministerio de Trabajo)

* Fomentar la divulgación de los mecanismos flexibles de la afiliación de SS a través de un enlace (Lider) multiplicador de esta población en especial a los sectores (Agricultores, Artesanas).

* Campañas educativas de la importancia y beneficios de la afiliación a seguridad social.

* Vincular a las comunidades indígenas en los procesos de socialización de los Beneficios Periódicos Económicos –BEPs-.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Educación Nacional

* Ministerio del Interior

* Departamento Prosperidad Social –DPS-, Regional La Guajira.

* Organizaciones sociales y comunitarias.

* Cajas de Compensación Familiar de La Guajira -Comfaguajira.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Entidades académicas.

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Artesanías de Colombia.

* Procolombia.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros La Guajira-Federación e cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira, Cotelco).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista.

* Organizaciones de cooperación internacional (FEM Internacional)

* Organizaciones No Gubernamentales –ONG- (Fundaciones de Cerrejón).

* Financiera del Desarrollo – Findeter,

* Cámara de comercio de Riohacha.

Posibles Fuentes de financiamiento.

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Privado) Recursos de empresas (Responsabilidad social).

* (Internacional) Recursos de Cooperación internacional.

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS- del departamento de La Guajira.

ESTRATEGIA. PROMOVER PRÁCTICAS DE “COMERCIO JUSTO” EN EL SECTOR DE ARTESANÍAS EN LA POBLACIÓN INDÍGENAS EN EL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA

Rol Gobernación

* Promover e impulsar estrategias para el aumento de la cultura de compra y venta de artesanías con pago del justo del precio.

* Socialización y divulgación del comercio justo de los productos artesanales.

* Fortalecimiento de la economía tradicional con visión de mercado internacional.

* Fomentar Intercambio de conocimientos y experiencias iniciativas del comercio justo en Colombia para consolidar estas buenas prácticas en la Región.

Acciones de apoyo

* Promover e impulsar estrategias para el aumento de la cultura de compra y venta de artesanías con pago del justo del precio.

* Socialización y divulgación del comercio justo de los productos artesanales.

* Celebración de convenios, alianzas públicas privadas.

* Apoyar el Intercambio, de conocimientos y experiencias iniciativas del comercio justo en Colombia para consolidar estas buenas prácticas en la Región.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Interior

* Departamento Prosperidad Social –DPS-, Regional La Guajira.

* Organizaciones sociales y comunitarias

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.

* Entidades académicas

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

* Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira, Cotelco).

* Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista).

* Artesanías de Colombia.

* Organizaciones de cooperación internacional (FEM Internacional)

* Organizaciones No Gubernamentales –ONG- (Fundaciones de Cerrejón).

* Cámara de comercio de Riohacha.

* Procolombia.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Privados) Recursos de empresas en el marco de actividades de Responsabilidad social.

* (Internacional) Recursos de Cooperación internacional (FEM Internacional).

Instancias territoriales con competencia

* Consejo departamental de política social -CODPOS- del departamento de La Guajira.

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 micro y pequeños productores de La Guajira.
* Débil orientación vocacional del sector productivo.	* Limitados niveles de producción y calidad de micro y pequeños productores y empresarios.
EFFECTOS	
* Débil conformación de cadenas productivas de la región.	* Poca capacidad competitiva de micro y pequeños productores y empresarios locales.
* Bajo nivel de ingresos de micro y pequeños productores y empresas 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 la identificación de grupos de población prioritario (rural, jóvenes, mujeres, víctimas del conflicto, otras) en los que se focalicen el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- * Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias
- * Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones

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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio familiar – Dirección Territorial La Guajira)

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

- * Promover la 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.

- * 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, microfranquicias solidarias entre otros, que contribuyan a una efectiva inclusión social, productiva y la generación de ingresos de las comunidades más vulnerables.

- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional La Guajira.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-. Regional La Guajira.
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * Cámara de Comercio de Riohacha.
- * Gremios (Comité departamental de cafeteros de La Guajira- Federación de cafeteros, Fedegan, Acopi- seccional La Guajira).

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas de generación de ingresos

- * Empresas (Salinas Marítimas de Manaure Ltda. Carbones del Cerrejón Limited y empresas contratista (Aramak, CHM (Chaneme), Mecánicos Asociados, Blastingmar, Epromecanica, Asecolba, Dimantec, Vigilancia Guajira, Vise), Ecopetrol y Chevron, Promigas, Gases de La Guajira, Interaseo).

- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

- * Juntas de Acción Comunales.

- * (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; principalmente en las comunidades indígenas.	
CAUSAS	
* Informalidad laboral en su etapa productiva. * Poca cultura de previsión y de una cultura del aseguramiento para garantizar protección para la vejez.	* Cultura de dependencia a los incentivos (subsídios) otorgados por el estado, principalmente en la población indígena.
EFFECTOS	
* Altos niveles de pobreza, pobreza extrema 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 áreas delegadas por Alcaldes municipales y distrital.

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

* (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción

* Gestionar el mejoramiento de la forma de transferencia de recursos del programa Colombia mayor (banco, tarjeta de crédito).

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones – Dirección Territorial La Guajira)

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPs

* Consorcio Colombia Mayor

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional La Guajira

* Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- La Guajira.
- * 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.), Atención psicosocial.

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 dirigidos a adultos mayores de transferencia de conocimiento en actividades propias de la región (artesanías, comidas típicas, etc.)
- * Promover programas de atención en salud, rehabilitación y dotación de elementos y dispositivos médicos para adulto mayores.

Entidades de apoyo

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional La Guajira.
- * Asamblea departamental La Guajira y Concejos municipales.
- * Alcaldía Distrital Riohacha y alcaldías municipales La Guajira (Secretarías de desarrollo social).
- * Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Ente territorial) Estampilla para el bienestar del adulto mayor.
- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-de La Guajira.
- * Comité de Adulto Mayor.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXOS

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

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

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

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

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