

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



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

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

LUÍS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

LUÍS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO
Viceministro de Empleo y Pensiones

ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

MARTHA ELENA DÍAZ MORENO
Secretaria General

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

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

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

WILLIS RUIZ MARIN
Asesor Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público	16
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	16
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	18
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	19
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	21
Formación de trabajadores productivos	21
Seguridad y salud en el trabajo	23
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	25
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	30
Teletrabajo	32
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	33
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	34
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	36
Formalización laboral	36
Trabajo decente en el campo	38
Organizaciones solidarias	40
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	42
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	42
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS.....	46

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	46
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	46
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	46
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	46
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”	46
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	46

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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



SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DEL MAGDALENA

Fechas de Sesiones: 15 de Septiembre de 2015 – 29 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación del Magdalena, Confederación General del Trabajo del Magdalena, ANDI-.

COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN DEL MAGDALENA

Fechas de Sesiones: 15 de Septiembre de 2015 – 29 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación del Magdalena, Alcaldía de Santa Marta, Cámara de Comercio de Santa Marta-.

CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL DEL MAGDALENA

Fechas de Sesiones: 15 de Septiembre de 2015 – 29 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación del Magdalena, Alcaldía de Santa Marta, PNUD-.

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

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

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil. Tasa del 3% en Santa Marta en el último trimestre de 2014. (Microdatos GEIH 2014, Fundesarrollo)	
CAUSAS	
<p>* La prevalencia de pobreza e informalidad reduce el bienestar e ingresos económicos de las familias, lo que lleva a la vinculación de niños, niñas y adolescentes al trabajo infantil.</p> <p>* Patrones culturales de participación de niños, niñas y adolescentes en el acompañamiento de padres a la realización de oficios y actividades laborales.</p>	<p>* Niveles bajos de formación de padres, lo cual lleva a que no den mayor importancia a la continuidad de procesos educativos de niños, niñas y adolescentes.</p>
EFFECTOS	
<p>* Participación de niños, niñas y adolescentes en el mercado laboral, especialmente en actividades de comercio y construcción.</p>	<p>* Deserción escolar de niños, niñas y adolescentes vinculados a trabajo infantil, junto a un desinterés generalizado de retomar estudios.</p>

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

Rol Gobernación

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

* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

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

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

* Conformar y/o fortalecer los Consejos Departamentales de Política Social en el departamento.

Acciones de apoyo

* (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial a partir de 2016.

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

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

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

* (Alcaldía) Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las 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 los Consejos Municipales de Política Social en su territorio.

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Magdalena

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social

* Ministerio de Educación Nacional

* Asamblea Departamental y Concejos Municipales

* Comisarias de Familia del Magdalena

* Procuraduría General de la Nación - Regional Magdalena

* Defensoría del Pueblo - Regional Magdalena

* Entidades en general del Sistema de Bienestar Familiar

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones –SGP–, Componente Propósito General para Atención a Grupos Vulnerables (Ley 715 de 2001)

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

* (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil)

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil - CIETI- de Magdalena y Municipales

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

ESTRATEGIA. SENSIBILIZAR A PADRES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES TRABAJADORES, SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN Y OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE, PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL

Rol Gobernación

* Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación del trabajo infantil 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 del tejido social mediante campañas de sensibilización.

* 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.

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

Acciones de apoyo

* Brindar asesoría y acompañamiento para el proceso de sensibilización y educación a las familias de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Magdalena)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Magdalena
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena
- * Ministerio de Educación Nacional

- * Ministerio de Cultura
- * Entidades en general del Sistema de Bienestar Familiar
- * Departamento Administrativo del Deporte la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre - COLDEPORTES-
- * Caja de Compensación Familiar del Magdalena CAJAMAG

Posibles fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por cajas de compensación familiar.

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil - CIETI- de Magdalena y Municipales

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

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

Rol Gobernación

- * Conformar y/o fortalecer el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- a través de la participación activa de manera articulada con el Ministerio del Trabajo y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.
- * Articuladamente con entidades competentes realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-.

- * 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 departamento.
- * Promover la implementación de rutas de denuncia teniendo en cuenta la protección y/o el anonimato de los denunciantes; y activar las rutas de atención para reestablecer los derechos de NNA trabajadores o inmersos en peores formas.
- * Fortalecer al ente territorial y al Comité Para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil)

Acciones de apoyo

- * Participar en el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- articuladamente con los entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial.
- * (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a los entes territoriales y a los Comités Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil -CIETI- para la gestión adecuada del sistema de información.
- * (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en

- peores formas, que permita su identificación y registro en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI-.
- * Apoyar el seguimiento a los avances de la Estrategia de erradicación y prevención de peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador en su territorio.
- * Apoyar la implementación de las rutas de atención integral a población infantil trabajadora brindando servicios de acuerdo a las competencias de cada una de las entidades.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo - Dirección Territorial Magdalena)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Magdalena
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE-

- * Ministerio de Salud y Protección Social
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Policía Nacional (Grupo Infancia y Adolescencia)
- * Comisarias de Familia del Magdalena
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Magdalena

* Defensoría del Pueblo, Regional Magdalena

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

* (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.

* (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- de Magdalena y municipales

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Magdalena - 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: Debilidad en la construcción de una política pública sectorial que dinamice el mercado laboral. 20% de los ocupados del Magdalena en 2014 trabajaron en comercio y un 16% lo hizo en el sector agrícola y de caza (Microdatos GEIH 2014, Elaboración Fundesarrollo).	
CAUSAS	
* Poco compromiso del sector público para construir una política pública de desarrollo sectorial.	* Diálogo interinstitucional e intersectorial con deficiencias en el establecimiento de acciones conjuntas para garantizar las condiciones de empleabilidad de la población.
* Limitada intervención de los gremios en la generación de oportunidades de empleo en el marco del trabajo decente.	
EFFECTOS	
* Vocación productiva del departamento, con desarrollo limitado debido a las deficientes intervenciones realizadas por los gremios y tejido empresarial relacionados.	* Desarrollo de actividades económicas con bajo impacto en el mercado laboral y la competitividad de las empresas.
* Débil liderazgo de los actores locales, para dinamizar las apuestas de desarrollo productivo de alto impacto en la generación de empleo en el departamento.	

ESTRATEGIA. FOMENTAR MESAS DE TRABAJO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, PARA LA PROMOCIÓN DE ACCIONES DE ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES QUE PERMITAN FORMULAR POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DEL DEPARTAMENTO, EN RELACIÓN A SUS APUESTAS PRODUCTIVAS (TURISMO, AGROPECUARIO Y LOGÍSTICA)

Rol Gobernación

- * Propiciar el funcionamiento de espacios para la discusión territorial en torno a política de empleo y desarrollo sectorial, que contribuyan al mejoramiento competitivo del departamento.
- * Orientar la formulación, implementación y seguimiento de la política de desarrollo sectorial del Magdalena, de acuerdo a los espacios institucionales y mesas de trabajo establecidas para tal fin.
- * Coordinar y/o implementar con entidades competentes intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.
- * Realizar un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente.

Acciones de apoyo

- * Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado, para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.
- * Facilitar mecanismos de identificación de actores y acciones para la formulación e implementación de la política de desarrollo sectorial del departamento.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Magdalena)
- * Gremios productivos (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- * Fondo de Protección Turística de Santa Marta
- * Asamblea Departamental del Magdalena
- * Sociedad Portuaria de Santa Marta
- * Cooperación Internacional (OIT; CEPAL, otras)
- * Cámara de Comercio de Santa Marta
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN DE 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 que se desarrollarán en su territorio, articuladamente con los municipios de su jurisdicción.

* Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y

sector privado para desarrollar actividades y proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

* Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a la cantidad y calidad del 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 de 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 Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Magdalena)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

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

* Instituciones de educación superior y centros de investigación.

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Magdalena

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* Cámara de Comercio de Santa Marta

* Gremios productivos (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)

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

* Federación Comunal del Magdalena

* Fondo de Protección Turística de Santa Marta

* Sociedad Portuaria de Santa Marta

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

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

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: Deficiente levantamiento, análisis y uso de información del mercado laboral, que permita la toma de decisiones en política pública en el Departamento del Magdalena	
CAUSAS	
* Insuficiente generación de indicadores sobre las dinámicas del mercado de trabajo en áreas rurales y urbanas.	* Desconocimiento sobre la Red Ormet por parte del sector productivo y académico, dificultando el conocimiento de los resultados de las investigaciones que este genera, así como de la vinculación de nuevos socios estratégicos.
* Entidades que generan indicadores a nivel territorial, no realizan análisis de coyuntura y prospectiva, de la información recolectada.	
EFFECTOS	
* Políticas y programas con limitados alcances que impacten el mercado laboral del departamento, debido a la falta de pertinencia de estudios e indicadores.	* Bajo impacto del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo en el departamento.

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

Rol Gobernación

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

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

* Divulgar y promocionar a través de medios de comunicación virtuales (Ej. página web Gobernación del Magdalena) los sistemas de información en torno al mercado laboral como la Fuente de

Información Laboral de Colombia -FILCO-, Banco de Información Regional -BIRE- y la Red de Observatorios Regionales -Red Ormet-

* Fortalecer y propiciar espacios de discusión que aborden temas relacionados a las dinámicas del mercado de trabajo en el departamento; donde la empresa, gobierno y academia generen propuestas, que constituyan un insumo para la toma de decisiones en materia de empleo.

Entidades de apoyo

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

* Universidades, centros de investigación

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

* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo

* Alcaldías Municipales y Distrital de Santa Marta

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

* (Nacional) Ministerio del Trabajo Proyecto de Inversión Fortalecimiento y Creación de los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo y Consolidación de la Red de Observatorios.

Instancias territoriales con competencia

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

* Comisión Regional de Competitividad CRC Magdalena

ESTRATEGIA. GENERAR ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES E INTERSECTORIALES PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN RELEVANTE DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

* 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 del mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y sus Centros de Empleo Territoriales

* Universidades, centros de investigación.

* Caja de Compensación Familiar del Magdalena –Cajamag-

* Instituciones educación superior y de capacitación para el trabajo.

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

Metas Nacionales (PND) 1.530.000 Población colocada a través del -SPE- a 2018; (PND) 2.000.000

Población orientada laboralmente y remitidas a servicios de gestión y colocación del –SPE- a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Insuficiente socialización de los servicios de gestión y colocación del Servicio Público de Empleo con entes territoriales y tejido empresarial	
CAUSAS	
* Socialización de los servicios de colocación y empleabilidad bajos, reduciendo la capacidad de gestión del servicio público de empleo y su uso por parte de empresas públicas y privadas.	* Pocos procesos de acompañamiento a la implementación del Servicio Público de Empleo, asistencia técnica desde el nivel central baja. * Limitantes en el suministro de información sobre demanda de mano de obra y niveles de formación de buscadores, para la toma de decisiones.
EFECTOS	
* Reducción del impacto y normalización de los procesos de colocación en el territorio; dando continuidad a prácticas irregulares de colocación. * Uso limitado del Servicio Público de Empleo para la colocación y búsqueda de vacantes, tanto por el tejido empresarial como por entes territoriales y sus entidades descentralizadas.	* Baja apropiación de los entes territoriales sobre el Servicio Público de Empleo, como una herramienta útil para procesos de colocación y fortalecimiento en competencias de los buscadores de empleo.

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

Rol Gobernación

- * Promover el Servicio Público de Empleo como un 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.
- * Brindar elementos a las entidades autorizadas para el ejercicio del Servicio Público de Empleo, para el mejoramiento de los procesos

de colocación y focalización a grupos poblacionales priorizados por los entes territoriales.

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

Acciones de apoyo

- * Realizar asistencia técnica acerca del Servicio Público de Empleo a la Dirección Territorial Magdalena

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Magdalena)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Caja de Compensación Familiar del Magdalena CAJAMAG
- * Instituciones de educación superior y centros de investigación
- * Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Magdalena
- * Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta
- * Cámara de Comercio de Santa Marta
- * Gremios y sector empresarial

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- en el Componente Propósito General para atención de Empleo. (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas Técnicas del Servicio Público de Empleo

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Insuficiente especialización productiva en el departamento, debido a que los procesos educativos no corresponden a las necesidades del territorio	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de estudios de oferta y demanda laboral en el departamento, dificultan la identificación y focalización de los procesos de formación y programas pertinentes para trabajadores. * Existencia de brechas ocupacionales, por la falta de articulación entre academia y tejido empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> * Acciones desarticuladas que dinamicen el desarrollo integral de las apuestas productivas del departamento. * Procesos de formación sin seguimiento y evaluación de impacto en el desarrollo socioeconómico del territorio.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Inadecuado desempeño de funciones por parte de la mano de obra local, debido a las limitantes en su desarrollo de competencias. * Incremento del trabajo por cuenta propia debido a largos tiempos de espera de ocupación de la mano de obra local. 	<ul style="list-style-type: none"> * Perfiles ocupacionales de las instituciones de educación, no satisfacen las necesidades del tejido empresarial.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES, 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.
- * Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.

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.
- * Apoyarse en el -ORMET- para levantar y difundir información sobre la oferta y demanda de formación en el departamento.

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

- * (Ministerio del Trabajo - Servicio Nacional de Aprendizaje) Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.
- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Movilidad y Formación para el Trabajo - Dirección Territorial Magdalena)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Magdalena
- * Instituciones de formación para el trabajo
- * Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

- * Cámara de Comercio de Santa Marta
- * Gremios productivos (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco - Magdalena)
- * Caja de Compensación Familiar del Magdalena –Cajamag-
- * Organizaciones campesinas y de trabajadores

Posibles fuentes de financiamiento

- * (Gobernación, Distrito 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)

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar
- * (Aliados Red Ormet) Recursos propios de los aliados de la Red Ormet ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

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

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Magdalena

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

Rol Gobernación

- * Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo como instancias de concertación sectorial.
- * Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de Educación.
- * Promover ante las instituciones competentes el mejoramiento de la calidad de los programas de formación para el trabajo y su

pertinencia de acuerdo a las necesidades del sistema productivo del territorio bajo su jurisdicción.

- * Promover y divulgar estándares de formación en calidad desarrollados en convenio con el Instituto Colombiano de Normalización -ICONTEC en temas de formación para el trabajo especialmente en Seguridad Ocupacional y Riesgos Laborales.

Acciones de apoyo

- * 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 de talento humano y pertinencia de formación para trabajo y competitividad de sectores productivos.
- * Participar en los Comités 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.

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Movilidad y Formación para el Trabajo – Dirección Territorial Magdalena)
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Magdalena
- * Instituto Colombiano de Normas Técnicas -ICONTEC
- * Ministerio de Minas y Energía y Entidades adscritas
- * Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-

- * Instituciones de formación para el trabajo
- * Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet-
- * Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta
- * Cámara de Comercio Santa Marta
- * Gremios productivos (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación Nacional de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)
- * Organizaciones campesinas y de trabajadores

Posibles fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA Magdalena

* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

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

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

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: Prevalencia de incumplimiento de la normatividad en Seguridad y Salud en el trabajo, por parte del sector de microempresarios.	
CAUSAS	
* Desconocimiento de los empresarios de los beneficios de la seguridad y salud en el trabajo. * Falta cultura de autocuidado, de aquellos empleados por cuenta propia.	* Limitado conocimiento por parte del tejido empresarial sobre sanciones y pago de indemnizaciones por fallos en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
EFFECTOS	
* Incremento en el riesgo e incidencias de accidentes laborales, por falta de cultura del autocuidado. * Disminución del desempeño laboral, debido a las bajas garantías de condiciones físicas para el efectivo cumplimiento de funciones.	* Altos costos de indemnización por pensiones debido a enfermedades laborales e incapacidades por accidentes laborales.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR A LOS EMPRESARIOS Y A LA POBLACIÓN EN GENERAL LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Rol Gobernación

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

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

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

* 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.

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Gremios productivos (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación Nacional de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)

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

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta (Secretarías de Salud y Educación)

* Federación Comunal del Magdalena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de Riesgos Laborales

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Magdalena y Distrital de Santa Marta (Secretarías de Salud)

* Ministerio de Salud y Protección Social

* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ministerio del Trabajo) Recursos propios, a través de recurso humano y técnico de la Dirección Territorial Magdalena.

* (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: Debilidades en la identificación y focalización de las iniciativas para la inclusión laboral de la población con discapacidad	
CAUSAS	
* Bajos procesos de búsqueda y caracterización socio laboral de la población con discapacidad; deficiencias en el reconocimiento del potencial productivo y niveles de formación de esta población.	* Deficiencias en las disposiciones físicas para el desarrollo de actividades y desempeño de la población con discapacidad, en las entidades a las cuales son vinculados.
* Desconocimiento de la normatividad para la inclusión laboral de población con discapacidad.	
EFFECTOS	
* Incremento en los índices de desempleo de la población con discapacidad, que influyen en la percepción de oportunidades que estos tienen del mercado laboral.	* Reducción de los ingresos familiares, por falta de oportunidades de la población con discapacidad de vincularse al mercado laboral.
	* Vinculación de población con discapacidad de manera informal y sin garantías de protección.

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

Rol Gobernación

* Establecer y/o coordinar la conformación de las Unidades Generadoras de Datos –UGD– en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que la existente esté en producción y que sea suficiente para las necesidades de registro de cada municipio.

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

* Promover y coordinar la captura y monitoreo de información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y su actualización periódica.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías) Establecer las Unidades Generadoras de Datos – UGD– en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que la existente esté en producción y que sea suficiente para las necesidades de registro de cada municipio.

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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena

* Ministerio de Salud y Protección Social

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

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

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Magdalena

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta (Secretarías de Salud)

* Organizaciones sociales y/o representantes de población con discapacidad

Posibles fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Discapacidad: Comité Departamental Magdalena y Comités Municipales

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Magdalena

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

Rol Gobernación

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

* Socializar con el tejido empresarial la normatividad relacionada con la vinculación laboral de población con discapacidad.

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

* Socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros),

rutas de despido, derechos laborales, entre otros, que permitan eliminar algunos prejuicios y mejoren la empleabilidad.

* Promover la 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.

Entidades de apoyo

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

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Magdalena

* Cámara de Comercio de Santa Marta

* Gremios y sector empresarial

* Caja de Compensación Familiar del Magdalena -Cajamag-

* Organizaciones No Gubernamentales (Best Buddies)

* Organizaciones sociales y/o representantes de población con discapacidad

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

* Federación Comunal del Magdalena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Discapacidad: Comité Departamental Magdalena y Comités Municipales

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Débil apoyo a la población víctima del conflicto armado en proyectos de generación de ingresos	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Altos niveles de analfabetismo de la población adulta, víctima del conflicto armado, generando inconvenientes para la inserción en el mercado laboral. * Asistencia técnica en procesos administrativos, organizacionales y comerciales de las unidades productivas de la población víctima son temporales y no están articulados. * Relación laboral informal entre empleadores y población víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> * Prevalencia de etiquetas sociales, promueven la discriminación laboral de población víctima del conflicto armado; al concebirse que esta población puede tener secuelas físicas o psicológicas que afectan su desempeño laboral. * Capacitación de actores locales frente a rutas integrales y acompañamiento a la población víctima limitada.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajas garantías y oportunidades de acceso al mercado laboral y generación de ingresos para la población víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> * Prevalencia de baja cualificación de la población víctima. * Baja sostenibilidad de las unidades productivas lideradas por población víctima del conflicto armado en el departamento.

ESTRATEGIA. IDENTIFICAR OFERTA DEL ESTADO A NIVEL CENTRAL Y TERRITORIAL EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, ENGANCHE LABORAL, EMPRENDIMIENTO Y OTRAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO Y AUTOEMPLO QUE ESTÉN DIRIGIDAS A LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO

Rol Gobernación

* 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.

Acciones de apoyo

* Realizar seguimiento al cumplimiento de las responsabilidades de las entidades territoriales en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena

* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas

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

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Mesas de participación

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

ESTRATEGIA. ACOMPAÑAMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS RUTAS LOCALES DE AUTOEMPLEO RURAL DE LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO QUE INCLUYEN FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EMPRENDIMIENTO

Rol Gobernación

* Realizar seguimiento a las entidades para garantizar que incorporen las modificaciones sugeridas. Igualmente, se hará un seguimiento a cada víctima para asegurarse que efectivamente ingresó al programa al que fue dirigida.

* Capacitación a los entes territoriales, sobre planeación, acompañamiento, seguimiento y evaluación de políticas, planes y

programas del orden nacional y local en atención a la promoción del autoempleo de la población víctima del conflicto armado en el departamento.

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

Acciones de apoyo

* Fortalecimiento de las unidades productivas de la población víctima asentada en las zonas rurales del departamento, entre lo cual se requiere asistencia técnica y apalancamiento financiero.

* Promoción y funcionamiento de la sala permanente de Memoria Histórica sobre el conflicto armado en el Departamento del Magdalena.

* Utilizar 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.

Entidades de apoyo

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

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

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Magdalena

* Caja de Compensación Familiar del Magdalena -Cajamag-

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

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

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

* Mesas de participación

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escasa participación laboral femenina en el Magdalena.

CAUSAS

* El bajo nivel de educación y poca experiencia obstaculizan el ingreso al mercado laboral formal de mujeres en el departamento.

* Para generar ingresos algunas optan por trabajar por cuenta propia.

* La tenencia de hijos en edad infantil, incide en la decisión de una mujer de vincularse al mercado laboral.

* Alta incidencia de roles en el hogar influenciada por costumbres indígenas.

EFFECTOS

* Bajo crecimiento de la tasa global de participación de la mujer en el mercado laboral departamental.

* Menor inclusión laboral de las mujeres.

* Disminución de los ingresos familiares, que afectan la calidad de vida de la población.

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

Rol Gobernación

* Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, el marco normativo y otra información relacionada en torno al enfoque diferencial de género y a la equidad laboral con enfoque de género.

* Ajustar los planes de gobierno (departamental - municipal) a los planteamientos propios del enfoque diferencial de género; así como también del componente de socialización del mismo.

* Establecer acuerdos con entidades clave para el acompañamiento en la formulación e implementación de políticas públicas territoriales relacionadas con género

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

Acciones de apoyo

* Fomentar espacios de socialización y sensibilización con actores locales de los lineamientos y la normatividad en torno a la equidad laboral con enfoque de género; y los componentes del Programa Nacional de Equidad Laboral.

* Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e intervenciones

que se adelantan desde el ente territorial y otros actores del territorio.

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

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

* Organizaciones de Cooperación internacional (ONU Mujeres, PNUD)

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Cámara de Comercio de Santa Marta

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* Gremios y sector empresarial

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

* (Alcaldías del Departamento del Atlántico) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Atención a Grupos Vulnerables (Ley 715 de 2001

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Magdalena

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral – Dirección Territorial de Magdalena)

* Organizaciones de Cooperación Internacional (PNUD, UNO Mujeres)

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

* Gremios y sector empresarial

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Alcaldías municipales de Magdalena y Distrital Santa Marta.

* Cámara de comercio de Magdalena

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios

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

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Magdalena.

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: Alta tasa de desempleo en la población joven del departamento. Tasa de desempleo juvenil del 14,6% (DANE, 2014)	
CAUSAS	
* Bajos niveles de contratación de mano de obra joven, por percepción de ser mano de obra flotante sin compromiso empresarial.	* Tejido empresarial que vincula jóvenes a sus plantas de trabajo, no generan mayores procesos de formación interna (competencias y habilidades), por considerarlos procesos costosos.
* Experiencia laboral de jóvenes con educación técnica, tecnológica y profesional, no guardan relación con sus estudios.	

EFFECTOS	
* Desincentivos de la población joven de vincularse al mercado laboral.	* Baja generación de ingresos en la población joven. * Bajos procesos de cualificación de mano de obra joven.

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

Rol Gobernación

* Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para la productividad que tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada).

* Identificar las necesidades de mano de obra que requerirán de inversión pública y privada proyectada para el departamento.

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Cámara de Comercio de Santa Marta

* Gremios y sector empresarial

* Caja de Compensación Familiar -Cajamag-

* Asociación Hotelera y Turística de Colombia - Cotelco Magdalena

* Instituciones académicas y centros de investigación

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Magdalena

* Fondo de Protección Turística de Santa Marta

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena

* Instituciones de formación para el trabajo.

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos Propios

* (Privados) Recursos sector Privado

* Recursos de Regalías en los componentes Fondo de Desarrollo Regional y Compensación

Instancias territoriales con competencia

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

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Magdalena

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

Rol Gobernación

* Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado.

* Apoyar promoción y socialización de programas o estrategias identificadas en diferentes escenarios como mesas técnicas de empleo, subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales para sinergias y articulación entre actores institucionales del territorio.

* 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.

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 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.

* 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 Magdalena)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Magdalena
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Alcaldías municipales de Magdalena y Distrital de Santa Marta

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Magdalena
- * Caja de Compensación Familiar -Cajamag-
- * Cámaras de comercio de Santa Marta
- * Empresas – Gremios
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Magdalena, CGT Magdalena, CTC Magdalena)

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo de Juventud (Departamental - Municipal)
- * Consejo Departamental de Política Social –Codpos Magdalena-

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

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desconocimiento de nuevas formas de organización del empleo para grupos poblacionales prioritarios	
CAUSAS	
* Desconocimiento de nuevas formas de organización del trabajo; debilidades en socialización de estrategias desde el orden nacional.	* Tejido empresarial, prefiere dinámicas de subordinación tradicional, en razón a desconfianza del cumplimiento de funciones por parte de los trabajadores, en nuevas formas de organización laboral como el teletrabajo.
* Relaciones laborales informales con poblaciones prioritarias, desincentivan su vinculación a estas nuevas prácticas.	

EFFECTOS	
* Incremento de la situación de vulnerabilidad de grupos poblacionales prioritarios, por falta de nuevas alternativas de vinculación laboral.	* Desprotección del trabajador, por continuidad de relaciones laborales informales. * Desaprovechamiento de la mano de obra local.

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

Rol Gobernación

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

* Cámara de Comercio de Santa Marta

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Gremios y sector empresarial

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena

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

Posibles fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

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

* Comisiones Regionales de Competitividad -CRC- Magdalena

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: Trabajadores rurales, registran bajos niveles de cotización y goce de los servicios ofertados en el marco del subsidio familiar y la protección al cesante	
CAUSAS	
* Trabajadores rurales, presentan dinámicas de relaciones laborales informales y autoempleo, restando importancia a los procesos de vinculación al sistema de protección social y por ende al sistema de subsidio familiar.	* Limitantes en la prestación de algunos servicios de la caja de compensación familiar en zonas rurales. * Ingresos inestables de los trabajadores rurales, debido a la estacionalidad de los productos agropecuarios.
EFFECTOS	
* Baja vinculación a las cajas de compensación, por desconocimiento y/o desinterés de los trabajadores rurales.	* Desprotección de trabajadores rurales y núcleo familiar.

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 de la normatividad de 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 Magdalena)
- * Caja de Compensación Familiar del Magdalena -Cajamag-
- * Cámara de Comercio de Santa Marta

* Gremios Productivos (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)

- * Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

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- Magdalena

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: Inasistencia y Falta de compromisos de actores clave en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
CAUSAS
* Desconocimiento de los actores del Departamento de Magdalena, sobre la gestión de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.
EFFECTOS
* Bajos niveles de confianza de la población sobre las iniciativas logradas en las mesas de trabajo periódicas de la Subcomisión.

ESTRATEGIA. FORTALECER LA SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL PARA LA DISCUSIÓN Y CONCERTACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE MAGDALENA

Rol Gobernación

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

* Fortalecer la Subcomisión de Concertación de Política Laboral y Salarial para la discusión y concertación en el departamento.

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Gremios productivos (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)

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

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* Federación Comunal del Magdalena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de informalidad en el Magdalena 73% de los trabajadores en 2014 eran informales (Microdatos GEIH 2014, Fundesarrollo)	
CAUSAS	
* Altos costos administrativos y de vinculación al sistema de protección social, que no se equiparan con los tiempos y tipo de relación laboral entre empleadores y empleados.	* La ocupación por cuenta propia, tiene una alta representatividad en el mercado laboral del departamento, donde muchas de ellas corresponden a empresas pequeñas y familiares, lo cual promueve la informalidad laboral.
EFFECTOS	
* Inestabilidad en los ingresos percibidos por los trabajadores, debido a su vinculación por temporada de cosecha en el sector agrícola y a las estacionalidades propias del comercio y turismo en el departamento.	* Desprotección de trabajadores, lo que incide en el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. * Prácticas irregulares de contratación de mano de obra local, lleva a la generación de ingresos inestables y de baja remuneración.

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

Rol Gobernación

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

* Promover la formalización empresarial y laboral en sectores de mayor generación de empleo como comercio y agropecuaria.

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MINCIT-

* Gremios (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)

* Cámara de Comercio de Santa Marta

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* Fondos de Pensiones

* Caja de Compensación Familiar del Magdalena -Cajamag-

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (Privados) Recursos propios de los actores de los subsistemas de la protección social

* (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-

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

Rol Gobernación

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo -MINCIT-

* Fondos de Pensiones – Colpensiones - Regional Atlántico

* Administradoras de Riesgos Laborales -ARL-, Positiva

* Cajas de Compensación Familiar Magdalena -Cajamag-

* Cámara de Comercio de Barranquilla

* Gremios (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)

* Alcaldías Municipales de Magdalena y Distrital de Cartagena

Posibles fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

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

ESTRATEGIA. PROMOVER CON MINISTERIO DEL TRABAJO LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PRIVADAS Y PÚBLICAS EN SECTORES CRÍTICOS, PARA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Magdalena - Dirección Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial)

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

* Cámara de Comercio de Santa Marta

* Gremios (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena)

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

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

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de protección social de los trabajadores del departamento. Solo el 22% de los ocupados cotizaron a pensión en 2014. (Microdatos GEIH 2014, Elaboración Fundesarrollo).	
CAUSAS	
* Patrones culturales, relevo generacional y actividades familiares, llevan a procesos de informalidad del trabajador rural.	* Negociación colectiva y directa entre trabajadores y empresas para fomentar el diálogo social.
* Demanda y vinculación de mano de obra no calificada, en relación a la estacionalidad de la producción del sector agropecuario.	
EFFECTOS	
* Desprotección de los trabajadores rurales y su núcleo familiar, haciéndose más visible en los mecanismos de protección a la vejez.	* Baja generación de ingresos económicos.
	* Baja implementación de mecanismos flexibles de vinculación al sistema de protección social por parte del trabajador rural.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desinterés en la vinculación a procesos de formación en programas relacionados a ciencias agropecuarias.	
CAUSAS	
* Ausencia de estudios de oferta y demanda laboral en el campo, dificultan los procesos de identificación y focalización de los procesos de formación y programas pertinentes para trabajadores rurales.	* Existe poco compromiso de las entidades públicas y tejido empresarial, de fortalecer la formación educativa y pertinente para el trabajo, de los trabajadores en el campo y así propender por una mayor competitividad en el mismo.
* Baja percepción de ocupación en el sector agropecuario; la población no mira en prospectiva el desarrollo del mismo.	

EFFECTOS

* Mano de obra no calificada, de acuerdo a los procesos de tecnificación del campo.

* Reducción del interés de la población joven en vincularse a procesos de formación del sector agropecuario.

ESTRATEGIA. PROMOVER EN POBLACIÓN RURAL AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS- FOMENTANDO LA CULTURA DEL AHORRO PARA LA VEJEZ

Rol Gobernación

Identificar, socializar y vincular a los trabajadores rurales al sistema de protección social.

* Ampliar los puntos de atención y recaudo BEPS en el departamento, mediante convenios con entidades públicas.

* Realizar jornadas entre los actores del sistema de protección social para la divulgación y vinculación de mecanismos flexibles de cotización y programa BEPS.

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones-, Regional Magdalena

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* Redes de recaudo

* Fondo de Protección Turística de Santa Marta

* Sociedad Portuaria de Santa Marta

* Cámara de Comercio de Santa Marta

* Gremios (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena, Fenalco Magdalena, Andi, Fasecolda)

Posibles fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (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

* Mesas técnicas de empleo

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

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

Rol Gobernación

* Suministrar información sobre la demanda de procesos de formación del sector agropecuario.

* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE.

* Suministrar información sobre el tejido empresarial relacionado al trabajo del campo.

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

Acciones de apoyo

* Realizar estudios para identificar la oferta y demanda de formación del trabajador rural.

* Analizar en Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo las acciones realizadas para la implementación de las UVAE.

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

* Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Magdalena

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena

* Gremios (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena, Fenalco Magdalena, Andi, Fasecolda)

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta (Secretaría de Agricultura)

Posibles fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas

* (Privados) Recursos privados de los gremios

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-

* Comisión Regional de Competitividad

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: Bajos niveles de asociación para el desarrollo de clúster, en relación a las apuestas productivas del departamento y la región	
CAUSAS	
* Individualización de la producción, lo cual influencia altos costos de los insumos y la elaboración de productos del sector agropecuario. * Ejercicios asociativos con bajo impacto en el desarrollo territorial-sectorial, generando una percepción negativa de dichos ejercicios.	* Desconocimiento de los beneficios productivos, tributarios, administrativos y comerciales de generar procesos asociativos en torno al sector agropecuario.
EFFECTOS	
* Inestabilidad de los procesos asociativos y empleabilidad del trabajador rural. * Detrimiento de las acciones del sector agropecuario y de los ingresos familiares, percibidos por la realización de las mismas.	* Bajos niveles de generación de valor agregado y desarrollo de clúster regionales.

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

Rol Gobernación

* Identificar las apuestas productivas del departamento, mediante procesos de georreferenciación para la organización de la producción y salida de productos agropecuarios.

* Promover y garantizar el uso de Banco de maquinarias del departamento.

* Garantizar mecanismos de organización de los productores para los ejercicios de sensibilización y vinculación a apuestas productivas departamentales.

Acciones de apoyo

* Promover la conformación de clúster y/o fortalecimiento de las cadenas productivas, que contribuyan al desarrollo económico y social de los trabajadores rurales y el sector en general.

* Garantizar programas de asistencia técnica a los productores agropecuarios vinculados a los Fondos de Comercialización Regional.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

* Instituto Colombiano Agropecuario -ICA-

* Ministerio de Comercio Industria y Turismo

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Magdalena

Posibles fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo para el financiamiento del sector agropecuario - Finagro-

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA-

* Comisión Regional de Competitividad

* Promover la conformación de organizaciones encargadas de realizar la compra de insumos, a fin de reducir los intermediarios de las cadenas y reducir los costos de adquisición de los insumos.

* Casas comerciales de insumos agropecuarios

* Gremios (Fedegan, Fenalco, Fedepalma, Federación de Cafeteros, Cotelco de Magdalena, Fenalco Magdalena, Andi, Fasecolda)

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta (Secretarías de Agricultura)

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

* Red regional de emprendimiento

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja protección de los trabajadores que llegan a la edad de retiro por causa de la informalidad laboral. 77% de los ocupados en Magdalena no realizaron aportes a pensión. (Microdatos GEIH 2014, Fundesarrollo).	
CAUSAS	
* Crecimiento demográfico y envejecimiento de la población.	* Altos niveles de informalidad laboral que han perdurado en el tiempo, afectan la protección de la persona mayor
* Falta de previsión y cultura del aseguramiento para garantizar protección para la vejez.	* Débil política pública de atención de adultos mayores.
EFFECTOS	
* Incremento de los niveles de pobreza en adultos mayores.	* Disminución de las oportunidades de generación de ingresos propios.
* Limitado acceso del adulto mayor a beneficios socioeconómicos y culturales.	* Altos niveles de pobreza y vulnerabilidad económica.
* Alto índice de personas mayores desprotegidas.	

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

* (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción.

Entidades de apoyo

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

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

* Consorcio Colombia Mayor

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

Posibles fuentes de financiamiento

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

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-

* Comité de Adulto Mayor

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

Rol Gobernación

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Magdalena

* Asamblea Departamental y Concejos Municipales

* Alcaldías Municipales del Magdalena y Distrital de Santa Marta

* 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-

* Comité de Adulto Mayor

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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