

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**

EIMER ALEXIS BARAJAS ROMAN  
**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.....	19
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	19
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente .....	20
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	21
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	23
Formación de trabajadores productivos.....	23
Seguridad y salud en el trabajo .....	24
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	26
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	33
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante .....	35
Teletrabajo .....	38
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	39
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	41
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	43
Formalización laboral .....	43
Trabajo decente en el campo .....	45
Organizaciones solidarias.....	48
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez .....	50
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido .....	50
BIBLIOGRAFÍA.....	52
ANEXOS.....	54

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	54
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES .....	54
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO .....	54
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	54
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” .....	54
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019. ....	54

## 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 diálogo 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 diálogo social realizado con diferentes actores del sector trabajo. Los pactos contribuyen a los *Objetivos de desarrollo Sostenible 2016 – 2030* adoptados por Colombia en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizada en Septiembre de 2015.

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

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

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

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

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

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

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

**Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia**



*Fuente:* Elaboración propia (2015)

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

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



**SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL DE NORTE DE SANTANDER**

**Fechas de Sesiones:** 28 de Septiembre de 2015 y 7 y 14 de Octubre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación de Norte de Santander, ORMET, Comisión Regional de Competitividad, Fenalco, APE – SENA – Agencias Empleo Comfaorientes y Comfanorte.

**COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACION TRABAJO INFANTIL –CIETI – NORTE DE SANTANDER**

**Fechas de Sesiones:** 21 de Septiembre de 2015 – 22 Octubre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación Norte de Santander, Ministerio del trabajo, ICBF Regional Norte de Santander, Policía Nacional, Comfanorte y Comfaorientes.

**MESA DE TRABAJO CON ACTORES SOCIALES DE NORTE DE SANTANDER**

**Fechas de Sesiones:** 28 de Septiembre de 2015 – 7 y 14 de Octubre de 2015

**Participantes:** Representantes de instituciones como: Gobernación de Santander; Secretaría Desarrollo Social funcionarios Comité Adulto Mayor, Juventud – Víctimas del Conflicto – Personas con discapacidad y Secretaría Mujer y Equidad de Género.

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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Presencia de Niñas, Niños y Adolescentes-NNA- que realizan trabajos de alto riesgo, con casos críticos en sectores como: transporte público, comercio informal y actividades de contrabando</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Insuficiente información que permita caracterizar de manera real la problemática del trabajo infantil en los municipios del departamento.</li> <li>* Limitaciones en implementación de legislación que protege a los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-.</li> <li>* El área metropolitana de Cúcuta es receptora de población desplazada y población del interior del país en busca de oportunidades en la economía de frontera.</li> <li>* La insuficiencia de recursos en el hogar, expulsa los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- a buscar trabajo y llevar dinero para la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Poca oferta de empleo por parte del sector empresarial y estatal en el mercado laboral.</li> <li>* Escasos recursos para la promoción de emprendimientos productivos de la economía formal.</li> <li>* Las familias para procurar el sustento económico se dedican a actividades de la economía informal, que no genera los recursos suficientes para el sostenimiento familiar.</li> <li>* En algunos casos hay actividades informales, caso venta de gasolina que por su rentabilidad son incentivos para entrar al negocio.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Inicio de vida laboral en actividades informales que aleja a los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- del Sistema Educativo.</li> <li>* Exposición de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en riesgo de vincularse a actividades de la delincuencia como micro tráfico, robo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Exposición de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- a la trata de personas en actividades como la mendicidad, explotación sexual y pornografía infantil.</li> <li>* Las actividades de trabajo se convierten en un obstáculo para la formación, capacitación de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-, lo cual les impide mejorar su calidad de vida.</li> </ul>

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Existencia de Peores Formas de Explotación Infantil en la zona del Catatumbo y vinculación de NNA a actividades ilegales</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja presencia estatal en zona del Catatumbo e inversión social y en infraestructura de manera histórica.  * En la zona del Catatumbo los NNA son usados como mano de obra para los cultivos ilícitos.	* Presencia de grupos al margen de la ley que dominan la zona del Catatumbo y los NNA son reclutados como combatientes o informantes.
<b>EFFECTOS</b>	
* Inicio de vida laboral en actividades informales que aleja a los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- del Sistema Educativo.	* Exposición de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en riesgo de vincularse a actividades de la delincuencia como micro tráfico, robo

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja conciencia de los jóvenes para desarrollar sus proyectos de vida y alta vulnerabilidad del trabajador adolescente.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Patrones históricos de Violencia familiar que genera expulsión temprana de los NNA de sus hogares.  * Bajo nivel educativo y embarazos a temprana edad genera madres cabeza de hogar vulnerable que ponen en riesgo los NNA	* Embarazos a temprana edad, promoviendo madres cabeza de hogar con bajos niveles de educación y jóvenes adolescentes entre 14 y 17 años trabajando.
<b>EFFECTOS</b>	
* Circulo vicioso de la violencia intrafamiliar que no deja salir a los NNA de la pobreza.  * La expulsión de los hogares de los NNA repercute en la deserción escolar y los bajos niveles de educación.	* Adolescentes buscan oportunidades de trabajo, pero en muchos casos no son cobijados o amparados por la norma y terminan explotados laboralmente.

**ESTRATEGIA. PROMOVER LA ACTUALIZACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DE LOS NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES -NNA- VINCULADOS A TRABAJO INFANTIL EN EL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER**

**Rol Gobernación**

- \* Revisar los lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes -ESCENNA-, que permita orientar la formulación de estrategias.
- \* Gestionar, implementar y acompañar la elaboración del diagnóstico de la situación de la niñez y la adolescencia del departamento.

- \* Diagnosticar la situación de la niñez y la adolescencia en el departamento dentro de los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en el Plan de desarrollo.
- \* Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.

**Acciones de apoyo**

- \* Articular con las demás entidades el diseño del instrumento metodológico, base de datos y software para procesar los datos.
- \* Realizar el enlace interinstitucional para la caracterización de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en todos los 40 municipios del departamento.
- \* Apoyar la construcción de un instrumento de georeferenciación de las zonas de trabajo infantil con la información resultado de la caracterización.

- \* Disponer de un diagnóstico de la situación de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en condición de riesgo de trabajo infantil.
- \* Gestionar entre los actores la actualización la información del Sistema de Información Integrado para la Identificación Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas -SIRIT I-.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Norte de Santander (Inspector trabajo)
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Norte de Santander.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Norte de Santander
- \* Ministerio de Salud y Protección Social
- \* Fuerza Pública (Ejército, Fuerza aérea, Armada y Policía Nacional - departamento de Policía Norte de Santander)

- \* Comisarias de Familia
- \* Personerías Municipales
- \* Procuraduría General de la Nación, Regional Norte de Santander
- \* Defensoría del pueblo, Regional Norte de Santander.
- \* Alcaldías municipales Norte de Santander (Secretarías de Planeación, Educación y Desarrollo social).
- \* Departamento Nacional de Estadística -DANE-

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes Territoriales) 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.

- \* (Nacional y regional) Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF- con Recursos Propios.
- \* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Norte de Santander, Mesas de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL Y RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES-NNA- EN SITUACIÓN DE RIESGO Y/O EN TRABAJO INFANTIL Y PEORES FORMAS**

### **Rol Gobernación**

- \* Fortalecer acompañamiento psicosocial para atender a los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- con un manejo más eficiente de los recursos públicos del departamento.
- \* Realizar visitas de seguimiento y sensibilización a las familias donde hay riesgo de Trabajo infantil y donde se han identificado Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- trabajando.
- \* Hacer seguimiento a lugares identificados con trabajo infantil para promover la erradicación de estas prácticas (calles, La Sexta - Cenabastos, La Parada, transporte público), con unidades móviles. Atención especial zona del Catatumbo.
- \* Sensibilizar a las comunidades por sectores sobre la importancia de erradicar el trabajo infantil (conceptos y normas) – Padres de familia –Docentes - empresarios – trabajadores transporte público – Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- del sector urbano y rural.
- \* Coordinar y desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el territorio departamental.

### **Acciones de apoyo**

- \* Coordinar las acciones entre los municipios orientadas a desarrollar programas y actividades que permitan fomentar las artes en todas sus expresiones y demás manifestaciones simbólicas expresivas.
- \* Promover alianzas con entidades del nivel nacional y territorial que realicen actividades en torno a la práctica del deporte, la

- \* Fortalecer los entornos saludables: Alimentación – recreación – cultura – deporte.
- \* Acompañamiento escolar – contra jornada. Para frenar el rezago escolar – asesorías escolares.
- \* Apoyar las campañas de prevención de Embarazos Adolescentes y consumos de alcohol, cigarrillos y sustancias psicoactivas.
- \* Fomentar del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.
- \* Fortalecer los centros Integrales de atención Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- de padres trabajadores informales y fomentar la creación de nuevos centros.
- \* 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.

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

- \* Realizar los convenios interinstitucionales con organizaciones que atienden los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- para la prestación de servicios psicosociales.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Norte de Santander (Inspector trabajo).
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Norte de Santander.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Norte de Santander.
- \* Red Unidos Norte de Santander.
- \* Fuerza Pública (Ejército, Fuerza aérea, Armada y Policía Nacional - departamento de Policía Norte de Santander)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes Territoriales) 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.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Ministerio de Salud Protección Social.
- \* Comisarias de Familia
- \* Personerías Municipales
- \* Procuraduría General de la Nación, Regional Norte de Santander
- \* Defensoría del pueblo, Regional Norte de Santander.
- \* Alcaldías municipales Norte de Santander (Secretaría Desarrollo Social, Educación y Planeación).
- \* Instituciones Educativas

- \* (Nacional) Recursos Propios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-.
- \* (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

- \* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Norte de Santander, Mesas de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER GENERACIÓN DE INGRESOS A FAMILIAS IDENTIFICADAS CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES-NNA- EN RIESGO DE TRABAJO INFANTIL Y/O TRABAJANDO EN SECTOR RURAL Y URBANO DE NORTE DE SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

- \* Apoyar financieramente y de manera priorizada a las familias con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en riesgo de trabajo y a las familias con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- trabajando en el sector rural y urbano.
- \* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el

### **Acciones de apoyo**

- \* Gestionar con el Fondo complementario de garantías líneas de crédito rurales con el Banco Agrario para familias identificadas con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en riesgo de trabajo infantil o con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- trabajando de acuerdo al diagnóstico de la caracterización. Atención Especial Catatumbo.
- \* Crear la Comisión de Erradicación del Trabajo Infantil en el Consejo Municipal de Desarrollo Rural.
- \* Gestionar con el SENA y las Cajas de Compensación Familiar el acceso a los padres de familia a procesos de formación y

### **Entidades de Apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Norte de Santander (Inspector trabajo)
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Norte de Santander.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Norte de Santander

emprendimiento y la empleabilidad de los padres de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- trabajadores".

- \* Gestionar con el Fondo complementario de garantías líneas de crédito rurales con el Banco Agrario para familias identificadas con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en riesgo de trabajo infantil o con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- trabajando de acuerdo al diagnóstico de la caracterización. Atención Especial Catatumbo.

fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad con subsidios de transporte.

- \* Direccionar con las Agencias de Empleo del SPE las rutas de empleabilidad a los padres de familia con NNNJ en riesgo o con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- que trabajen.

- \* Fortalecer Técnica y financieramente los proyectos pedagógicos productivos que existen en el Proyecto Educativo Institucional pero no se implementan.

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Norte de Santander.

- \* Red Unidos Norte de Santander
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Ministerio de Educación Nacional

- \* Alcaldías municipales Norte de Santander (Secretaría Desarrollo Social, Educación y Planeación)

- \* Cámaras de Comercio de Cúcuta, Ocaña, Pamplona
- \* Federación Nacional de Comerciantes FENALCO regional Norte de Santander.
- \* Asociación Colombiana Popular De Industriales ACOPI regional Norte de Santander.

- \* Instituciones Educativas
- \* Banco Agrario Norte de Santander.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes Territoriales) Recursos propios Alcaldías y Gobernación– convenios interinstitucionales.
- \* (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.

- \* (Nacional y regional) Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF- con Recursos Propios.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Norte de Santander, Mesas de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER COMITÉS DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL CIETI'S PARA ERRADICACIÓN PRÁCTICAS TRABAJO INFANTIL EN EL DEPARTAMENTO, PRINCIPALMENTE PEORES FORMAS EN ZONA DEL CATATUMBO**

### **Rol Gobernación**

- \* Diseñar el protocolo de acompañamiento, fortalecer las acciones que se adelanten para erradicar el trabajo infantil y acompañar con asistencia técnica a los entes territoriales. Atención Especial Zona Catatumbo.
- \* Realizar el seguimiento a la población infantil y adolescente trabajadora o en riesgo de estarlo que se identifique en el territorio de su jurisdicción y activar las rutas de atención para restablecer los derechos de esta población.

- \* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI-.

- \* Liderar desde el Consejo Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

- \* Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

### **Acciones de apoyo**

- \* Fortalecer la capacidad de respuesta interinstitucional con recursos administrativos y personal profesional.
- \* Crear los convenios interinstitucionales que permitan financiar las actividades de capacitación, acompañamiento, seguimiento y evaluación a los CETI.
- \* Hacer visitas técnicas a los municipios para brindar asistencia técnica a los Comités Municipales de Erradicación del Trabajo Infantil CETI.

- \* Crear una brigada especial de monitoreo y seguimiento a los municipios del Catatumbo para restituir los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- dedicados al cultivo de la Coca.

- \* Articular con los Consejos Municipales de Desarrollo Rural - CMDR - el acompañamiento, seguimiento en las zonas rurales para identificar Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en riesgo de Trabajo.

- \* Organizar con lo demás actores la implementación de rutas de denuncia, promoviendo la protección y/o el anonimato de los denunciantes.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Norte de Santander (Inspector trabajo)
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Norte de Santander.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Norte de Santander
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Norte de Santander.
- \* Ministerio de Salud y Protección Social
- \* Asamblea Departamental.

- \* Procuraduría General de la Nación, Regional Norte de Santander
- \* Defensoría del pueblo, Regional Norte de Santander.
- \* Cajas de compensación familiar de Norte de Santander - COMFANORTE y COMFAORIENTE
- \* Alcaldías municipales Norte de Santander (Secretaría Desarrollo Social, Educación y Planeación).
- \* Cámaras de Comercio de Cúcuta, Ocaña, Pamplona
- \* Federación Nacional de Comerciantes FENALCO regional Norte de Santander.
- \* Instituciones Educativas.



### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes Territoriales) 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.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Norte de Santander, Mesas de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA DISMINUCIÓN DE DESERCIÓN DE POBLACIÓN EN EDAD ESCOLAR EN NORTE DE SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

\* Diseñar y poner en marcha los programas que se requieran para mejorar, la eficiencia, la calidad y la cobertura de la educación.

\* Realizar censos territoriales en zonas focalizadas sobre población en edad escolar por fuera del sistema escolar.

\* Cruzar información con otras entidades que atienden a población vulnerable para identificar Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- trabajando.

\* Diseñar el Plan Estratégico para la Implementación de la Jornada Única Escolar.

\* Fortalecer con mayor eficiencia los programas y acciones para prevenir la deserción de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- del Sistema Escolar en las Instituciones Educativas Municipales - IEM - en los municipios del departamento.

\* Garantizar la canasta educativa (kit escolar – transporte – Alimentación) con una respuesta eficiente y de calidad.

\* Articuladamente con entidades competentes realizar ejercicios de búsqueda activa de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en edad escolar por fuera del sistema, enfatizando en aquella población vinculada en trabajo Infantil

\* Promover la realización de estudios de investigación que permitan la identificación y caracterización de la población infantil y adolescente por fuera del sistema escolar, como un insumo para la orientación de programas de vinculación al sistema educativo y lograr su permanencia en las instituciones educativas.

\* Promover la implementación de programas de aprovechamiento del tiempo libre (deportes, cultura, recreación), enfatizando en población infantil y adolescente, en las Instituciones Educativas Municipales- IEM-.

\* Garantizar la cobertura y calidad de la educación para los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar estudios que permitan la identificación y caracterización de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-, por fuera del sistema escolar, enfatizando en Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en trabajo infantil.

\* Diseño y difusión de la ruta informativa sobre la estrategia de acceso y permanencia de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en el sistema. Realizar Foros locales informativos sobre el acceso y permanencia en el sistema educativo.

\* Prestar asistencia técnica a los municipios que la soliciten, para mejorar la prestación del servicio educativo.

\* Aplicar, en concurrencia con los municipios, los incentivos y sanciones a las instituciones educativas, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones de calidad y gestión.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Instituciones educativas

\* Alcaldías municipales de Norte de Santander (Secretarías de Educación y Planeación)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

\* (Entes territoriales) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Educación (Ley 715 de 2001)

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Consejo departamental de política social -CODPOS- de Norte de Santander, Mesas de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER ACCIONES CON ADOLESCENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE SUS PROYECTOS DE VIDA Y PROPENDER POR LA PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR**

### **Rol Gobernación**

- \* Fortalecer las acciones de apoyo a la construcción de Proyectos de Vida a los Jóvenes de 14 a 18 años.
- \* Apoyar las campañas de prevención de Embarazos Adolescentes y consumos de alcohol, cigarrillos y sustancias psicoactivas.
- \* Apoyar el funcionamiento de los Consejos Departamentales de Juventud.
- \* Fomentar del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la juventud.
- \* Promover la articulación interinstitucional para garantizar la protección del trabajador adolescente.

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar jornadas de sensibilización con sectores Comercial y de servicios sobre las condiciones para emplear jóvenes de 15 a 17 años.
- \* Apoyar institucionalmente la promoción de las campañas de difusión y divulgación sobre la protección de garantías de protección al Joven Trabajador.
- \* Brindar apoyo psicosocial a los Jóvenes Trabajadores.
- \* Articular con el SENA procesos de formación y generación de habilidades para mejorar sus capacidades técnicas o tecnológicas que impacten sobre una mejor calidad de vida del joven.
- \* Gestionar y promover becas de estudios en Instituciones de Educación Superior– a los trabajadores adolescentes.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Norte de Santander (Inspector trabajo)
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Norte de Santander.
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Norte de Santander
- \* Ministerio de Salud y Protección social
- \* Ministerio de Educación Nacional
- \* Defensoría del pueblo, Regional Norte de Santander.
- \* Alcaldías municipales de Norte de Santander
- \* Instituciones Educativas

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Ingresos propios.
- \* (Nacional) Recursos Propios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-.
- \* (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-, del nivel departamental y municipal.
- \* Consejo departamental de política social -CODPOS- 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Poca articulación entre las estrategias de desarrollo sectorial y la política de empleo departamental.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Inexistencia de política departamental de empleo con programas o estrategias, metas o resultados.</li> <li>* Desarticulación entre sector productivo y entes territoriales en definición de metas, programas y estrategias para creación de empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Poco conocimiento desde los gremios de la importancia de articular los proyectos productivos o de inversión con el Servicio Público de Empleo-SPE- como estrategia para reducir el desempleo.</li> <li>* El gobierno departamental no hace seguimiento, ni evaluación al empleo en su Plan de Desarrollo.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarticulación del sector productivo y gremial con responsabilidades o compromisos con la generación de empleo en el departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarticulación entre el sector productivo y el SPE que permita mejorar las condiciones de acceso de la población desempleada al mercado laboral.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. PROMOVER LA POLÍTICA DEPARTAMENTAL DE EMPLEO A TRAVÉS DE LA COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD NORTE DE SANTANDER

#### Rol Gobernación

- \* Crear o fortalecer áreas institucionales al interior del ente territorial para la coordinación e implementación de acciones en torno al tema del empleo en el marco del trabajo decente.
- \* Apoyar financieramente el desarrollo del Plan de Competitividad Departamental
- \* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.
- \* Cuantificar la proyección de empleos de los Apuestas Productivas 2016 - 2019 y articular con la Política Departamental de Empleo para el cumplimiento en la generación de plazas de trabajo.
- \* Impulsar y promover el registro de Vacantes de las Empresas del departamento ante el Servicio Público de Empleo.

#### Acciones de apoyo

- \* Gestionar la asesoría institucional para modificar la estructura de la administración del ente territorial que permita la creación de un área, secretaría u oficina encargada de coordinar e implementar acciones en el marco del empleo y el trabajo decente.
- \* Priorizar los proyectos generadores de desarrollo en las mesas sectoriales para fortalecer las apuestas productivas del departamento.
- \* Articular la Política Departamental de Empleo con la Comisión Regional de Competitividad.
- \* Articular la gestión de la política empleo departamental con la Mesa Técnica de Empleo que opera en el marco de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales.

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Norte de Santander
- \* Cooperación internacional (Organización Internacional del Trabajo –OIT)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Norte de Santander.
- \* Cámaras de Comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona
- \* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-
- \* Alta Consejería para la Competitividad y Comercio Internacional de la Gobernación de Norte de Santander

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes Territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales –SDCPSL de Norte de Santander

\* Mesa técnica de empleo de Norte de Santander

\* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- de Norte de Santander

\* Comisión Regional de Competitividad de Norte de Santander.

## **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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo seguimiento a indicadores del mercado de trabajo del departamento que dificulta la toma de decisiones en política de empleo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja disponibilidad de herramientas para hacer seguimiento al mercado laboral del nivel municipal.	* Existe una brecha entre los requerimientos de formación del capital humano relacionado con las Apuestas Productivas y los territorios que necesitan determinada oferta laboral.
* Baja investigación de las instituciones de educación superior en los temas del mercado de trabajo y desarticulada de las necesidades de las apuestas productivas.	* Bajo nivel de procesos de investigación estratégica del mercado de trabajo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Información deficiente en torno a mercado de trabajo para toma de decisiones en materia de promoción del empleo.	* Desarticulación entre oferta de formación y capacitación y necesidades productivas del territorio.

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA GENERAR INFORMACIÓN Y DATOS DEL MERCADO LABORAL DE LOS MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER EN ARTICULACIÓN CON LAS ALCALDÍAS MUNICIPALES Y LA GOBERNACIÓN**

### **Rol Gobernación**

\* Apoyar financieramente la generación de datos estadísticos e información del Mercado Laboral del departamento y sus municipios.

\* Diseñar un sistema de apoyo con las Instituciones de Educación Superior para generar información y datos del mercado laboral en los municipios del departamento.

\* Realizar un Convenio con el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo para apoyar técnica y financieramente las investigaciones del Mercado laboral de Norte de Santander.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar el convenio interinstitucional para fortalecer técnica y financieramente el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET – Norte de Santander.

\* Realizar los convenios y alianzas con las administraciones municipales para promover la cultura de generación de información y datos del mercado laboral.

\* Promover en las Administraciones Municipales políticas municipales de empleo en la formulación de los Planes de Desarrollo Municipal.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Norte de Santander.

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

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET Norte de Santander.

\* Instituciones de Educación superior.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Nacional) Sistema General de Regalías.

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

## **ESTRATEGIA. IDENTIFICAR LOS REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS APUESTAS PRODUCTIVAS A TRAVÉS DEL ORMET NORTE DE SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

\* Identificar las necesidades de formación y capacitación de las Apuestas Productivas del departamento.

\* Caracterizar los requerimientos de formación y capacitación de las Apuestas Productivas.

\* Inventariar la oferta de Formación y Capacitación de los operadores del SPE.

\* Identificar los nuevos requerimientos de formación y capacitación.

\* Implementar los cursos de Formación y capacitación en articulación con las necesidades empresariales del departamento.

### **Acciones de apoyo**

\* Promover la articulación de los grupos de investigación - las apuestas productivas a través del fortalecimiento del Comité Universidad Empresa Estado – CUEE.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Instituciones de Educación Superior – Centros de Investigación

\* Comité Universidad Empresa Estado CUEE

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

\* Cámara de Comercio de Cúcuta Ocaña y Pamplona

\* Alta Consejería de la Competitividad y Comercio Internacional de la Gobernación de Norte de Santander

\* Alcaldías Municipales Norte de Santander

\* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET Norte de Santander.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos Propios Alcaldías y Gobernación

\* (Privados) Cámaras de Comercio de Cúcuta, Pamplona y Ocaña

\* (Regional) Recursos Propios entidades pertenecientes a la Comisión Regional de Competitividad de Norte de Santander.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL de Norte de Santander

\* Mesa técnica de empleo de Norte de Santander

\* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- de Norte de Santander.

\* Comisión Regional de Competitividad de Norte de Santander.

## **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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja implementación del Servicio Público de Empleo-SPE- por parte de las empresas privadas, entes territoriales y la población en general a nivel departamental.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja promoción y divulgación del Servicio Público de Empleo entre los empresarios a nivel departamental.</li> <li>* Concentración de actividades económicas, registro de vacantes, postulaciones y colocaciones en el Área Metropolitana.</li> <li>* Escasa reglamentación para el uso de todos los servicios de intermediación laboral.</li> <li>* Tercerización Laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Alta informalidad en el sector empresarial. Se rechazan vacantes por no cumplimiento de requisitos formalidad y seguridad social.</li> <li>* Baja conocimiento de población de operatividad del registro de vacantes en plataformas del Servicio Público de Empleo</li> <li>* Sectores informales no requiere recurrir al SPE dado que capta sus vacantes mediante mecanismos como voz a voz. En algunos casos las empresas pagan según comisión, sin salario mínimo.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Escaso uso adecuado a los servicios ofertados por el SPE.</li> <li>* Las empresas que utilizan el SPE solo publican sus vacantes, pero no hay seguimiento y reporte de colocación por parte de estas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La baja implementación de la Ventanilla única, que no permite que el desempleado tenga en un solo sitio todos los servicios del SPE.</li> <li>* Poca efectividad en la colocación de población vulnerable.</li> <li>* Intermediación laboral genera costo a personas que no conocen SPE.</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. FOMENTAR USO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO -SPE- EN POLITICA EMPLEO DEPARTAMENTAL ARTICULADAMENTE CON SECTOR EMPRESARIAL**

### **Rol Gobernación**

- \* Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en su territorio.
- \* Apoyar socialización y divulgación con población general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad de población y facilite el acceso al SPE.

- \* Promover el Desarrollo Económico y Social del departamento.
- \* Promover la transparencia en la gestión de lo público.
- \* Caracterizar los empleos propuestos por nivel de educación y capacitación.

### **Acciones de apoyo**

- \* Articular con los Operadores SPE el registro de Vacantes, postulaciones y colocaciones del Ente Territorial.
- \* Promover el SPE mediante campañas de información y divulgación en articulación del SPE.

- \* Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad.
- \* Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Norte de Santander
- \* Alcaldías municipales Norte de Santander
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Norte de Santander.

- \* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-
- \* Cámaras de Comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona
- \* Cajas de compensación familiar de Norte de Santander - COMFANORTE y COMFAORIENTE- agencias de Empleo.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes Territoriales) Recursos propios Alcaldías y Gobernación.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL de Norte de Santander
- \* Mesa técnica de empleo de Norte de Santander

- \* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet- de Norte de Santander
- \* Comisión Regional de Competitividad de Norte de Santander

# 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Amplia oferta de capacitación para la empleabilidad en competencias laborales; pero baja relación entre estas y las necesidades de demanda de empleo de los territorios.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* La oferta de la formación y capacitación no está articulada con las necesidades de demanda laboral de las empresas</li> <li>* Poca articulación entre el sector productivo, las potencialidades de los territorios y las demandas de formación y capacitación para la producción de bienes o servicios.</li> <li>* Existe oferta de capacitación atendida por la población, pero con bajos impactos de empleabilidad por falta de demanda laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo acompañamiento a proceso posterior a la formación e inicio de los emprendimientos.</li> <li>* En los sectores urbanos y rurales la oferta de capacitación se ajusta a las demandas de las personas, que no tienen clara la relación con las potencialidades del territorio.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mal uso de recursos porque los cursos que se ofertan no tienen impactos directos con la demanda y oferta del mercado de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Poca incidencia de la formación al no ser pertinente con las necesidades del sector productivo por consiguiente no impacta en la disminución del desempleo o informalidad.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. APOYAR LA IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DE BIENES Y SERVICIOS DE NORTE DE SANTANDER

#### Rol Gobernación

\* Identificación los déficits de formación, acorde con los sectores productivos de bienes y servicios del departamento.

\* Promover los cambios necesarios en la oferta de formación y capacitación con pertinencia en el territorio y el desarrollo regional.

#### Acciones de apoyo

\* Identificación los déficits de formación, acorde con los sectores productivos de bienes y servicios del departamento.

\* Promover los cambios necesarios en la oferta de formación y capacitación con pertinencia en el territorio y el desarrollo regional.

#### Entidades de apoyo

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Movilidad y Formación Para el Trabajo - Dirección Territorial Norte de Santander

\* Unidad Administrativa Especial Servicio Público de Empleo

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Academias (Universidad Francisco de Paula Santander, Universidad de Pamplona)

\* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Regional Norte de Santander

\* Agencias de Empleo Comfanorte y Comfaoriente

\* Instituciones de Educación Superior

\* Cámara de Comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona.

#### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Ente territorial) Recursos propios

\* (Regional) Recursos Propios Agencias Servicio Público de Empleo Comfanorte - Comfaoriente - APE SENA

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad Norte de Santander

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. MEJORAR LA CALIDAD DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO.**

### **Rol Gobernación**

\* Realizar revisión y registro a los programas de formación para el trabajo a través de las Secretarías de educación.

\* Aprobar la creación de instituciones de educación para el T trabajo

\* 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.

\* 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.

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE.

\* Participar en Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de sectores productivos.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del T trabajo (Dirección de Movilidad y Formación Para el T trabajo)

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Norte de Santander

\* Instituciones de Educación en Norte de Santander

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo - ORMET - de Norte de Santander

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

\* 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.

\* Impulsar en las Instituciones de Educación Superior la certificación de planes de estudio de alta calidad.

\* 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.

\* Promover procesos de generación de información sobre el tejido empresarial y/o gremios productivos con potencial para de conformación de Uvaes.

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

\* Unidad Administrativa Especial Servicio Público de Empleo UAESPE

\* Academia (Universidad Francisco de Paula Santander, Universidad de Pamplona)

\* Agencias de Empleo Comfanorte y Comfaorient

\* Cámara de Comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona.

\* Comisión Regional de Competitividad Norte de Santander

## **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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo en sectores como el minero artesanal, la construcción y el transporte</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo conocimiento de normativa actual, tanto de los empleadores como de los trabajadores	* Alta informalidad empresarial y laboral que no tiene en cuenta la implementación de la normatividad. Casos críticos en la Minería artesanal.
* Poca responsabilidad de patrones hacia riesgos en sitio de trabajo hace que se invisibilice necesidad de implementación de normatividad.	* Exposición del trabajador a los riesgos en el sitio de trabajo, afectando su salud y la vida misma.
<b>EFFECTOS</b>	
* Riesgo empresarial y exposición a problemas financieros en casos de afectación de personal a la salud y la vida de sus trabajadores.	* Incremento en la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores de empresas informales

**ESTRATEGIA. PROMOVER LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LOS ESPACIOS DE LA GOBERNACIÓN Y ENTES TERRITORIALES A CARGO**

**Rol Gobernación**

- \* Promover la seguridad y salud en el trabajo en el sector público y privado.
- \* Hacer una caracterización del estado de seguridad y salud en el trabajo de todas las dependencias de la Gobernación.
- \* Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las instalaciones de la Gobernación.

- \* Contabilizar técnica – operativa y financieramente las inversiones que se requieren para cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las instalaciones de la Gobernación.

**Acciones de apoyo**

- \* Gestionar el apoyo técnico y convenios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial de Norte de Santander
- \* Ministerio de Salud y Protección Social
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL- con presencia en el departamento.

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Norte de Santander
- \* Cámaras de comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona
- \* Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT, CTC)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Recursos propios

- \* (Privados) Recursos propios de las empresas que implementen el sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Norte de Santander.

- \* Comité Departamental de Política Social – CODPOS

**ESTRATEGIA. GARANTIZAR ACCIONES DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y VIGILANCIA SANITARIA Y OCUPACIONAL EN ÁMBITOS LABORALES INFORMALES. ESPECIALMENTE EN EL SECTOR MINERO**

**Rol Gobernación**

- \* Realizar un inventario de accidentes y riesgos laborales en los municipios del departamento.
- \* Identificar los sectores y actividades críticas de seguridad y salud en el trabajo en los 40 municipios del departamento.

- \* Realizar un diagnóstico de departamento para identificar nuevos grupos de población en condición crítica en torno 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.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar la articulación interinstitucional para conocer los riesgos y accidentes laborales.

\* Realizar campañas de difusión sobre implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a manera de prevención en instituciones públicas.

\* Liderar y apoyar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

\* Realizar campañas de difusión sobre implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a manera de

\* 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.

prevención con empresas y gremios del departamento. Especialmente en el sector minero.

\* Promover con representantes de instituciones educativas de diversos niveles de formación, la inclusión de contenidos pedagógicos orientados a la promoción de la cultura de auto cuidado y la prevención de los riesgos en centros educativos.

\* Articulación de actores involucrados para fortalecimiento de los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

\* Gestionar el Fortalecimiento de las Direcciones Territoriales de los mecanismos de inspección, vigilancia y control

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial de Norte de Santander

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Administradoras de riesgos laborales -ARL- con presencia del departamento.

\* Cámaras de comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona

\* Alcaldías municipales de Norte de Santander

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

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

\* (Privados) Recursos propios de las empresas que implementen el sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Norte de Santander.

\* Comité Departamental de Política Social – CODPOS

## **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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población con discapacidad en el departamento presenta vulnerabilidad en el acceso a un trabajo digno y decente</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja implementación de ejercicios de caracterización de la población con discapacidad en el departamento.</li> <li>* Bajo conocimiento de Ruta de Atención a población con discapacidad para acceder a oportunidades de empleo.</li> <li>* Bajo conocimiento por parte de empresario de requisitos que le permitan acceder a los beneficios de contratar población con discapacidad.</li> <li>* Los empresarios no tienen la responsabilidad social que les permita hacer los cambios organizacionales y de estructura para poder hacer accesible la empleabilidad de esta población.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Adecuación de equipamientos de la ciudad que dificultan la movilidad de esta población.</li> <li>* Instituciones educativas no poseen las adecuaciones y equipos para ofrecer formación a estas poblaciones.</li> <li>* Bajo acceso al sistema crediticio y financiero a falta de empleo permanente.</li> <li>* Prejuicios por parte de empresarios en torno a contratación de personas con discapacidad por desconocimiento de rutas de despido.</li> </ul>
<b>EFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dificultades para la implementación de acciones directas que promuevan la inclusión social de esta población.</li> <li>* Poco aprovechamiento por parte de la población con discapacidad para la gestión de empleo y por parte de los empresarios lo cual repercute en la escasa contratación de esta población.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dificultades para determinar las necesidades de empleabilidad de esta población, ante la ausencia perfiles ocupacionales.</li> <li>* Exposición del trabajador a los riesgos en el sitio de trabajo, afectando su salud y la vida misma.</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN MATERIA DE EMPLEABILIDAD**

### **Rol Gobernación**

- \* Implementar las acciones para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad en el departamento.
- \* Realizar una caracterización de la población con discapacidad que incluya el componente de perfiles con ocupacionales apoyados en el ORMET.
- \* Obtener un registro real por discapacidad; cognitiva, visual, auditiva, física o mental en cada uno de los 40 municipios.
- \* Facilitar el acceso a la formación y capacitación a la población con discapacidad.

### **Acciones de apoyo**

- \* Apoyar el fortalecimiento de las Unidades Generadoras de Datos –UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que la existente estén en producción y que las existentes sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.
- \* Actualizar periódicamente con el apoyo de las demás instituciones el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial de Norte de Santander)
- \* Ministerio de Salud y Protección Social
- \* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Norte de Santander
- \* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV- Regional Norte de Santander

- \* Realizar un inventario para implementar inversiones en adecuaciones locativas y softwares para mejorar el acceso de esta población a los bienes y servicios que presta la Gobernación.
- \* Financiar proyectos productivos a Población con Discapacidad y con enfoque solidario.
- \* Promover nuevas vacantes de empleo incluyentes a esta población en su Planta de Personal de la Gobernación.

- \* Difundir y divulgar la importancia del RLCPD a la Población con Discapacidad, sus familias y la comunidad y población general.
- \* Diseñar una estrategia de difusión sobre los beneficios tributarios y económicos, dirigido a los empresarios y a personas con Discapacidad, informando sobre los requisitos para acceder al beneficio.

- \* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF- Regional Norte de Santander
- \* Cajas de Compensación Familiar de Norte de Santander COMFANORTE y COMFAORIENTE,
- \* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias –

\* Organizaciones sociales de Población con discapacidad de Norte de Santander

\* Cámaras de Comercio de Ocaña, Pamplona y Cúcuta

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privado) Recursos Propios de los Gremios

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

**Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Departamental de discapacidad y Comités Municipales de Discapacidad Regional Norte de Santander

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Regional Norte de Santander

**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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Concentración de población víctima proveniente de la zona del Catatumbo en las zonas urbanas existiendo barreras de acceso para su inclusión laboral.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Prejuicios sociales hacia la exclusión laboral con población víctima</li> <li>* Los bajos recursos económicos dificultan la movilidad y la consecución del vestido para búsqueda de empleo formal.</li> <li>* Desconocimiento de la Ruta de Atención Población Víctima del Servicio Público de Empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajo nivel de estudio, formación, capacitación, habilidades y capacidades para ciertos empleos.</li> <li>* Población mayoritariamente con edad superior a los 50 años de edad.</li> <li>* Problemas para la consecución de documentos para la empleabilidad como referencias laborales, certificaciones laborales y documentos como Libreta Militar y licencias de conducción.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja autoestima y efectos psicológicos por discriminación social.</li> <li>* Dificultades para la gestión de empleo y por consiguiente vulnerable al círculo de la pobreza.</li> <li>* Pocos accesos a puestos de trabajo por bajas capacidades y habilidades, dificultando su colocación laboral por rechazo de los empresarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajas oportunidades de gestión de ingresos que ayuden al sostenimiento familiar.</li> <li>* Dificultades para la contratación por parte de las empresas a falta de cumplimiento de requisitos.</li> </ul>

## **ESTRATEGIA. FORTALECER EN NORTE DE SANTANDER LOS PROGRAMAS Y ACCIONES DE APOYO PSICOSOCIAL CON ENFOQUE DE CREACIÓN DE CAPACIDADES BLANDAS E INCLUSIÓN LABORAL A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO**

### **Rol Gobernación**

\* Articular las diversas entidades e instituciones relacionadas con empleabilidad y población Víctima del conflicto.

\* Promover cursos de capacidades laborales para mejorar la empleabilidad.

### **Acciones de apoyo**

\* Promover la Ruta de Empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

\* Articular acciones con las agencias de empleo Comfanorte – Comfaorienté – Agencia Pública de Empleo del SENA

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de salud y protección social

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral Regional Norte de Santander)

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

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

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar Comfaorienté – Comfanorte

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social Norte de Santander.

\* Incluir en el Servicio Público de Empleo a la población víctima que quiera emplearse en los sectores productivos del departamento.

\* Capacitar en cursos de formación técnica y tecnológica a esta población.

\* Graduar como bachilleres a la población víctima sin esta cualificación.

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Norte de Santander)

\* Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Regional Norte de Santander)

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

\* Cajas de Compensación Familiar de Norte de Santander COMFANORTE y COMFAORIENTE,

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

\* Cámaras de Comercio de Ocaña, Pamplona y Cúcuta

\* (Nacional) Sistema General de Regalías.

\* (Regional) Recursos propios de los Miembros de SNARIV Norte de Santander.

\* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT- Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. DISEÑAR E IMPLEMENTAR PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL DIRIGIDO A LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO EN NORTE DE SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

\* Realizar una caracterización de la población víctima del conflicto por capacidades y perfiles ocupacionales.

\* Identificar cuáles son las actividades laborales que pueden desempeñar la población víctima del conflicto en Norte de Santander.

\* Implementar estrategias de empleabilidad a la población víctima con base en los perfiles productivos de los municipios de Villa del Rosario, San Cayetano, Tibú, Teorama, Hacarí, El Tarra y Sardinata.

### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar la caracterización de la población víctima del conflicto a través de la herramienta de caracterización territorial y/o de los canales de atención de la Unidad para las Víctimas.

\* Promover la empleabilidad de personas población víctima de la violencia en articulación con las demandas de mano de obra en sectores agropecuarios como Hortofrutícola – Arroz - Caña de Azúcar – Maíz, Palma de Aceite – Yuca – Plátano.

\* Desarrollar proyectos productivos relacionados con las apuestas productivas para población víctima del conflicto con enfoque de economía solidaria.

\* Gestionar con el orden nacional los proyectos agropecuarios requeridos para apoyar la población víctima en Norte de Santander.

\* Sensibilizar con los gremios del departamento la importancia de incluir laboralmente a la Población víctima del conflicto en los sectores productivos y los beneficios tributarios a que tienen derecho.

\* Articular con entidades del orden nacional los programas de inclusión laboral y empresarial que existen para la población víctima del conflicto.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Salud y Protección Social

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral Regional Norte de Santander)

\* Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta – Direcciones Territorial Norte de Santander)

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

\* Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar Comfaorienté – Comfanorte

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Norte de Santander)

\* Departamento para la Prosperidad Social - DPS (Regional Norte de Santander)

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

\* Cajas de Compensación Familiar de Norte de Santander COMFANORTE y COMFAORIENTE,

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

\* Cámaras de Comercio de Ocaña, Pamplona y Cúcuta

\* Alcaldías municipales de Norte de Santander

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

\* (Nacional) Sistema General de Regalías

\* (Regional) Recursos propios de los Miembros de SNARIV Norte de Santander.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social.

\* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

\* Consejo Departamental de Política Social Norte de Santander

\* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT- Norte de Santander.

## **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**

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Existen en el departamento brechas que dificultan la empleabilidad de la Mujer, especialmente en los sectores de bajos recursos.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* El mercado laboral está mayoritariamente ocupado por los hombres, quienes tienen una mayor oferta de mano de obra.	* Los empresarios ven en la contratación femenina limitaciones para incrementar la producción al no poder realizar horas extras por acudir al cuidado del hogar.
* Hay una preferencia en algunos sectores económicos por la mano de obra masculina.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Las mujeres tienen una probabilidad menor de conseguir empleo.	* Las mujeres son excluidas por su condición de género de algunos trabajos.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Existe informalidad en actividades productivas como belleza - ventas de catálogo y maquilas de manufactura, especialmente confecciones.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Existen barreras invisibles que obstaculizan la empleabilidad al no compaginar los tiempos laborales con los tiempos productivos no remunerados – Hogar.	* Bajos niveles de formación para algunas mujeres por estar dedicadas al hogar y cuidado de los Niños, Niñas o Adolescentes. Cuando se capacitan no tienen recursos para proyectos productivos.
* La subordinación histórica - patrones culturales- de la mujer al hombre en dependencia económica y afectiva.	
<b>EFECTOS</b>	
* Las mujeres se autoexcluyen de procesos de contratación por incompatibilidad o no flexibilización de horarios de trabajo y terminan dedicándose a actividades informales.	* Las mujeres pueden ser excluidas de los procesos de contratación por la falta de capacidades y habilidades. Se dedican a actividades como ventas de catálogo, manicure y pedicure y trabajadoras de maquilas de sector confecciones en las zonas periféricas de Cúcuta
* Se afianza la dependencia económica y social de la mujer al hombre.	

**ESTRATEGIA. DISEÑAR UNA ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN SECTORES PÚBLICOS Y PRIVADOS DEL DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER**

**Rol Gobernación**

- \* Promover la Equidad de Género en los sectores público y privado del departamento.
- \* Promover e implementar la política pública departamental de Mujer y Equidad de Género.
- \* Realizar campañas de sobre difusión de los Derechos Económicos Sociales y Culturales de las mujeres para que se les reconozca la igualdad de acceso al trabajo y a la remuneración salarial con empresarios del departamento.

- \* Crear campañas de concientización sobre el nuevo rol de hombre en el hogar, para promover su ampliación de tiempo al cuidado de la familia y permitir que la mujer pueda mejorar su acceso al empleo.
- \* Establecer sistemas estadísticos y de información desagregados por sexo en Política Departamental de Empleo que permita el seguimiento y evaluación en perspectiva de género.

**Acciones de apoyo**

- \* Articular campañas de sensibilización con organizaciones sociales sobre la importancia de la equidad de Género.
- \* Gestionar interinstitucionalmente campañas con el sector comercial sobre nuevas masculinidades.

- \* Promover la equidad de género en las Instituciones de Educación básica, media, y superior a través de acciones con el sector educativo del departamento.
- \* Apoyar y fortalecer las Escuelas de padres con los temas de equidad de género.

**Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral)- Dirección Territorial Norte de Santander.
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Asamblea Departamental Norte de Santander
- \* ONU Mujeres
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Norte de Santander.
- \* Alcaldías municipales Norte Santander.

- \* Cámaras de Comercio de Ocaña, Pamplona y Cúcuta
- \* Federación Nacional de Comerciante FENALCO regional Norte de Santander.
- \* Asociación Colombiana de la Mediana y Pequeña Industria ACOPI regional Norte de Santander
- \* Asociación de Industriales de Colombia –ANDI Regional Norte de Santander.
- \* Comité Intergremial.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres Norte de Santander.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LAS ASOCIACIONES PRODUCTIVAS DE MUJERES DE NORTE DE SANTANDER.**

### **Rol Gobernación**

\* Promover sostenibilidad productiva, comercial y financiera de asociaciones de mujeres generando empleos directos e indirectos.

\* Realizar un inventario de asociaciones de mujeres constituidas que se encuentren activas y operando productivamente.

\* Identificar las potencialidades de las asociaciones de mujeres en sectores de las Apuestas productivas del departamento.

\* Financiar nuevos proyectos productivos empresariales focalizados a mujeres.

\* Mejorar los procesos productivos, administrativos y de comercialización de las asociaciones existentes con asistencia técnica.

\* Asesorar a las asociaciones de mujeres para gestionar recursos de apalancamiento financiero de la Banca comercial con créditos blandos.

\* Fortalecer las asociaciones de mujeres en economía solidaria.

\* Realizar eventos que promuevan la comercialización de los productos de las Asociaciones de Mujeres.

### **Acciones de apoyo**

\* Gestionar el apoyo técnico y financiero de las organizaciones de mujeres

\* Trabajar mancomunadamente con los gremios de departamento para jalonar procesos con las Apuestas Productivas del departamento.

\* Realizar convenios con las Instituciones de Educación Superior para procurar el apoyo técnico – administrativo.

\* Promocionar con los gremios y otras entidades acciones para promover la comercialización de los productos.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral)- Dirección Territorial Norte de Santander.

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* ONU Mujeres

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Norte de Santander.

\* Cámaras de Comercio de Ocaña, Pamplona y Cúcuta

\* Federación Nacional de Comerciante FENALCO regional Norte de Santander.

\* Asociación Colombiana de la Mediana y Pequeña Industria ACOPI regional Norte de Santander

\* Asociación de Industriales de Colombia –ANDI Regional Norte de Santander.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privado) Recursos Propios de los Gremios

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

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres de Norte de Santander.

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Norte de Santander

\* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural – CONSEA – Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DE LAS MUJERES PARA IMPULSAR LA EMPLEABILIDAD EN NORTE DE SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

\* Afianzar los procesos de formación para mujeres con enfoque de creación de capacidades.

\* Subsidiar los procesos de formación y capacitación de esta población en materia de transporte para que asistan a capacitarse.

\* Gestionar con las Agencias del Servicio Público de Empleo el acceso a la ruta de empleabilidad de esta población.



### **Acciones de apoyo**

\* Realizar convenio interadministrativo con Operadores del Servicio Público de Empleo – Agencia Pública de Empleo del SENA – Comfanorte – Comfaoriental - para proveer los cursos de formación a la población mujeres del departamento

\* Promover e Impulsar con otras entidades e instituciones los sitios de sala cunas, centros de desarrollo infantil, que permitan el cuidado de los niños y niñas mientras las mujeres se capacitan y trabajan.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral)- Dirección Territorial Norte de Santander.

\* Cajas de compensación familiar de Norte de Santander - COMFAORIENTE y COMFANORTE

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres de Norte de Santander

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Norte de Santander.

\* Graduar a las mujeres adultas como bachilleres para mejorar sus capacidades de empleabilidad.

\* Fortalecer las capacidades en áreas laborales y Técnicas en Manufactura - Calzado y peletería, Bisutería y accesorios y confecciones (A4Cursos manejo de maquina collarín – Maquina Plana - Fileteadoras) – Cursos especializados.

\* ONU Mujeres

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Norte de Santander.

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

\* (Privado) Recursos Propios de los Gremios

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

\* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural – CONSEA – Norte de Santander.

## **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN**

La sociedad colombiana reconoce a las personas como adultas en la segunda etapa de la juventud (18 - 21 años) y aunque la educación es un derecho principal se adiciona el derecho al trabajo. En la tercera etapa (22 – 28 años) se logra un nivel de educación superior o formación para el trabajo y la población es apta para ingresar al mercado laboral si así lo deciden (Conpes, 2014).

**Objetivo Nacional** Garantizar tránsito de jóvenes a mundo laboral y productivo bajo condiciones de calidad, estabilidad y protección especial en caso de ser requerido.

**Metas Nacionales (PND)** 13,9% Tasa de Desempleo jóvenes (14 - 28 años) a 2018

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de desempleo Juvenil por baja inclusión laboral en los sectores productivos formales e informales del departamento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Pocos incentivos a la población juvenil para formarse, capacitarse y tener estudios técnicos, tecnológicos y profesionales.	* La demanda de mano de obra en el departamento presenta un déficit frente a la oferta.
* Los Jóvenes presentan como obstáculo para la empleabilidad la experiencia laboral.	* Existen barreras documentales como la Libreta Militar para que los jóvenes puedan acceder a un trabajo.
<b>EFECTOS</b>	
* Los jóvenes abandonan sus estudios, forzándolos a ingresar al campo de la ilegalidad, a la conformación de grupos armados, redes de micro y narcotráfico, contrabando, prostitución, consumo de sustancias psicoactivas y embarazos no deseados.	* Existen jóvenes que teniendo profesión técnica, tecnológica o profesional están desempleadas o contratados por formas de subempleo.
* Las pocas posibilidades de empleabilidad hace que los jóvenes se vinculen a actividades informales como mototaxismo, vendedores ambulantes.	* Los jóvenes no pueden acceder a un empleo formal con garantías prestacionales.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER IMPLEMENTACIÓN DE LA CATEDRA DE EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL Y DE ASOCIATIVIDAD EN COLEGIOS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE NORTE DE SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

- \* Liderar una cultura del emprendimiento en la población juvenil del departamento.
- \* Fomentar la investigación, innovación y desarrollo de currículos, métodos y medios pedagógicos.
- \* Diseñar un Programa de Emprendimiento con formación y acompañamiento empresarial para jóvenes en los grados 9 a 11 en los colegios del departamento para promover la cultura del emprendimiento.
- \* Apoyar la creación de Semilleros de Emprendimiento, como espacios lúdicos que promuevan la cultura emprendedora en los estudiantes de instituciones públicas y privadas, a través de

### **Acciones de apoyo**

- \* Organizar con otras entidades eventos departamentales, foros de emprendimiento, ferias juveniles proyectos innovadores.
- \* Impulsar el Premio Joven Emprendedor Departamental a las ideas innovadoras.
- \* Articular campañas de difusión masiva, a través de programas radiales y televisivos para crear y consolidar el ecosistema de

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Educación Nacional
- \* Ministerio de Comercio Industria y Turismo
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Regional Norte de Santander

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Departamental de Política Social Norte de Santander.

capacitación permanente en cultura y mentalidad emprendedora, temas administrativos, networking, entre otros.

\* Articular la promoción del emprendimiento con la innovación tecnológica del Sistema Departamental de Ciencia y Tecnología.

\* Crear un concurso para fomento de ideas innovadoras con capital semilla para el desarrollo e implementación de las mismas en nuevos negocios.

\* Articular con la Cámaras de Comercio de Cúcuta el programa: Región Empresaria: Cúcuta Emprende y las incubadoras de empresas del departamento el acompañamiento a la cultura emprendedora.

emprendimiento, promoviendo la mentalidad y cultura emprendedora en todos los habitantes de Cúcuta y demás Municipios.

\* Articular con la Cámaras de Comercio de Cúcuta el programa: Región Empresaria: Cúcuta Emprende y las incubadoras de empresas del departamento el acompañamiento a la cultura emprendedora.

\* Alcaldías Municipales (Secretarías de Educación)

\* Incubadora de Empresas de Norte de Santander

\* Cámara de Comercio de Cúcuta

\* Instituciones de Educación Superior

\* (Nacional) Sistema General de Regalías.

\* Mesa Departamental de Juventud Norte de Santander

## **ESTRATEGIA. PROMOVER PROYECTOS PRODUCTIVOS EN LA POBLACIÓN JOVEN DE NORTE DE SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

- \* Ampliar y garantizar las oportunidades de vinculación laboral de los jóvenes y el desarrollo de programas de generación de ingresos, principalmente a través de la formación y capacitación para el trabajo y la implementación de proyectos productivos.
- \* Financiar proyectos productivos en población joven de 18 a 28 años en las zonas rurales y urbanas de los 40 municipios del departamento.

\* Realizar una convocatoria para Proyectos Productivos a Población Joven Rural y Urbana entre 18 y 28 años con enfoque de economía solidaria.

\* Focalizar convocatorias con enfoque de fortalecimiento a ideas de negocios o proyectos productivos de las Apuestas Productivas del departamento.

\* Acompañar técnica, administrativa y comercialmente las iniciativas productivas para hacerlas sostenibles y rentables.

### **Acciones de apoyo**

\* Articular con los operadores del Servicio Público de Empleo APE – SENA la articulación para la pertinencia a nivel departamental en la implementación del programa jóvenes rurales emprendedores.

\* Gestionar con las administraciones municipales un inventario de necesidades de demanda laboral en sus municipios, para promover formaciones laborales acorde a las estructuras productivas.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del empleo y subsidio familiar – Dirección Territorial Norte de Santander)

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Regional Norte de Santander

\* Promover en acción con los municipios planes y programas de promoción de empleo desde los consejos municipales de Juventud.

\* Departamento para la Prosperidad Social – DPS, Regional Norte de Santander

\* Cooperación Internacional

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

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

\* Cámaras de Comercio de Ocaña, Pamplona y Cúcuta

\* (Nacional) Sistema General de Regalías.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social Norte de Santander

\* Mesa Departamental de Juventud Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL EMPLEO EN LAS EMPRESAS DEL DEPARTAMENTO A TRAVES DE INCENTIVOS PARA LA VINCULACIÓN LABORAL DE JÓVENES DE 18 A 28 AÑOS**

### **Rol Gobernación**

\* Definir incentivos para empresas que vinculen a población joven de 18 a 28 años.

\* Verificar programas del nivel nacional que buscan la vinculación laboral de la población de 18 – 28 años.

\* Apoyar la implementación de lineamientos del nivel nacional que busquen la vinculación laboral de población joven (ley de empleo juvenil)

### **Acciones de apoyo**

\* Apoyar la implementación de programas del nivel nacional para la vinculación laboral de población joven (40.000 empleos para jóvenes)

\* Apoyar la implementación de lineamientos del nivel nacional que busquen la vinculación laboral de población joven (ley de empleo juvenil)

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de salud y protección social

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

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- (Regional Norte de Santander)

\* Alta Consejería para la Competitividad y Comercio Internacional Gobernación de Norte de Santander

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (Nacional) Sistema General de Regalías

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social Norte de Santander.

\* Mesa Departamental de Juventud Norte de Santander.

## GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto flujo de población deportada y retornada desde Venezuela hacía zonas urbanas y rurales de Norte de Santander</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento de controles documentales y de inmigración en Venezuela.</li> <li>* Problemas de ingreso regular de algunos colombianos a Venezuela, con residencia pero sin pasaporte o documentos de regularización como extranjeros.</li> <li>* Llegada de Ciudadanos colombianos de muchas partes de Venezuela a la Frontera por Cúcuta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento de colombianos Deportados y retornados por crisis económica desde Venezuela.</li> <li>* Cierre de fronteras terrestres desde Venezuela hacia Colombia.</li> <li>* Problemas de abastecimiento de productos de la canasta básica en Venezuela y control a las compras de todos los residentes en Venezuela.</li> <li>* Retorno masivo de colombianos por pasos no autorizados " trochas" desde Venezuela.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Colombianos procesados por ingreso irregular a Venezuela.</li> <li>* Incremento de Captura de colombianos en operativos contra el acaparamiento y bachequeo en Venezuela por no tener documentos desde 2013.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Crisis humanitaria en la Frontera por llegada de 15.000 colombianos desde Venezuela.</li> <li>* Población en condición de deportada y retornada buscando trabajo y generación de ingresos.</li> </ul>

### ESTRATEGIA. FORTALECER INSTITUCIONALMENTE EL CONSEJO DEPARTAMENTAL DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA POBLACIÓN MIGRANTE EN NORTE DE SANTANDER

#### Rol Gobernación

- \* Implementar y poner en funcionamiento el Comité Territorial Fronterizo Norte de Santander
- \* Institucionalizar el Protocolo de atención a la población en condición de migración.
- \* Institucionalizar la Red Atención al Migrante.

#### Acciones de apoyo

- \* Articular las diversas entidades e instituciones relacionadas los temas migratorios.
- \* Crear los convenios de apoyo para la atención a la población migrante.

#### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del trabajo (Dirección Territorial de Norte de Santander)
- \* Ministerio de Relaciones Exteriores - Migración Colombia Regional Norte de Santander

- \* Crear el Comité de Empleabilidad Población migrante en el marco del Comité Territorial Fronterizo.
- \* Articular el Comité Empleabilidad población migrante con la Mesa Técnica de Empleo Departamental.

- \* Realizar jornadas interinstitucionales de atención a la población migrante.
- \* Articular con las instituciones relacionadas el manejo de información y registros documentales sobre la situación migratoria en Norte de Santander.

- \* Registraduría Nacional Norte de Santander
- \* Consulado San Cristóbal – (Venezuela)

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Regional Norte de Santander
- \* Servicio Jesuita de Refugiados - Regional Norte de Santander
- \* Organización Internacional de Migraciones
- \* Consejo Noruego de Refugiados
- \* Centro Atención al Migrante Norte de Santander
- \* Oficina Atención a los Migrantes Norte de Santander

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Nacional) Ministerio Relaciones Exteriores – Unidad Administrativa Especial Migración Colombia

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Departamental de Atención Integral a la Población Migrante en Norte de Santander.
- \* Comité Territorial Fronterizo Norte de Santander
- \* Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales Norte de Santander.

- Alcaldías municipales de Norte de Santander
- \* Procuraduría General de la Nación, Regional Norte de Santander
- \* Defensoría del Pueblo Regional Norte de Santander
- \* Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander Comfanorte y Comfaorient

- \* (Ente territorial) Recursos propios

- \* Mesa Técnica de Empleo Norte de Santander.
- \* Consejo Departamental de Política Social CODPOS Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LA ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL A LA POBLACIÓN MIGRANTE EN MATERIA DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO EN NORTE DE SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

- \* Caracterizar desde la Red Atención al Migrante los perfiles ocupacionales de los migrantes con enfoque solidario.
- \* Fortalecer la articulación con los operadores del Servicio Público de Empleo para orientar la población migrante hacia las Agencias de Empleo.

- \* Ayudar a la ubicación laboral de la población migrante y apoyar la implementación de proyectos productivos a retornados o deportados.

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar acciones conjuntas con las Cajas de Compensación Familiar y Agencias del SPE en la difusión de los mecanismos de atención a esta población.
- \* Organizar interinstitucionalmente cada año la Feria de Empleo a la población Migrante.

- \* Apoyar la difusión de programas de emprendimiento a población migrante desde la Oferta Gubernamental del Sena y los recursos del Fondo Emprender para financiar ideas de negocios o proyectos productivos de población deportada.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del trabajo (Dirección Territorial de Norte de Santander)
- \* Ministerio de Relaciones Exteriores - Migración Colombia Regional Norte de Santander
- \* Registraduría Nacional Norte de Santander
- \* Consulado San Cristóbal – (Venezuela)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Regional Norte de Santander
- \* Servicio Jesuita de Refugiados - Regional Norte de Santander

- \* Organización Internacional de Migraciones
- \* Consejo Noruego de Refugiados
- \* Centro Atención al Migrante Norte de Santander
- \* Oficina Atención a los Migrantes Norte de Santander
- \* Procuraduría Nacional Regional Norte de Santander
- \* Defensoría del Pueblo Regional Norte de Santander
- \* Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander Comfanorte y Comfaorient

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Nacional) Ministerio Relaciones Exteriores – Unidad Administrativa Especial Migración Colombia

- \* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Departamental de Atención Integral a la Población Migrante en Norte de Santander.
- \* Comité Territorial Fronterizo Norte de Santander.
- \* Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales Norte de Santander.

- \* Mesa Técnica de Empleo Norte de Santander.
- \* Consejo Departamental de Política Social CODPOS Norte de Santander.

## **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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja gestión para la concreción de los Pactos por el Teletrabajo en Norte de Santander particularmente para la población en condición de discapacidad</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Poca promoción de las bondades y ventajas para la empresa en términos financieros y de productividad.	* Poca decisión de Entes Territoriales y empresarios para decidir la implementación de los cambios organizacionales para implementar el teletrabajo
<b>EFFECTOS</b>	
* El teletrabajo no se ha posicionado como una forma de contratación en el departamento.	* Poca incidencia del Teletrabajo en la reducción del Desempleo y la informalidad laboral.

### **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR TELETRABAJO COMO UNA OPORTUNIDAD PARA PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE POBLACIÓN PRIORITARIA (PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUJERES LACTANTES)**

#### **Rol Gobernación**

- \* Promover la inclusión social y el empleo decente en la entidad territorial.
- \* Visibilizar, promocionar y divulgar las políticas, programas y estrategias que se adelantan y que se relacionan con el fomento al teletrabajo.
- \* Identificar en los sectores de bienes y servicios potenciales para la implementación del Teletrabajo.

- \* Sensibilizar a las empresas del departamento sobre la implementación del Teletrabajo, sus beneficios y ventajas.
- \* Direccionar la implementación del Teletrabajo en población con Discapacidad.
- \* Promover en la política departamental de empleo en el marco de la Red Nacional del Teletrabajo.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) asistencia técnica para la formulación de políticas públicas en torno a Teletrabajo.
- \* Impulsar las firmas de Pactos por el Teletrabajo con Empresas públicas y privadas.
- \* 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

- \* Promover y apoyar prácticas de Teletrabajo al interior de otras entidades gubernamentales.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Norte de Santander)
- \* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- \* Ministerio de Comercio, industria y turismo
- \* Alcaldías municipales Norte de Santander.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA Regional Norte de Santander.
- \* Consejo Nacional de Discapacidad
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- \* Federación Nacional de Comerciantes FENALCO Regional Norte de Santander.
- \* Asociación Colombiana de la Mediana y Pequeña Industria ACOPI regional Norte de Santander
- \* Asociación de Industriales de Colombia –ANDI Regional Norte de Santander.
- \* Comité Intergremial.

### **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
- \* Comisión Regional de Competitividad –CRC Norte de Santander
- \* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

## **SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE**

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja cobertura del Sistema de Subsidio Familiar y Mecanismo de Protección Cesante respecto al total de la población del departamento Norte de Santander</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Alto nivel de informalidad empresarial y laboral en Norte de Santander. Particularmente en comercio ambulante y ventas callejeras.  * Desconocimiento de grupos poblacionales de los beneficios del Subsidio Familiar y los Mecanismos de Protección al Cesante, especialmente dedicados a la economía informal y en las zonas rurales.	* Falta de difusión sobre los beneficios de los subsidios familiares por pertenecer a una Cajas de Compensación Familiar y altos costos para la población no afiliada para el disfrute de las locaciones de recreación y deporte disponibles.
<b>EFFECTOS</b>	
* Poco aprovechamiento de los beneficios de recreación, deporte, salud, cultura por parte de la población en General. Bajo disfrute de beneficios en educación, créditos y vivienda por parte de las poblaciones no afiliadas a las Cajas de Compensación.	* Desaprovechamiento de las inversiones locativas de las cajas de compensación familiar que no tienen impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos del departamento por parte de la población no afiliada.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA SOCIALIZACIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR EN SALUD, VIVIENDA, EMPRENDIMIENTO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE**

### **Rol Gobernación**

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

### **Acciones de apoyo**

- \* Promover con las Cajas de Compensación Familiar - CCF -la Identificación de aquellas personas objeto de los beneficios para que se acerquen a las CCF a reclamar sus subsidios.
- \* Articular con las Cajas de Compensación Familiar COMFANORTE Y COMFAORIENTE las campañas de difusión de la información sobre subsidio familiar en salud, vivienda, emprendimiento, mecanismo de protección al cesante.
- \* Acompañar actividades con grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del trabajo Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial de Norte de Santander)
- \* Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander Comfanorte y Comfaorient
- \* Agencias de Empleo Comfanorte y Comfaorient
- \* Cámara de Comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de Compensación Familiar respecto a sistema de subsidio familiar
- \* (Ente territorial) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Red Nacional de Formalización Laboral
- \* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander
- \* Comisión Regional de Competitividad Norte de Santander

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

### **Rol Gobernación**

- \* Brindar información en torno a las acciones que en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros).
- \* Implementar servicios en el marco del subsidio familiar a población ubicada en el área rural del territorio bajo su jurisdicción.
- \* 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 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.
- \* 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.



### Entidades de apoyo

\* Ministerio del trabajo Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial de Norte de Santander)

\* Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander Comfanorte y Comfaorient

\* Agencias de Empleo Comfanorte y Comfaorient

\* Cámara de Comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona.

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de Compensación Familiar respecto a sistema de subsidio familiar

\* (Ente territorial) Recursos propios

### Instancias territoriales con competencia

\* Red Nacional de Formalización Laboral

\* Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales de Norte de Santander.

\* Comisión Regional de Competitividad Norte de Santander

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander

## 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);

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Permanentes conflictos socio laborales debido al reclamo por el derecho al trabajo digno y Decente especialmente en el sector de la economía informal - vendedores ambulantes de contrabando</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desequilibrio entre oferta y demanda de mano de obra que genera desempleo, con una caída en los salarios nominales.	* Violación de derechos laborales y de asociatividad de los trabajadores.
* La pérdida de estabilidad laboral y las garantías laborales de los trabajadores	* Poca incidencia de los espacios de diálogo social empresas – trabajadores - Estado.
<b>EFFECTOS</b>	
* Ampliación de las brechas sociales Empresarios – Trabajadores.	* Continuidad del círculo de la pobreza. No trabajo – No ingresos – No satisfacción de necesidades Básicas.
* Perdida de la estabilidad laboral, económica y de generación de ingresos de los trabajadores. Pauperización del salario.	* Parálisis de las actividades económicas de las empresas por reclamos laborales

**ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER**

**Rol Gobernación**

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

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

\* Fortalecer los espacios de diálogo 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 la Gobernación y el Ministerio del Trabajo.

-SDCPSL- a través de su participación, vinculación de actores clave y creación de espacios de discusión en torno a políticas públicas de empleo, laborales y salariales en el nivel territorial.

\* Promover el fortalecimiento institucional de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

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

**Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Norte de Santander)

\* Asociación Colombiana Popular De Industriales ACOPI Regional Norte de Santander

\* Alcaldías municipales de Norte de Santander

\* Asociación de Industriales de Colombia –ANDI Regional Norte de Santander

\* Organizaciones de Trabajadores (CGT, CUT, CTC)

\* Comité Intergremial.

\* Confederación Democrática de Pensionados

\* Cámara de Comercio de Cúcuta, Ocaña y Pamplona

\* Sociedad de Agricultores de Colombia

\* Federación Nacional de Comerciantes FENALCO Regional Norte de Santander

\* Federación Nacional de Palmicultores –Fedepalma-

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

**Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales de Norte de Santander.

# 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altas tasas de informalidad laboral urbana por encima de la media nacional especialmente en comercio, hoteles y restaurantes</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ausencia de una Política Departamental de Empleo que permita a la oferta laboral facilitar su acceso a un empleo formal.</li> <li>* Pocos apoyo micro financiero para que la iniciativas productivas que operan en la informalidad puedan apalancarse, mejorar la productividad, comercialización y mejore los ingresos para que las personas formalicen sus actividades económicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Existen barreras de acceso para la empleabilidad de población vulnerable, que incide el buscar medios informales para generar sus recursos y satisfacer las necesidades.</li> <li>* Mejores niveles de ingreso en la economía informal. Cultura de la informalidad.</li> <li>* Altos costos para la formalización empresarial y cumplimiento de estándares de vigilancia y control</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Diseñar una estrategia para la promoción de empleo para la población vulnerable: Víctimas, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad.</li> <li>* Empresas familiares de subsistencia, donde los trabajadores son la familia, sin contratos laborales ni seguridad social que rodean un círculo empresarial de baja productividad y rentabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Para las personas en actividades informales es muy costoso asumir su propia seguridad social y terminan excluidos del sistema.</li> <li>* Baja formalización empresarial, es más barato ser informal que formal.</li> <li>* Baja efectividad en la lucha contra la informalidad, al no existir indicadores, metas y resultados a cumplir en materia de empleo.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. PROMOVER LA FORMALIDAD EMPRESARIAL Y LABORAL DE ZONAS URBANAS EN NORTE DE SANTANDER, ESPECIALMENTE EN LOS SECTORES COMERCIO, HOTELES Y RESTAURANTES**

#### **Rol Gobernación**

- \* Definir los indicadores de seguimiento y evaluación anuales a la reducción de la informalidad laboral y empresarial.
- \* Caracterizar los sectores de mayor informalidad empresarial del departamento.
- \* Realizar campañas de información de los beneficios de la formalización laboral a personas dedicadas a actividades informales del sector comercial.

- \* Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos de formalización laboral
- \* Promover la coordinación y articulación de las diferentes instituciones a nivel territorial, principalmente representantes del Ministerio del Trabajo, que permitan formulación, implementación y seguimiento de los acuerdos sobre formalización laboral.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Articulación interinstitucional para reducir la informalidad laboral en el departamento al promedio nacional: 40% según seguridad social.

- \* Promover campañas de información sobre formalización empresarial en los sectores de comercio, hoteles y restaurantes.
- \* Realizar articuladamente con instituciones relacionadas brigadas de formalización empresarial y formalización laboral.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Cajas de compensación familiar de Santander - Comfanorte y Comfaorient

\* Cámaras de Comercio de Ocaña, Cúcuta y Pamplona.

\* Federación Nacional de Comerciante FENALCO regional Norte de Santander.

\* Comité Intergremial.

\* Fondo de Pensiones Colpensiones

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (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- de Norte de Santander.

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN CÚCUTA Y SU ÁREA METROPOLITANA**

### **Rol Gobernación**

\* Apoyar la Red Nacional de Formalización Laboral.

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

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

\* Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor, población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).

\* Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social de los grupos identificados.

\* Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.

\* Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social.

### **Acciones de apoyo**

\* Articular institucionalmente y acompañar la estrategia de la Red Nacional de Formalización Laboral.

\* Apoyar las campañas de difusión de los beneficios y ventajas de la afiliación a la seguridad social y programas Mecanismos flexibles de afiliación a la seguridad social, cotización por semanas, taxistas, madres comunitarias.

\* Difundir el Programa Beneficios Económicos Periódicos entre la población objeto atención de los Despachos y Secretarías de la Gobernación.

\* 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 de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Norte de Santander)

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Cajas de compensación familiar de Santander - Comfanorte y Comfaorient

\* Cámaras de Comercio de Ocaña, Cúcuta y Pamplona.

\* Federación Nacional de Comerciante FENALCO regional Norte de Santander.

\* Fondo de Pensiones Colpensiones

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

\* (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

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander.

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Norte de Santander.

### **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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altas tasas de informalidad laboral rural en el departamento Norte de Santander, por encima de la media nacional en sectores como el hortofrutícola y la ganadería de doble propósito.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Cultura de empleabilidad al día, jornal o actividad realizada., mediante contratación verbal y vinculación laboral informal sin seguridad social.	* Baja rentabilidad de las actividades productivas del sector rural no permite cubrir los gastos de seguridad social de los trabajadores.
* Debilidades en la promoción de afiliación por parte del subsistema de seguridad social en el área rural y urbana.	* Poca cultura por el trabajo asociativo a falta de confianza entre los actores que permita mejorar los procesos de tecnificación, producción y comercialización de productos con valor agregado para el mercado.
<b>EFFECTOS</b>	
* Baja cobertura de seguridad social en la población que trabaja en sectores rurales.	* Incremento en la precarización del trabajo en el sector rural.
* Baja cobertura prestación de servicios de salud, apoyo pensional o de riesgos laborales en el campo.	* Baja promoción de procesos de economía solidaria que permita fortalecer el capital social en el sector tanto urbano como rural.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA POBLACIÓN DEL SECTOR RURAL**

#### **Rol Gobernación**

\* Promover el acceso a seguridad social de la población rural del departamento.

\* Promocionar el Programa Beneficios Económicos Periódicos BEP's en municipios del departamento.

#### **Acciones de apoyo**

\* Realizar jornadas de sensibilización con empresarios del sector rural sobre importancia de afiliación a seguridad social a los trabajadores del sector rural. (Salud – Pensión – ARL – Cajas de Compensación Familiar).

\* Articular y Gestionar con las Cajas de Compensación familiar mayor cobertura de los servicios en las zonas rurales, difundiendo los beneficios de los aportes a sus entidades con el empresariado del campo.

\* Brindar información a población objeto de vinculación, lo cual incluye la divulgación de los incentivos periódicos y puntuales, entregados por el Estado.

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

\* Promover la actualización de los registros e información pertinente para la toma de decisiones en materia el sistema de subsidio familiar.

\* Formular y gestionar proyectos ante los OCAD correspondientes, que fortalezcan el acceso real de la población rural a los mecanismos de protección social

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Norte de Santander.

\* Fondo de Pensiones Colpensiones.

\* Alcaldías municipales de Norte de Santander (Secretaría Desarrollo Económico, Planeación y Desarrollo rural)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral.

\* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Norte de Santander.

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PERTINENTE Y ASOCIATIVIDAD EN LAS POBLACIONES DEL SECTOR RURAL**

### **Rol Gobernación**

\* Promover formación para el trabajo en el sector rural y generación de ingresos para organizaciones productivas del sector rural.

\* Fortalecer organizaciones productivas en procesos de producción extractiva y comercialización con enfoque de economía solidaria.

\* Apoyar acceso efectivo a la población del sector rural a programas de formación y capacitación.

\* Asesorar a Organizaciones Solidarias del Sector Rural para gestionar recursos de financiamiento con Fondo Nacional de Garantías.

\* Garantizar que la formación para la población del sector rural sea pertinente con las necesidades de producción y fortalecimiento de las apuestas productivas.

\* Prestar asistencia técnica en procesos administrativos y financieros para garantizar la sostenibilidad y rentabilidad de los proyectos productivos.

\* Garantizar el ordenamiento territorial para la promoción de la producción extractiva del departamento.

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar con otros actores del sector mensualmente el mercado campesino en cada una de las provincias del departamento.

\* Priorizar con los gremios las inversiones del sector extractivo del departamento en articulación con la Comisión Regional de Competitividad.

\* Gestionar fortalecimiento de los Centros Provinciales para el Desarrollo Agropecuario.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Unidad Administrativa Especial Organizaciones Solidarias

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Ministerio de Agricultura y desarrollo rural

\* Alcaldías municipales de Norte de Santander (Secretaría Desarrollo Económico, Planeación y Desarrollo rural)

\* Corporación Autónoma Regional del Nororiente Colombiano

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Norte de Santander

\* Fondo Nacional Ganadero

\* Sociedad de Agricultores de Colombia

\* Corporación Pastoral Social

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural – CONSEA de Norte de Santander.

\* Comisión Regional de Competitividad.

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER Y FORTALECER EL DESARROLLO AGROINDUSTRIAL EN EL DEPARTAMENTO.**

### **Rol Gobernación**

- \* Concertar el ordenamiento territorial para la promoción de la producción extractiva del departamento.
- \* Realizar la caracterización del uso y potencialidades del suelo para las actividades extractivas y agroindustriales que permitan incrementar las áreas de siembra en sistemas de agricultura.
- \* Fortalecimiento del Fondo Complementario de Garantías (FCG) de Norte de Santander, suficiente para dar cobertura a los nuevos proyectos e incremento del área sembrada en nuestro departamento.
- \* Apoyo y seguimiento al análisis y definición de nuevos productos agropecuarios con alto valor agregado para la creación de una marca propia diferenciadora.
- \* Incluir al sector agropecuario dentro de los sectores priorizados para la apropiación de recursos del Fondo de Ciencia, Tecnología

### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar con otros actores del sector mensualmente el mercado campesino en cada una de las provincias del departamento.
- \* Gestionar fortalecimiento de los Centros Provinciales para el Desarrollo Agropecuario.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Alcaldías municipales de Norte de Santander (Secretaría Desarrollo Económico, Planeación y Desarrollo rural).
- \* Cámaras de Comercio de Ocaña, Cúcuta y Pamplona.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Norte de Santander
- \* Unidad Administrativa Especial Organizaciones Solidarias
- \* Instituto Geográfico Agustín Codazzi Regional Norte de Santander

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Nacional), Recursos de Inversión Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- \* (Nacional), Recursos de Inversión Ministerio de Agricultura
- \* (Nacional) Fondo Ciencia y Tecnología COLCIENCIAS.

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural – CONSEA de Norte de Santander.

e Innovación del Sistema General de Regalías (Centro Regional de Investigación Agropecuaria).

- \* Implementar esquemas de seguridad en el campo, con el propósito de asegurar la vida, honra y bienes de los ciudadanos dedicados a estas labores.

\* Fortalecer las acciones de siembra de agua.

\* Recuperación y ampliación de los sistemas de riego en el departamento.

\* Fortalecer financiera y técnicamente el Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal Comercial y Desarrollo Rural del departamento.

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

\* Priorizar con los gremios las inversiones del sector extractivo del departamento en articulación con la Comisión Regional de Competitividad.

\* Promover los convenios interinstitucionales para la gestión de recursos para el desarrollo del sector extractivo.

\* Corporación Autónoma Regional del Oriente Colombiano

\* Ministerio de Agricultura y desarrollo rural

\* Ministerio de Minas y Energía

\* Fondo Nacional de Garantías

\* Fondo Nacional Ganadero

\* Sociedad de Agricultores de Colombia

\* Corporación Pastoral Social

\* Centro Provincial de Gestión Agroempresarial Provincia de Ocaña

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

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

\* Comisión Regional de Competitividad

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander.

## 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.

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Debilidad en los procesos asociativos en las empresas solidarias del sector rural agropecuario en el departamento.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Constitución de asociaciones con ánimo individual de conseguir recursos del Estado.	* Bajo nivel educativo de las organizaciones del sector rural.  * Desconfianza entre los actores que integran las organizaciones sociales por preponderancia del individualismo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Disolución de las organizaciones al momento de recibir los dineros de apoyo del Estado.  * Procesos organizativos débiles con poca sostenibilidad productiva y financiera.	* Complejos procesos de formación que retardan los avances administrativos y financieros de las organizaciones.

## ESTRATEGIA. FORTALECER ORGANIZACIONES SOLIDARIAS EXISTENTES EN NORTE DE SANTANDER

### Rol Gobernación

- \* Realizar un inventario de las organizaciones solidarias del departamento Norte de Santander por sectores económicos y actividades productivas en municipios del departamento.
- \* Promover identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población rural.

- \* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias.
- \* Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones

### Acciones de apoyo

- \* Realizar alianzas con expertos en temas de economía solidaria, para brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.
- \* Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector

- privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.
- \* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Norte de Santander.
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Unidad Administrativa Especial Organizaciones Solidarias
- \* Ministerio de Agricultura
- \* Ministerio de Minas y Energía
- \* Banco Agrario

- \* Fondo Nacional Ganadero
- \* Sociedad de Agricultores de Colombia
- \* Corporación Pastoral Social
- \* Centro Provincial de Gestión Empresarial Provincia de Ocaña
- \* Alcaldías municipales de Norte de Santander



### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes Territoriales) Recursos propios – Alcaldías - Sistema General de Participaciones -SGP- Componente Propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001)

\* (Privados), Recursos Propios de los Gremios y Empresas

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad de Norte de Santander.

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander.

\* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural – CONSEA de Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE REDES MUNICIPALES Y REGIONALES PARA LOS PROCESOS DE COMERCIALIZACIÓN, ESPECIALMENTE EN LOS SECTORES AGROPECUARIOS Y TURÍSTICOS**

### **Rol Gobernación**

\* Fortalecer los mercados campesinos del departamento y regionalizarlos por núcleos de comercialización – Cúcuta – Pamplona - Ocaña – Tibú

\* Dotar de infraestructura a los mercados campesinos para facilitar los procesos logísticos para su comercialización.

\* Apoyar la comercialización de los productos con la creación de valor agregado de empaques y embalajes para la venta y distribución.

### **Acciones de apoyo**

\* Promover alianzas con empresas del departamento para facilitar los procesos de comercialización de los productos de las organizaciones solidarias.

\* Promover acuerdos de compra entre empresas comercializadores de mercados campesinos del área urbana con producción de organizaciones solidarias.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Empresas grandes superficies: Makro – Éxito – Al Máximo – Jumbo – Metro

\* Cámara de Comercio de Cúcuta – Ocaña y Pamplona

\* Unidad Administrativa Especial Organizaciones Solidarias

\* Ministerio de Agricultura y desarrollo rural

\* Corporación Autónoma Regional del Nororiente Colombiano

\* Fondo Nacional Ganadero

\* Sociedad de Agricultores de Colombia

\* Corporación Pastoral Social

\* Centro Provincial de Gestión Empresarial Provincia de Ocaña

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Nacional) Ministerio de Agricultura

\* (Nacional) Bancoldex – Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* (Regional) Empresas grandes superficies.

\* (Entes Territoriales) Recursos propios - Sistema General de Participaciones -SGP- Componente Propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001)

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad de Norte de Santander.

\* Mesas Técnicas de Empleo de Norte de Santander.

\* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural – CONSEA de Norte de Santander.

# 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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Casos de Población adulta mayor sin ingresos para su sostenimiento</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ausencia de una caracterización de la población.</li> <li>* Los programas existentes están centrados en la asistencia y el mejoramiento de su calidad de vida.</li> <li>* Los recursos financieros destinados a esta población son escasos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Implementación de programas para población adulta mayor sin la priorización de sus necesidades.</li> <li>* Cobertura media de los programas a la población Adulto Mayor.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Descontento por parte de alguna población adulta mayor y baja autoestima para aquellos adultos mayores que quieren ser productivos y no cuentan con los medios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarrollo de pocas iniciativas de emprendimiento empresarial para esta población.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA “COLOMBIA MAYOR” Y EL MEJORAMIENTO DEL VALOR DEL SUBSIDIO**

#### **Rol Gobernación**

- \* Disponer de recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura para el desarrollo de actividades correspondientes a la implementación del programa departamental para el Adulto Mayor.
- \* Administrar y ejecutar los recursos recaudados del impuesto "Estampilla pro-adulto mayor" que permita la oferta de servicios sociales a este grupo de población.
- \* Disponer de recursos de talento humano, tecnológicos y de infraestructura para la implementación del programa nacional "Colombia Mayor" y gestionar el aporte de recursos por parte del departamento para el aumento del valor del subsidio que se le entrega a cada beneficiario.

#### **Acciones de apoyo**

- \* (ICBF) Gestionar la inclusión de madres comunitarias dentro de los beneficiarios del programa en el territorio de su jurisdicción.
- \* (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 para el programa nacional "Colombia Mayor"

- \* 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"
- \* 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 y distritales.
- \* 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.

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

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones - Dirección Territorial de Norte de Santander)

\* Consorcio Colombia Mayor

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Norte de Santander

\* Alcaldías municipales de Norte de Santander

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- de Norte de Santander.

\* Comité Departamental de Adulto Mayor de Norte de Santander.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN ARTES Y OFICIOS CON FINANCIACIÓN PARA LA CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS SOSTENIBLES Y RENTABLES**

### **Rol Gobernación**

\* Dar continuidad a los procesos en formación y apoyo en proyectos productivos a la población adulto mayor en las zonas urbanas y rurales.

\* Realizar un diagnóstico para atender las necesidades básicas del Adulto Mayor y priorizar las acciones de intervención

### **Acciones de apoyo**

\* Identificar cursos de formación según necesidades de los adultos mayores.

\* Apoyar los procesos de comercialización local o dar participación en ferias empresariales.

\* Dar acompañamiento técnico, administrativo, financiero a los proyectos productivos para garantizar la sostenibilidad y rentabilidad.

\* Gestionar las alianzas y convenios interinstitucionales para fortalecer los programas al adulto mayor.

### **Entidades de apoyo**

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Norte de Santander

\* Alcaldías municipales de Norte de Santander

\* Departamento para la Prosperidad Social DPS Regional Norte de Santander.

\* Centros de vida de adulto mayor

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes Territoriales) Recursos propios – Estampilla Pro Adulto Mayor.

\* (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- de Norte de Santander.

\* Comité Departamental de Adulto Mayor de Norte de Santander.

## BIBLIOGRAFÍA

- Babooa, S. K. (2008). *Public participation in the making and implementation of policy in mauritius with reference to port louis' local government*.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (2012). *Documento Conpes social 147. Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años*.
- (2014). *Documento Conpes 173. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volumen 142, No. 2.
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP] (2012). *Guía de modernización de entidades públicas. Modernización institucional en los organismos y entidades de la administración pública*.
- Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión preliminar para discusión del consejo nacional de planeación*.
- (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF] (2013) *Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. Versión 1.0*.
- Comité Interinstitucional Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador (2008). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador. 2008 – 2015*. Secretaría técnica.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC] (2014). *Libro blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. Versión 3.0*.
- (2014). *Protocolo. Pacto por el teletrabajo*.
- Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO] (2011). Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil en Colombia según la ENTI 2011.
- (2012). *Servicio doméstico. Guía Laboral*. Bogotá D.C.
- (2012) *Cartilla Negociación Colectiva. Empleados Públicos. Decreto 1092 de 2012*. Presentación.
- (2013) *Guía jurídica para implementación del Teletrabajo*.
- (2013). *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*.
- (2013). *Abecé Servicio Público de Empleo*. Bogotá D.C.
- (2013). *Programa nacional de equidad laboral con enfoque diferencial de género*.
- (2014). *Documento metodológico para desarrollo de los Pactos por el Trabajo decente*. Bogotá D.C.
- (2014). *Plan nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2017*.
- (2014). *Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar. Resultados de un estudio cualitativo*. Primera edición.
- (2014). *Abecé del Mecanismo de protección al cesante -MPC-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé de Protección al Cesante –FOSFEC-*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Subsidio monetario o cuota monetaria*. Bogotá D.C.
- (2014). *Abecé Subsidio de vivienda*. Bogotá D.C.

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

## ANEXOS

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

**ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES**

**ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO**

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

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

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