

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.....	17
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial .....	17
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente .....	18
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas .....	20
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas .....	23
Formación de trabajadores productivos.....	23
Seguridad y salud en el trabajo .....	25
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad .....	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto .....	28
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	30
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	32
Teletrabajo .....	34
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante .....	35
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL- .....	37
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	39
Formalización laboral .....	39
Trabajo decente en el campo .....	41
Organizaciones solidarias.....	44
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez .....	46
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido .....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	48
ANEXOS.....	50
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE .....	50

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES .....	50
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO .....	50
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019” .....	50
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” .....	50
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019. ....	50

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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



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

Fechas de Sesiones: 25 de Septiembre de 2015 y 15 y 23 de Octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Santander,, Fenalco, APE – SENA – Agencias Empleo CAJASAN y COMFENALCO Santander – DANE – Alcaldía de Bucaramanga – Departamento para la Prosperidad Social – Centrales obreras – ANDI – Pensionados -

#### **COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL –CIETI – DE SANTANDER**

Fechas de Sesiones: 22 de Septiembre de 2015 – 13 Octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Santander, Dirección Territorial Mintrabajo Santander, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Santander, Policía Nacional, Caja de Compensación, Comisarios de Familiar – Comfenalco –ANSPE – SENA – ONGs.

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

Fechas de Sesiones: 30 de Septiembre de 2015 – 13 de Octubre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Santander; Secretaría Desarrollo funcionarios Comité Adulto Mayor, Juventud – Víctimas del Conflicto – Personas con discapacidad, Oficina de 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 ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

### TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil en actividades de comercio ambulante, en plazas de mercado, trabajo doméstico y en el sector manufacturero</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja implementación de normatividad que protege a Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-, que limita el desarrollo de acciones para reestructurar la cadena institucional de atención a los niños y niñas.</li> <li>* Baja demanda de empleo por parte del sector empresarial y estatal en el departamento de Santander.</li> <li>* Patrones históricos de Violencia familiar que genera expulsión temprana de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- de sus hogares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Limitados recursos para la promoción de emprendimientos productivos en las familias con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- vinculados a Trabajo Infantil, que permita la promoción de la economía formal desde el Ente Territorial.</li> <li>* Empleos de baja remuneración y cualificación, en informalidad e insuficientes para cubrir las necesidades de los hogares en condición de pobreza.</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>* 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> <li>* Exposición de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- al consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, a vincularse a actividades ilícitas como micro tráfico, robo, mendicidad, explotación sexual y pornografía infantil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Circulo vicioso de la violencia intrafamiliar que no permite superar la pobreza de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- y sus familias.</li> <li>* La expulsión de los hogares de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- incide en la deserción escolar y los bajos niveles de educación.</li> <li>* La baja educación incide en el incremento de los embarazos a temprana edad y genera madres cabeza de hogar vulnerables que ponen en riesgo los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-.</li> </ul>

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

**Rol Gobernación**

\* Realizar el diagnóstico de 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 su Plan de desarrollo.

\* Realizar el seguimiento a la población infantil y adolescente trabajadora o en riesgo de estarlo que se identifique en el departamento de Santander y activar las rutas de atención para restablecer los derechos de esta población.

\* 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-ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.

\* Diseñar el protocolo de acompañamiento para la implementación de la ruta de restitución de derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA.

\* Identificar y fortalecer las acciones que se adelanten para erradicar el trabajo infantil y acompañar con asistencia técnica a los entes territoriales.

\* Mejorar las capacidades técnicas y humanas en las comisarías de familia de los municipios del departamento de Santander.

\* Realizar visitas de asistencia técnica y seguimiento a los procesos de restitución de derechos de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en los municipios del departamento de Santander, especialmente en aquellos donde el comercio callejero y plazas de mercado son preponderantes.

\* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

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

**Acciones de apoyo**

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

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

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

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

\* Realizar convenios interinstitucionales para fortalecer las instituciones y organizaciones que atienden Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-.

\* Articular con las demás instituciones y organizaciones la intervención en los municipios y zonas críticas donde se han identificados Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- en riesgo o hay Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- trabajando.

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

**Entidades de apoyo**

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

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Santander.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Santander

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

\* Ministerio de Educación

\* Asamblea departamental y Concejos municipales

\* Comisarías de Familia del departamento de Santander

\* Personerías Municipales

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Santander

\* Defensoría del pueblo, Regional Santander.

\* Alcaldías (Secretaría Planeación, Desarrollo y Educación) y Concejos Municipales.

\* Instituciones educativas.

\* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

\* (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.

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo Recursos propios en asesoría y asistencia técnica.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI-

\* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesa de infancia, adolescencia y familia.

## **ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL Y VINCULANDO AL SECTOR EMPRESARIAL**

### **Rol Gobernación**

\* Utilizar la información disponible en los sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.

\* Liderar y realizar constantemente y junto con las entidades que conforman los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política Social actividades para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil.

\* Promover la realización de talleres de sensibilización sobre Erradicación Trabajo Infantil en los 87 municipios del departamento de Santander.

\* Diseñar medios educativos y didácticos para informar y difundir la importancia de la Erradicación del Trabajo Infantil.

\* Sensibilizar en los núcleos familiares de la importancia de apoyar las actividades lúdicas – recreación y deporte para las edades de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA-.

\* Identificar y dirigir programas de capacitación y sensibilización sobre trabajo Infantil a los Padres de Familia.

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

### **Acciones de apoyo**

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

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

\* Realizar convenios con los medios de comunicación para la difusión de la importancia de erradicar el trabajo infantil.

\* Socializar con entidades de su sector (privado) la importancia de la prevención y promoción de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

\* Articular con las Instituciones de Educativas la sensibilización en todos los niveles educativos. Especialmente en las zonas rurales.

\* Capacitar al núcleo familiar sobre los conceptos del Trabajo Infantil, realizar talleres de sensibilización en competencias parentales.

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

\* Vincularse y fortalecer la Red Colombia contra el Trabajo Infantil.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Santander.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Santander

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

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Asamblea departamental y Concejos municipales

\* Comisarías de Familia del departamento de Santander

\* Personerías Municipales

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Santander

\* Defensoría del pueblo, Regional Santander.

\* Alcaldías (Secretaría Planeación, Desarrollo y Educación) y Concejos Municipales.

\* Instituciones educativas.

\* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

\* Cajas de compensación familiar de Santander - Caja Santandereana de Subsidio Familiar -CAJASAN-, Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja -CAFABA- y COMFENALCO Santander.

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

\* Asociaciones de Padres de Familia de las instituciones

\* Educativas del departamento de Santander.

\* Juntas de Acción comunal.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

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

\* (Nacional) Recursos propios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-.

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

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo Recursos propios en asesoría y asistencia técnica.

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI

\* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesa de infancia, adolescencia y familia

## **ESTRATEGIA. PROMOVER PROGRAMAS DE GENERACIÓN DE INGRESOS A FAMILIAS IDENTIFICADAS CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES-NNA- TRABAJADORES EN SECTOR RURAL Y URBANO Y/O EN RIESGO**

### **Rol Gobernación**

\* Apoyar financieramente y de manera priorizada la ejecución de programas de generación de ingresos para 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, especialmente en los municipios de Bucaramanga, Barrancabermeja y Aratoca.

\* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial que promuevan el fortalecimiento de capacidades y competencias para el

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

\* Direccional con las Agencias de Empleo del SPE APE – SENA – Comfenalco – Cajasan y Cafaba las rutas de empleabilidad a los padres de familia con NNN en riesgo o con Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- que trabajen.

\* Fortalecer Técnica y financieramente la ejecución de proyectos pedagógicos productivos que existen en el Proyecto Educativo Institucional.

### **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.

\* Gestionar con el SENA y las Cajas de Compensación Familiar el acceso a los padres de familia a procesos de formación y fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad con subsidios de transporte y compra de insumos y materiales.

\* Promover las Capacitaciones en habilidades financieras a las familias que reciben ayudas o subsidios económicos del Estado para la mejor administración de sus recursos y toma de decisiones de gastos.

\* Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- trabajadores.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Santander.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Santander

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Ministerio de Cultura

\* Ministerio de Educación Nacional

\* Asamblea Departamental.

\* Procuraduría General de la Nación, Regional Santander

\* Defensoría del pueblo, Regional Santander.

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

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

\* Unidad Administrativa Especial Organizaciones Solidarias

\* Alcaldías (Secretaría Planeación, Desarrollo y Educación) y Concejos Municipales.

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

\* Comisarias de Familia

\* Personerías Municipales

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios, Secretaria de desarrollo - Gobernación.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Consejo Departamental de Política Social CODPOS

## **ESTRATEGIA. PROMOVER PERMANENCIA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, EN EL MARCO DE LOS LINEAMIENTOS DEL ORDEN NACIONAL**

### **Rol Gobernación**

\* 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.

\* 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 municipios del departamento.

\* 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-.

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

\* Garantizar la canasta educativa (kit escolar – transporte – Alimentación) en condiciones de calidad.

\* Integrar las nuevas tecnologías a los procesos pedagógicos para incentivar permanencia escolar.

\* Mejorar la infraestructura física, tecnológica, didáctica y pedagógica de las Instituciones Educativas Municipales -IEM-.

### **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.

\* Realizar los convenios interinstitucionales para disminuir la deserción de la población en edad escolar.

\* Sensibilizar con los diversos actores sociales la importancia de la permanencia de los Niños, Niñas y Adolescentes-NNA- 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.

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

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Santander.

\* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Santander

\* Ministerio de Cultura

\* Ministerio de Educación

\* Asamblea Departamental.

\* Comisarias de Familia

\* Personerías Municipales

\* Alcaldías (Secretaría Planeación, Desarrollo y Educación) y Concejos Municipales.

\* Instituciones educativas

\* Asociaciones de Padres de Familia de las instituciones Educativas del departamento de Santander.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Sistema General de Participaciones componente Educación Ley 715 de 2001.

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

### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil –CIET I

\* Consejo departamental de política social -CODPOS- Mesa 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: Baja articulación entre las estrategias de desarrollo sectorial y la promoción del empleo desde el Servicio Público de Empleo- SPE-</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Necesidad de política Departamental de Empleo con programas o estrategias, metas y resultados.</li> <li>* Desarticulación entre el sector productivo y los Entes Territoriales en la definición de metas, programas y estrategias para la 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 SPE como estrategia para reducir el desempleo.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* El gobierno departamental no hace seguimiento, ni evaluación al empleo en su Plan de Desarrollo</li> <li>* El sector productivo y gremial no tiene en su planeación, cuáles son sus 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 FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA DEPARTAMENTAL DE EMPLEO 2016 – 2019

#### Rol Gobernación

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* Formular el proyecto de Ordenanza por el Trabajo Decente e implementar las acciones para su cumplimiento.</li> <li>* Gestionar ante las entidades del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) asistencia técnica para la formulación de políticas públicas de empleo, en el marco del trabajo decente.</li> <li>* Visibilizar, promocionar y divulgar las políticas, programas y estrategias que adelanta el ente territorial para la promoción del empleo.</li> <li>* Promover la generación de Empleo en el departamento de Santander.</li> <li>* Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.</li> <li>* 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.</li> <li>* Cuantificar mediante el Plan Anual de Vacantes la creación de empleo desde el Ente Territorial para el período 2016 – 2019.</li> <li>* Cuantificar la creación de Empleos desde cada Secretaría y ente descentralizado para la ejecución de programas y proyectos para el período 2016 – 2019.</li> <li>* Apoyar financieramente el desarrollo del Plan de Competitividad Departamental.</li> </ul> |
|--|--|

#### Acciones de apoyo

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* Presentar el proyecto de ordenanza a la Asamblea Departamental de Santander.</li> <li>* Acompañar a los Municipios en el desarrollo de políticas públicas de empleo, a través de la creación de mesas técnicas lideradas por las Gobernaciones y Alcaldías en coordinación con el Ministerio del Trabajo.</li> <li>* Cuantificar la proyección de los empleos de los Apuestas Productivas 2016 - 2019 y articular con la Política Departamental</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>de Empleo para el cumplimiento en la generación de plazas de trabajo.</li> <li>* Impulsar y promover el registro de Vacantes de las Empresas del departamento ante el Servicio Público de Empleo.</li> <li>* Promover el registro de vacantes de las administraciones municipales para efectos de contrataciones en la ejecución de programas y proyectos en los operadores del SPE.</li> </ul> |
|---|--|

\* Promover el SPE mediante campañas de información y divulgación en articulación del SPE.

\* Articular con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo convenios interinstitucionales con las alcaldías municipales para implementar los servicios del SPE en alianza con APE SENA

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Santander.

\* Asamblea Departamental.

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

\* Agencia Empleo Instituto Municipal Empleo y Fortalecimiento Empresarial de Bucaramanga –IMEBU

\* Alcaldías (Secretaría Planeación, Desarrollo y Educación) y Concejos Municipales.

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios.

#### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Mesa técnica de empleo, de Bucaramanga.

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

\* Comisión Regional de Competitividad de Santander.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LA COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE SANTANDER PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DEPARTAMENTAL DE EMPLEO**

#### **Rol Gobernación**

\* Generar procesos de articulación interinstitucional desde la Comisión Regional de Competitividad de Santander para promover el Desarrollo Económico y Social del departamento a través de la implementación de la política pública de empleo Departamental.

\* Apoyar el desarrollo del Plan de Competitividad Departamental.

\* Priorizar los proyectos en las mesas sectoriales para fortalecer las apuestas productivas del departamento.

\* Cuantificar la proyección de los 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 decente.

\* Impulsar y promover el registro de Vacantes de las Empresas del departamento ante el SPE.

#### **Acciones de apoyo**

\* Realizar el convenio interinstitucional entre la Gobernación y la Cámara de Comercio de Bucaramanga para apoyar financieramente la Comisión Regional de Competitividad de Santander.

\* Articular la política Departamental de Empleo con los gremios del departamento y la Mesa Técnica de Empleo en el Marco de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales.

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

\* Asamblea Departamental.

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

\* Alcaldías (Secretaría Planeación, Desarrollo y Educación) y Concejos Municipales.

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

\* Comité Intergremial.

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios Gobernación y Alcaldías.

\* Cámara de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

#### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Comisión Regional de Competitividad de Santander.

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

## 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 los indicadores del mercado de trabajo del departamento dificultando la toma de decisiones en política de empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Los Entes Territoriales no tienen herramientas para hacer seguimiento al mercado laboral del departamento ni municipal.</li> <li>* Algunas Instituciones de Educación Superior tienen bajos niveles de articulación para desarrollo de investigaciones a favor de la caracterización de sectores productivos y/o grupos poblacionales prioritarios en el mercado de trabajo local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incipiente información sobre el mercado laboral que sirva de insumo para orientar a los Operadores del SPE sobre necesidades de Formación para el Trabajo</li> <li>* Existe una brecha entre los requerimientos de formación del capital humano relacionado con las Apuestas Productivas y los territorios que necesitan determinada oferta laboral.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Definición de lineamientos de política pública y formulación de proyectos sin insumos y herramientas que generan una toma de decisión acertada.</li> <li>* Duplicación de esfuerzos y recursos en la generación de productos de información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Los operadores del SPE continúan ofertando formación para el trabajo de acuerdo a la demanda de necesidades de la población y no de las empresas.</li> <li>* Focalización de recursos hacia intervenciones de bajo impacto con bajos incentivos al desarrollo social y mejoramiento de calidad de vida (vía generación de fuentes de empleo sostenibles).</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. PROMOVER LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO PARA IDENTIFICAR LOS REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS EN ESPECIAL LAS APUESTAS PRODUCTIVAS IDENTIFICADAS**

#### **Rol Gobernación**

- \* Promover la Identificación de las necesidades de formación y capacitación de la mano de obra local para el desarrollo de las Apuestas Productivas del departamento
- \* Apoyar la realización de estudios del Mercado de trabajo.
- \* Fortalecer técnica y financieramente el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET - Santander.
- \* Generar información para la construcción de indicadores que permitan realizar seguimiento a la generación y calidad del empleo derivado de proyectos de inversión pública y privada en el territorio.
- \* Ser un aliado activo del Ormet, participar en la definición de propuestas de investigación en torno a la dinámica laboral de la

- región y realizar aportes de recursos (financieros, técnicos, humanos u otros) para el desarrollo de actividades en el marco del observatorio.
- \* Encargar al Ormet el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas.
- \* Promover la realización de un inventario de la oferta de Formación y Capacitación de los operadores del SPE.
- \* Orientar y dirigir los programas de Formación y capacitación en articulación con las necesidades empresariales del departamento.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar convenios interinstitucionales con las Agencias de Empleo APE – SENA – Comfenalco – Cajasán – Cafaba, para direccionar la oferta de servicios de formación para el trabajo.
- \* Promover convenios interinstitucionales con las Instituciones de Educación superior para promover investigaciones del mercado laboral de Santander.

- \* Realizar convenio interadministrativo con el Coordinador del ORMET Santander para fortalecer técnica y Financieramente el Observatorio.
- \* Encargar al Ormet Santander el análisis de problemáticas en materia de mercado laboral identificadas en el territorio que permita brindar herramientas técnicas para la solución de las mismas, como puede ser levantamiento de información y análisis

en materia de trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia en la formación, prospectiva laboral entre otros.

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

### **Entidades de apoyo**

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

\* Universidades, centros de investigación

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

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

\* Nodo Central de Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- conformado por DANE, DPS, PNUD, entre otros.

\* Alcaldías (Secretaría Planeación, Desarrollo y Educación)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Ente territorial) Sistema Nacional de Regalías.

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

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

\* Mesas técnicas de empleo de Santander.

\* Comisión Regional de Competitividad 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 utilización de los servicios de gestión y colocación de vacantes en el Servicio Público de Empleo, esto incluye la baja apropiación por parte de los empleadores (sector público y privado) como de los buscadores de empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Baja promoción y divulgación del Servicio Público de Empleo entre los empresarios a nivel Departamental.	* Existencia de procesos de tercerización Laboral informales.
* Concentración de actividades económicas, registro de vacantes, postulaciones y colocaciones en el Área Metropolitana.	* Alta informalidad en el Sector Empresarial.
	* Empleo público no es canalizado por medio de los servicios de gestión y colocación dispuestos por el Servicio Público de Empleo.
<b>EFFECTOS</b>	
* Aumento en los costos de búsqueda tanto del recurso humano para las empresas, como para los buscadores de empleo.	* Poca efectividad en la colocación del SPE de población vulnerable.
* Baja cobertura del SPE en los municipios del departamento de Santander.	* Se dificulta conocer la información de vacantes y necesidades de los empleadores para orientar la política de empleo y de formación pertinente.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO MEJORANDO EMPLEABILIDAD, AUMENTO Y DESCENTRALIZACIÓN DE COBERTURA, ACCESO Y ATENCIÓN A POBLACIÓN**

### **Rol Gobernación**

- \* Fortalecimiento de los Centros de Atención del SPE como estrategia de gestión y colocación, procurando la atención manera universal e integral a la población.
- \* Apoyar las jornadas de socialización en centros de formación para el trabajo y centros de educación (técnicos, tecnólogos y universitarios) para promocionar el uso del SPE por parte de la comunidad.
- \* Promover el uso del SPE a través de campañas tanto a empleadores como a la comunidad en general.
- \* Apoyar en el seguimiento a la responsabilidad de las empresas respecto a la obligatoriedad de la publicación de las vacantes.
- \* Realizar alianzas en asocio con el SENA o las Cajas de Compensación para abrir centros de empleo en sectores priorizados que no cuenten con el servicio o hacer jornadas móviles en ferias de empleo hacia municipios priorizados.

### **Acciones de apoyo**

- \* (Centros de Empleo) Difundir el papel del SPE como herramienta y estrategia de gestión y colocación de empleo en el departamento.
- \* (Centros de Empleo y UAESPE) Promover el desarrollo de campañas de sensibilización para los empleadores que faciliten la apropiación de la herramienta.
- \* (SENA y Centros de Empleo) Realizar jornadas de socialización en centros de formación para el trabajo y centros de educación (técnicos, tecnólogos y universitarios) para promocionar el uso del SPE por parte de la comunidad.
- \* (Centros de Empleo y UAESPE) Apoyar con la elaboración y publicación de piezas comunicativas para fomentar el uso del SPE.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Santander)
- \* Cajas de compensación familiar de Santander - Caja Santandereana de Subsidio Familiar -CAJASAN-, Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja -CAFABA- y COMFENALCO Santander.
- \* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- \* Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Santander
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA Regional Santander
- \* Alcaldías municipales de Santander
- \* Agencia Empleo Instituto Municipal Empleo y Fortalecimiento Empresarial de Bucaramanga -IMEBU
- \* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Ente territorial) Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.
- \* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- en el componente Propósito general para atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

## **ESTRATEGIA. APOYAR CON CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN QUE PERMITAN AMPLIAR LA COBERTURA DEL SPE A EMPRESAS Y POBLACIÓN EN GENERAL**

### **Rol Gobernación**

- \* Generar Procesos de promoción y divulgación de las estrategias Nacionales para la Formalización laboral y empresarial para promover el Desarrollo Económico y Social del departamento.
- \* estímulo tributarios del orden departamental para estimular la creación de empresas y la generación de empleo en las apuestas productivas-
- \* Implementar medidas para disminuir la alta tasa de informalidad empresarial y laboral del departamento para promover la inclusión de nuevas empresas en el SPE.
- \* Diseñar una política Departamental para promover la contratación de mano de obra local relacionada con los beneficios tributarios existentes.
- \* Realizar estudios para determinar las cargas tributarias departamentales que afectan a las empresas de las apuestas productivas del departamento.
- \* Promover la implementación de la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL en el departamento de Santander.
- \* Formular estrategias articuladamente con las cámaras de comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja, que otorguen
- \* Participar en procesos de divulgación y promoción para la formalización laboral

### **Acciones de apoyo**

\* Realizar estudios que determinen viabilidad técnica, financiera y jurídica, para la implementación de beneficios tributarios que estimulen creación de empresas y generación de empleo decente.

\* Articular con las administraciones municipales y la Cámara de Comercio de Bucaramanga la posibilidad presentar una propuesta integral de incentivos tributarios a los empresarios locales, regionales, nacionales e internacionales.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Santander)

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

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

\* Apoyar y Organizar interinstitucionalmente campañas de promoción de la formalización laboral y empresarial en todo Santander.

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

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

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

\* Comité Intergremial.

\* Alcaldías municipales de Santander (Secretaría Desarrollo y Planeación)

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

\* (Entes territoriales) Recursos propios Gobernación - Alcaldías Municipales.

### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Mesas técnicas de empleo del departamento de Santander.

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

\* Comisión Regional de Competitividad 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 departamental, principalmente en industria manufacturera y de servicios (hoteles y restaurantes)</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* La oferta de la formación y capacitación no está articulada con las necesidades de demanda laboral de las empresas.  * 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.	* En el sectores rural la oferta de los programas de formación y capacitación se ajustan a las expectativas de las personas, sin embargo no se articulan con las potencialidades del territorio.
<b>EFFECTOS</b>	
* Mal uso de recursos porque los cursos que se ofertan no tienen impactos directos con la demanda y oferta del mercado de trabajo.	* Poca incidencia en la reducción del desempleo.  * Poca incidencia de la formación al no ser pertinente con las necesidades del sector productivo.

### **ESTRATEGIA. IDENTIFICAR VACANTES Y SECTORES PARA ORIENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CONJUNTAMENTE CON ENTIDADES DEL SECTOR TRABAJO**

#### **Rol Gobernación**

- \* Aprobar la creación de instituciones de educación para el 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**

- \* Articular con las instancias a cargo la aprobación y creación de instituciones de educación para el Trabajo.
- \* Analizar la información en torno a necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio, para definir lineamientos en torno a programas.
- \* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios para el desarrollo de programas de

- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.
- \* Implementar estrategias para la formación del trabajador por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- \* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.

formación pertinente, de acuerdo a los perfiles ocupacionales identificados con el Ministerio del Trabajo.

- \* Hacer uso de Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo – (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial de Santander)
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Santander.
- \* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-
- \* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.
- \* Instituciones educativas.
- \* Instituciones de formación para el trabajo

- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Santander
- \* Alcaldías municipales (Secretaría Desarrollo, Educación, Planeación)
- \* Comité Intergremial
- \* Universidades.
- \* Asociación de Industriales de Colombia –ANDI Regional Santander. Andi. –
- \* Organizaciones de trabajadores (CUT, CTC).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001)

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Regional del SENA
- \* Comité departamental de Capacitación y Formación Docente
- \* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -ORMET-

- \* Comisión Regional de Competitividad de Santander
- \* Subcomisión departamental de Políticas Salariales y Laborales – Mesas Técnicas de Empleo.
- \* Comité departamental de Educación Superior.

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

### **Rol Gobernación**

- \* Promover los cambios necesarios en la oferta de formación y capacitación con pertinencia en el territorio y el desarrollo regional.
- \* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender la demanda en el territorio.
- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores de acuerdo a perfiles ocupacionales y vocación productiva del territorio.

- \* Identificación los déficits de formación, acorde con los sectores productivos de bienes y servicios del departamento.
- \* Promover la demanda de cursos de formación con base en las oportunidades laborales de los sectores productivos.

### **Acciones de apoyo**

- \* Articular las instituciones de formación para mejorar la calidad y productividad del trabajo para que las empresas del departamento sean más productivas.

- \* Articular con los centros de formación e Instituciones de Educación Superior la realización de un estudio que permita caracterizar los requerimientos de formación de los empresarios y las apuestas productivas del departamento.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo – (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial de Santander).
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Santander.
- \* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-
- \* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.
- \* Instituciones educativas
- \* Instituciones de formación para el trabajo

- \* Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – Red Ormet- Santander
- \* Alcaldías municipales (Secretarías Desarrollo, Educación, Planeación)
- \* Comité Intergremial
- \* Universidades.
- \* Organizaciones de trabajadores (CUT, CTC).

### Posibles Fuentes de financiamiento

\* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Educación, para el seguimiento a programas en su territorio a través de Secretarías de Educación. (Ley 715 de 2001)

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

### Instancias territoriales con competencia

\* Consejo Regional del SENA

\* Comisión Regional de Competitividad de Santander

\* Comité departamental de Capacitación y Formación Docente

\* Subcomisión departamental de Políticas Salariales y Laborales – Mesas Técnicas de Empleo de Santander

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

\* Comité departamental de Educación Superior

## 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: Alto índice de accidentalidad en los sectores servicios y de construcción por una baja implementación de las normas de seguridad y salud en el Trabajo.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Bajo conocimiento de normatividad de población en general que conlleva a su baja implementación, tanto de los empleadores como de los trabajadores.	* Poca responsabilidad de los patrones hacia los riesgos en el sitio de trabajo hace que se invisibilice la necesidad de implementación de la normatividad.  * Alta informalidad empresarial y laboral que no tiene en cuenta la implementación de la normatividad.
<b>EFFECTOS</b>	
* Pérdida de bienestar y garantías de trabajo decente para la población ocupada.  * Generación de sanciones y cierres a los empleadores por incumplimiento en normas de seguridad y salud en el trabajo.	* Incremento en la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores de empresas informales.  * Altos costos que deben ser asumidos por el empleador en caso de accidentes laborales (pago por pensiones anticipadas, pérdida de personal calificado, absentismo laboral y elevadas primas de seguro).

## ESTRATEGIA. FOMENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO TANTO EN LOS ESPACIOS DE LA GOBERNACIÓN Y ENTES TERRITORIALES A CARGO COMO EN LAS EMPRESAS DEL DEPARTAMENTO

### Rol Gobernación

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

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

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

\* Promover la divulgación de los beneficios de la afiliación al sistema de seguridad y salud en el trabajo.

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

\* 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.

\* Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las instalaciones de la Gobernación.

\* Realizar las adecuaciones y recomendaciones que la Oficina Territorial del Ministerio de Trabajo ha notificado a la Gobernación.

#### **Acciones de apoyo**

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

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

\* Promover con representantes de instituciones educativas de diversos niveles de formación, la inclusión de contenidos

pedagógicos orientados a la promoción de la cultura de auto cuidado y la prevención de los riesgos en centros educativos de diferente nivel (básica, media, superior), Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y Secretaría de Salud.

\* Promover acciones con todos los despachos para identificar debilidades en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

\* Hacer una caracterización del estado de seguridad y salud en el trabajo de todas las dependencias de la Gobernación.

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Ministerio de Salud y Protección social

\* Alcaldías municipales (Secretarías Salud, Educación)

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

\* Instituciones educativas

\* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Santander

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja

\* Empresas

\* Comité Intergremial.

\* Organizaciones de trabajadores (CTC, CUT)

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Recursos propios

\* (Local) Recursos Propios de integrantes del Comité departamental de Personas con Discapacidad

\* (Privados) Recursos de las Empresas.

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

#### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Comité departamental de Política Social – CODPOS

### **ESTRATEGIA. PROMOVER ACCIONES DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y VIGILANCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ÁMBITOS LABORALES EMPRESARIALES ESPECIALMENTE DE LOS SECTORES SERVICIOS Y CONSTRUCCIÓN**

#### **Rol Gobernación**

\* Promover la seguridad y salud en el trabajo en las empresas de Santander, para reducir los accidentes y muertes en el trabajo.

\* Promover la identificación de los sectores y actividades críticas que ponen en riesgo la seguridad y salud en el trabajo en los 87 municipios del departamento.

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

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

#### **Acciones de apoyo**

\* Realizar un registro permanente de accidentes y riesgos laborales en los 87 municipios del departamento.

\* Realizar la articulación interinstitucional para minimizar los riesgos y accidentes laborales con el Ministerio de Trabajo y las ARL. Realizar campañas de difusión sobre implementación del

sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a manera de prevención en instituciones públicas.

\* Realizar campañas de difusión sobre implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a manera de prevención con empresas y gremios del departamento. En especial los sectores servicios y construcción.

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial - Dirección de riesgos laborales)
- \* Ministerio de Salud y Protección social
- \* Alcaldías municipales de Santander (Secretarías Salud, Educación)
- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL- con presencia en el departamento.

- \* Instituciones educativas
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Santander
- \* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja
- \* Empresas
- \* Comité Intergremial.
- \* Organizaciones de trabajadores (CUT, CTC).

### Posibles Fuentes de financiamiento

- \* (Ente Territorial) Recursos propios
- \* (Local) Recursos Propios de integrantes del Comité departamental de Personas con Discapacidad
- \* (Privados) Recursos de las Empresas.

- \* (Ministerio del trabajo) Recursos propios, a través de recurso humano y técnico de las Direcciones Territoriales.
- \* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).

### Instancias territoriales con competencia

- \* Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Santander.
- \* Comité departamental de Política Social – CODPOS de Santander.

- \* Subcomisión departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- del departamento de Santander.

## 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: Barreras a personas con discapacidad para acceder en igualdad de condiciones a oportunidades de empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Necesidad de actualización de caracterización de población con Discapacidad en el departamento.</li><li>* Existe desconocimiento en materia de diferenciar las diversas discapacidades, lo cual homogeniza a todas las personas en condición de discapacidad por igual.</li><li>* Poco acompañamiento psicosocial a esta población que en algunos casos presenta problemas de autoestima, desmotivación.</li><li>* Hay problemas de adecuación de equipamientos de la ciudad que dificultan la movilidad de esta población. Las Instituciones educativas no poseen las adecuaciones y equipos para ofrecer formación a estas poblaciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Hay temor por parte de los empleadores sobre doctrina jurídica que imposibilidad a una empresa a despedir a una persona con discapacidad contratada.</li><li>* Bajo acceso al sistema crediticio y financiero a falta de empleo permanente.</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>
<b>EFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>* Baja calidad de vida para las personas con discapacidad.</li><li>* Pérdida o desaprovechamiento de capital humano propiciando dinámicas de segregación-discriminación laboral para la población.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Conformación de puestos de trabajo inadecuados para las personas con discapacidad generando mayores riesgos laborales de tipo físico y psicosocial.</li></ul>

## **ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DEPARTAMENTAL PARA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN MATERIA DE EMPLEABILIDAD PARA SANTANDER**

### **Rol Gobernación**

- \* Implementar las acciones para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- \* 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 87 municipios de Santander.
- \* Facilitar el acceso a la formación y capacitación para el trabajo a la población con discapacidad.
- \* Realizar un inventario para implementar inversiones en adecuaciones locativas y software para mejorar el acceso de esta población a los bienes y servicios que presta la Gobernación de Santander.
- \* 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 de Santander.
- \* Implementar el plan piloto de Teletrabajo con población con discapacidad para la Gobernación.
- \* Promover y realizar jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad.
- \* Promover y coordinar la captura y monitoreo de información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y su actualización periódica.

### **Acciones de apoyo**

- \* Diseñar interinstitucionalmente 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.
- \* (Alcaldías) Promover y realizar con otras instituciones del territorio jornadas de búsqueda activa de población con discapacidad
- \* Brindar información que permitan la identificación y caracterización de población con discapacidad y que sea captada en el marco de sus actividades (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros)

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo. Dirección Territorial de Santander
- \* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET – Santander.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Santander.
- \* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-
- \* Alcaldías municipales de Santander (Secretaría Desarrollo y Planeación).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

- \* Comité departamental de discapacidad y Comités Municipales de Discapacidad de Santander.
- \* Consejo departamental de Política Social -CODPOS- de Santander.
- \* Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- 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 la población víctima del conflicto proveniente del Sur de Bolívar y Magdalena Medio en el área metropolitana de Bucaramanga con barreras de acceso al empleo</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Prejuicios de parte de algunos sectores empresariales hacia población víctima que genera barreras para su inclusión laboral.	* Población mayoritariamente con edad superior a los 50 años de edad.
* Bajo nivel de recursos económicos que genera barreras para búsqueda de empleo formal.	* Problemas para la consecución de documentos para la empleabilidad como referencias laborales, certificaciones laborales y documentos como Libreta Militar y licencias de conducción.
Bajo conocimiento de la Ruta de Atención Población Víctima del Servicio Público de Empleo.	* Bajo nivel de estudio, formación, capacitación, habilidades y capacidades para ciertos empleos.
<b>EFFECTOS</b>	
* Baja autoestima y efectos psicológicos por discriminación social.	* Poco acceso a puestos de trabajo por bajas capacidades y habilidades, dificultando su colocación laboral por rechazo de los empresarios.
* Dificultades para la gestión de empleo y por consiguiente vulnerable al círculo de la pobreza.	* Bajas oportunidades de gestión de ingresos que ayuden al sostenimiento familiar.

### **ESTRATEGIA. DISEÑAR E IMPLEMENTAR DE INCLUSIÓN LABORAL Y AUTO EMPLEO DIRIGIDO A LA POBLACIÓN VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO UBICADA EN SANTANDER**

#### **Rol Gobernación**

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

\* Promover el desarrollo de actividades de identificación y caracterización de los perfiles productivos de las zonas de mayor asentamiento de población víctima en el departamento de Santander.

\* Implementar estrategias de empleabilidad a la población víctima con base en los perfiles productivos de los municipios de Barbosa y Charalá.

\* Promover la empleabilidad de la población víctima de la violencia en articulación con las demandas de mano de obra en sectores agropecuarios como caña panelera - panela - bocadillos - café y producción ganadera.

\* Gestionar la formulación y ejecución de proyectos productivos relacionados con las apuestas productivas para población víctima del conflicto con enfoque de economía solidaria.

#### **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.

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

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

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

- \* Ministerio de Agricultura
- \* Corporación Pastoral Social
- \* Agencias de Cooperación Internacional
- \* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidaria - UAEOS-
- \* Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo PNUD Santander.

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Santander.
- \* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-
- \* Comité Intergremial.
- \* Alcaldías municipales de Santander (Secretaría Desarrollo y Planeación)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

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

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

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo departamental de Política Social

- \* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

**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: Existencia de brechas de género en el mercado laboral, que dificulta la empleabilidad de la población femenina en el departamento a nivel urbano y rural</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desigualdad de oportunidades, discriminación laboral y de género que dificulta el acceso de las mujeres al trabajo formal, su reconocimiento y adecuada remuneración.	* Procesos de selección discriminatorios atribuidos al rol desempeñados por las mujeres en la sociedad (trabajo en el hogar, cuidado de personas, labor de madre, entre otras).
* Construcciones culturales que fomentan la baja participación de las mujeres en lugares fuera del hogar.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Las mujeres son excluidas por su condición de mujer de algunos trabajos.	* Las mujeres se autoexcluyen de procesos de contratación por incompatibilidad o no flexibilización de horarios de trabajo.
* Las mujeres tienen una probabilidad menor de conseguir empleo.	

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

**Rol Gobernación**

- \* Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de Género, el marco normativo y otra información relacionadas en torno al enfoque diferencial y de género y a la equidad laboral con enfoque de género.
- \* Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior de la propia institución en términos de género en el mercado laboral y la implementación de estrategias para su mejoramiento.

- \* Establecer acuerdos con entidades clave para el acompañamiento en la formulación e implementación de políticas públicas territoriales relacionadas con género
- \* Fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control a prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.
- \* Promover la Equidad de Género y la Empleabilidad de la Mujer.

\* Fortalecer la implementación la política pública departamental de Mujer y Equidad de Género Promoviendo las nuevas masculinidades.

#### **Acciones de apoyo**

\* Articular con los gremios del departamento la promoción de empleo con enfoque de género.

\* 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.

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

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Asamblea departamental.

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

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente territorial) Recursos propios

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

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo Consultivo de Mujeres Santander

\* Consejo departamental de Política Social –CODPOS-

\* Promover la implementación de sistemas estadísticos y de información desagregados por sexo que permita el seguimiento y evaluación en perspectiva de género.

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

\* Promover espacios de diálogo social para la solución de conflictos y la formulación y/o implementación de políticas públicas.

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

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

\* Alcaldías municipales (Secretaría Planeación, Desarrollo, Oficina Mujer y Equidad de Género)

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

\* Mesas Técnicas de empleo de Santander.

### **ESTRATEGIA. PROMOVER ESTRATEGIAS DE EMPRENDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD CON ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO**

#### **Rol Gobernación**

\* Promover la implementación de programas de fortalecimiento empresarial y sostenibilidad productiva, comercial y financiera de las asociaciones conformadas por mujeres en el departamento.

\* Promover la realización de estudios de caracterización socio - laboral de la población femenina en el departamento de Santander.

\* Promover la implementación de programas de formación complementaria en emprendimiento y asociatividad con enfoque diferencial de género en el departamento de Santander.

\* Fomentar la identificación e implementación de rutas de inclusión laboral y productiva con enfoque diferencial de Género en el departamento de Santander.

#### **Acciones de apoyo**

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

\* Promover con el Ministerio de Trabajo entre las grandes empresas del Santander la implementación de un piloto del Sello Equipares.

\* Financiar proyectos productivos empresariales focalizados a mujeres.

\* Gestionar con el sistema financiero, líneas especiales de crédito para el fortalecimiento de las asociaciones de mujeres.

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

\* Fortalecer física, técnica y financieramente los Centros de Desarrollo Empresarial para la Mujer.

\* Implementar estrategias de comercialización para promover la venta de los productos de las Asociaciones de Mujeres.

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

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Santander).
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidaria - UAEOS-

- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Servicios y Centros de empleo) Regional Santander.
- \* Alcaldías municipales de Santander (Secretaría Desarrollo, Oficina Mujer y Equidad de Género, Planeación)

### 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

- \* Consejo Consultivo de Mujeres Santander
- \* Consejo departamental de Política Social CODPOS

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

## GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JOVEN

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

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

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

<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de desempleo Juvenil en el departamento al estar excluidos de las apuestas productivas</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Barreras de acceso al trabajo por ausencia de requisitos como la libreta militar, estudios mínimos para las vacantes, entre otros.	* Bajas oportunidades para personas sin experiencia laboral, perpetuando el círculo vicioso del desempleo juvenil (sin experiencia no se puede acceder al trabajo y sin trabajo no se puede conseguir experiencia).
* La demanda de mano de obra en el departamento presenta un déficit frente a la oferta.	* Existen barreras documentales como la Libreta Militar para que los jóvenes puedan acceder a un trabajo.
* Desigualdades sociales y segregación urbana, lo cual genera discriminación laboral y difícil inserción para jóvenes.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Desaprovechamiento del potencial humano para el desarrollo social debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.	* Condiciones de riesgo en los jóvenes para la vinculación en actividades ilícitas (pandillas, narcotráfico, grupos armados al margen de la ley).
* 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 LA CULTURA DE EMPRENDIMIENTO Y FOCALIZAR PROYECTOS PRODUCTIVOS A POBLACIÓN JOVEN RURAL Y URBANA

### Rol Gobernación

- \* Promover el Emprendimiento y Focalizar proyectos productivos en población joven.

- \* Liderar este proceso desde la Secretaría departamental de Educación y Articular con las Secretarías Municipales de Educación para la implementación de esta estrategia.

\* Fortalecer las capacidades blandas y conductuales de los jóvenes en los procesos de formación en la educación media.

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

\* Realizar eventos departamentales, foros de emprendimiento, ferias juveniles proyectos innovadores.

#### **Acciones de apoyo**

\* Articular la creación de 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.

\* Impulsar con actores estratégicos locales el Premio Joven Emprendedor departamental a las ideas innovadoras.

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

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

\* Alcaldías municipales de Santander (Secretarías Desarrollo, Planeación).

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Privados) Cámaras de Comercio Bucaramanga y Barrancabermeja.

\* (Entes territoriales) Recursos propios

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Consejo departamental de Juventud de Santander.

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

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

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

\* Organizar con otras entidades eventos departamentales, foros de emprendimiento, ferias juveniles proyectos innovadores.

\* Articular campañas de difusión masiva, a través de programas radiales y televisivos para crear y consolidar el ecosistema de emprendimiento, promoviendo la mentalidad y cultura emprendedora en municipios del departamento.

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

\* Comité Intergremial del Santander.

\* Universidades.

\* Institutos de formación para el empleo.

\* (Nacional) SENA Programa Jóvenes Rurales Emprendedores

\* Consejo departamental de Política Social -CODPOS- de Santander.

## **ESTRATEGIA. PROMOVER PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES BLANDAS Y CONDUCTUALES DE JÓVENES PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE EMPLEABILIDAD**

### **Rol Gobernación**

\* Promover la implementación de programas de fortalecimiento de las capacidades blandas y conductuales de los jóvenes desde el Sistema Educativo.

\* Realizar un diagnóstico del estado de las habilidades blandas y conductuales de los jóvenes del departamento.

\* Identificar las falencias en aspectos comunicativos, de relacionamiento, creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, la responsabilidad, la honestidad, el compromiso y las actitudes proactivas a la hora de resolver problemas y generar ideas innovadoras.

### **Acciones de apoyo**

\* Articular con las secretarías de educación de los 87 municipios estrategias para mejorar las habilidades blandas y conductuales de los jóvenes.

\* Fortalecer las Escuelas de Padres con la importancia de apoyar acciones conductuales en los jóvenes.

### **Entidades de apoyo**

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

\* Diseñar profesionalmente las estrategias que permitan desarrollar las habilidades blandas y conductuales de los jóvenes.

\* Implementar en el sistema educativo departamental indicadores de fortalecimiento a las habilidades blandas en los jóvenes.

\* Fomentar la implementación de programas de fortalecimiento de los procesos de construcción de proyectos de vida a los jóvenes en las instituciones educativas del departamento.

\* Promover programas de sensibilización y capacitación a los padres de familia sobre la importancia de desarrollar las habilidades blandas y conductuales en los jóvenes para su desarrollo en la etapa adulta.

\* Realizar campañas de divulgación de las estrategias de fortalecimiento de las capacidades blandas y conductuales de los jóvenes en el departamento.

\* Alcaldías municipales de Santander (Planeación, Educación y Desarrollo).

- \* Instituciones de Educativas
- \* Asociaciones de Padres de Familia
- \* Instituciones de Educación Superior

- \* Secretaria Educación Gobernación
- \*Agencias Servicio Público de Empleo.

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Ente Territorial) Sistema General de Participaciones – Secretarías Educación departamental y Municipales.

\* (Nacional) SENA Programa de formación titulada.

**Instancias territoriales con competencia**

- \* Consejo Regional del SENA de Santander.
- \* Comité departamental de Capacitación y Formación Docente de Santander.

- \* Comisión Regional de Competitividad de Santander
- \* Mesas Técnicas de Empleo de Santander
- \* Comité departamental de Educación Superior 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 implementación de los Pactos por el Teletrabajo en Santander</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Poca promoción de las bondades y ventajas para la empresa en términos financieros y de productividad.	* Poca decisión de los 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 EL PACTO POR EL TELETRABAJO EN LA GOBERNACIÓN PARA POBLACIÓN PRIORITARIA (PERSONAS CON DISCAPACIDAD, MUJERES LACTANTES Y GESTANTES, OTROS)**

**Rol Gobernación**

- \* Apoyar 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 del departamento.
- \* 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
- \* Realizar una caracterización de funciones de la planta de personal que permita identificar los cargos susceptibles de operar bajo teletrabajo.
- \* Sensibilizar a los funcionarios de todas las dependencias de la gobernación sobre el Teletrabajo.

- \* Realizar un revisión técnica – tecnológica y adecuaciones físicas para la implementación del Teletrabajo en las oficinas de la gobernación.
- \* Adquirir los elementos tecnológicos necesarios para la operatividad del Teletrabajo en los despachos de la Gobernación.
- \* Gestionar ante el Ministerio del Trabajo y MinTic la asistencia Técnica necesaria para la implementación del Teletrabajo en el departamento.
- \* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo".

### Acciones de apoyo

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

### Entidades de apoyo

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial de Santander)
- \* Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- \* Ministerio de Comercio, industria y turismo
- \* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Santander.
- \* Alcaldías municipales de Santander.
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA regional Santander.

### Posibles Fuentes de financiamiento

- \* (Ente Territorial) Recursos propios
- \* (Privados) Recursos de las Empresas.

### Instancias territoriales con competencia

- \* (Nacional) Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- \* Comité departamental de Personas con Discapacidad de Santander
- \* Comisiones regionales de competitividad -CRC-

gubernamentales con jurisdicción en el departamento de Santander.

- \* Realizar el censo de trabajadores con discapacidad que trabajan en la Gobernación.
- \* Realizar campañas para sensibilizar sobre el teletrabajo al interior de la Gobernación.
- \* Identificar los sectores productivos potenciales para promover el Teletrabajo y el empleo en el departamento.

- \* Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- \* Cámaras de comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.
- \* Federación Nacional de Comerciantes FENALCO regional Santander.
- \* Asociación Colombiana de la Mediana y Pequeña Industria ACOPI regional Santander.
- \* Asociación de Industriales de Colombia – ANDI Regional Santander.
- \* Comité Intergremial.

\* (Local) Recursos Propios de integrantes del Comité departamental de Personas con Discapacidad

- \* Subcomisión departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-
- \* Mesas Técnicas de empleo del departamento de Santander.
- \* Consejo departamental de Política Social CODPOS de Santander.

## 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: Poca cobertura del Sistema de Subsidio Familiar y Mecanismo de Protección Cesante respecto al total de la población del departamento de Santander</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Alto nivel de informalidad empresarial y laboral en Santander. Particularmente en comercio ambulante y ventas callejeras.	* 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.
* 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.	

## EFFECTOS

\* 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 SOCIALIZACIÓN DE 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 CAJASAN – COMFENALCO – CAFABA las campañas de difusión de la

#### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Santander.

\* Cajas de compensación familiar de Santander - Caja Santandereana de Subsidio Familiar -CAJASAN-, Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja -CAFABA- y COMFENALCO Santander.

\* Alcaldías municipales de Santander (Planeación, Desarrollo).

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes Territoriales) Recursos propios

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

\* Comisión Regional de Competitividad de Santander

\* Apoyar la identificación de grupos de población (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros) para la afiliación al sistema de subsidio familiar teniendo en cuenta la normatividad específica.

\* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de divulgación de información en torno al marco jurídico especial y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante a población prioritaria (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros).

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.

\* Federación Nacional de Comerciantes FENALCO regional Santander.

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

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

\* Comité Intergremial

\* Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante.

\* Subcomisión departamental de Políticas Salariales y Laborales –

\* Mesas Técnicas de Empleo 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.

\* 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.

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

**Entidades de apoyo**

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

Compensación Familiar de Barrancabermeja -CAFABA- y COMFENALCO Santander.

\* Cajas de compensación familiar de Santander - Caja Santandereana de Subsidio Familiar -CAJASAN-, aja de

\* Alcaldías municipales (Secretarías de Planeación y Desarrollo)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes Territoriales) Recurso propios.

\* Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante.

**Instancias territoriales con competencia**

\* Red Nacional de Formalización Laboral

\* Subcomisión departamental de Políticas Salariales y Laborales –

\* Comisión Regional de Competitividad de Santander

\* Mesas Técnicas de Empleo 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 los sectores hidrocarburos - palmicultor y salud</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Desequilibrio entre oferta y demanda de mano de obra que genera desempleo, con caída en los salarios nominales.	* Casos de 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>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ampliación de las brechas sociales Empresarios – Trabajadores.</li> <li>* Perdida de la estabilidad laboral, económica y de generación de ingresos de los trabajadores. Pauperización del salario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Continuidad del círculo de la pobreza. No trabajo – No ingresos – No satisfacción de necesidades básicas.</li> <li>* Parálisis de las actividades económicas de las empresas por reclamos laborales.</li> </ul>

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

\* Asociación de Industriales de Colombia – ANDI Regional

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

\* Comité Intergremial

\* Confederación Democrática de Pensionados

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

\* Federación Nacional de Comerciante FENALCO regional Santander.

\* Sociedad de Agricultores de Colombia

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

\* Sector empresarial (Ecopetrol, otras)

**Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios

para el fortalecimiento de la Subcomisión departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Santander.

\* (Nacional) Ministerio del Trabajo, recursos técnicos y en especie

**Instancias territoriales con competencia**

\* Subcomisión departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-

# 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 informalidad laboral urbana en Santander, (55,86% Trimestre Julio - Septiembre 2015) especialmente sector comercio - vendedores ambulantes en área metropolitana Bucaramanga</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ausencia de política departamental de empleo que permita a la oferta laboral facilitar su acceso a un empleo formal.</li> <li>* Barreras de acceso para la empleabilidad de población vulnerable, que incide el buscar medios informales para generar sus recursos y satisfacer las necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bajos niveles de ingreso en la economía informal.</li> <li>* Baja disponibilidad de recursos financieros para que iniciativas productivas que operan en informalidad puedan formalizar sus actividades económicas.</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>* Bajas tasas de afiliación a la Seguridad Social en el régimen contributivo, generando insostenibilidad financiera del Sistema.</li> <li>* Desaprovechamiento del capital humano por la vinculación en cargos poco cualificados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mayores riesgos de participar en actividades ilegales relacionadas en trabajos informales.</li> <li>* Desbalance entre los recursos de los regímenes contributivo y subsidiado que afecta la economía nacional.</li> </ul>

### **ESTRATEGIA. PROMOVER IMPLEMENTACIÓN RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL PROMOVRIENDO VINCULACIÓN A SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

#### **Rol Gobernación**

- \* Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral.
- \* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para promover la formalización (empresarial, turística, minera, etc.), que facilite la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral y la formalización laboral.
- \* Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social integral.

#### **Acciones de apoyo**

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

- \* Articular interinstitucionalmente para reducir la informalidad laboral en el departamento al 40% a través de la ampliación de la Cobertura de la seguridad social.
- \* Realizar campañas de información sobre formalización laboral en los sectores de comercio y ventas ambulantes.
- \* Realizar campañas de información de los beneficios de la formalización laboral a personas dedicadas a actividades informales del sector comercial.

- \* 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.

\* 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.

\* Realizar articuladamente con instituciones relacionadas brigadas de sensibilización sobre la formalización laboral con los actores de la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL.

### **Entidades de apoyo**

\* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Santander.

\* Cajas de compensación familiar de Santander - Caja Santandereana de Subsidio Familiar -CAJASAN-, Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja -CAFABA- y COMFENALCO Santander.

\* Agencia Empleo Instituto Municipal Empleo y Fortalecimiento Empresarial de Bucaramanga -IMEBU

\* Actores del Subsistema de Seguridad Social (EPS, Fondos de Pensiones, y administradoras de Riesgos Laborales ARL)

\* Alcaldías municipales (Secretaría Desarrollo, Planeación).

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

\* Federación Nacional de Comerciante FENALCO regional Santander.

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

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

\* Comité Intergremial.

### **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-

\* Mesas Técnicas de Empleo de Santander.

## **ESTRATEGIA. IMPULSAR FORMALIZACIÓN LABORAL MEDIANTE LA FIRMA DE ACUERDOS CON LOS SECTORES PRODUCTIVOS DEL DEPARTAMENTO, ESPECIALMENTE PALMICULTOR, CALZADO Y SERVICIOS**

### **Rol Gobernación**

\* Gestionar la identificación de alternativas de soluciones a las problemáticas de informalidad empresarial especialmente en los sectores comercio, servicios (hoteles) y sector manufacturero (calzado).

\* Promover el levantamiento de los indicadores y diagnóstico actualizado de la economía informal del área metropolitana de Bucaramanga y los principales municipios de las provincias del departamento.

\* Propiciar la identificación y caracterización de las actividades informales de mayor incidencia en la economía del departamento.

\* Impulsar la Asociatividad, mediante la creación de empresas o sociedades conformadas por miembros del sector informal en sectores productivos comercial, turismo y manufacturero.

\* Gestionar la identificación de las acciones de mejoramiento administrativo, productivo y comercial de las actividades de sectores informales.

\* Implementar modelos de formación de economía solidaria y construcción de capital social empresarial con estas poblaciones y sectores productivos.

\* Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos de formalización laboral en los sectores priorizados.

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

### **Acciones de apoyo**

\* Articular con las Cámaras de Comercio de Bucaramanga y de Barrancabermeja la realización de jornadas de Formalización Empresarial.

\* Estudiar la estrategia de implementación de estímulos tributarios para la formalización empresarial de micro y pequeñas empresas.

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

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

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

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial Santander).
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Cajas de compensación familiar de Santander - Caja Santandereana de Subsidio Familiar -CAJASAN-, Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja -CAFABA- y COMFENALCO Santander.
- \* Agencia Empleo Instituto Municipal Empleo y Fortalecimiento Empresarial de Bucaramanga –IMEBU
- \* Actores del Subsistema de Seguridad Social (EPS, Fondos de Pensiones, y administradoras de Riesgos Laborales ARL)
- \* Alcaldías municipales (Secretaría Desarrollo, Planeación)
- \* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.
- \* Federación Nacional de Comerciante FENALCO regional Santander.
- \* Asociación Colombiana de la Mediana y Pequeña Industria ACOPI regional Santander.
- \* Asociación de Industriales de Colombia –ANDI Regional Santander.
- \* Comité Intergremial.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente Salud (Ley 715 de 2001).
- \* (Privado) Cámaras de comercio, Recursos para la formalización empresarial.
- \* (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 Santander.
- \* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- de Santander.
- \* Comisión Regional de Competitividad 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 especialmente en el sector palmicultor</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Existencia de una cultura de empleabilidad al día, jornal o actividad realizada. Mediante contratación verbal y vinculación laboral informal sin seguridad social.</li> <li>* Debilidades en la promoción de afiliación por parte del subsistema de seguridad social en el área rural.</li> <li>* Poca disposición de tiempo de las personas para formarse y capacitarse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja rentabilidad de las actividades productivas del sector rural no permite cubrir los gastos de seguridad social de los trabajadores.</li> <li>* Poca cultura por el trabajo asociativo a falta de confianza entre los actores que permita mejorar los procesos encadenados de tecnificación, producción y comercialización de productos con valor agregado para el mercado.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Baja cobertura de seguridad social en la población que trabaja en sectores rurales.</li> <li>* Mala prestación de servicios de salud, apoyo pensional o de riesgos laborales por la falta de cobertura del sector en el campo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incremento en la precarización del trabajo en el sector rural. Pérdida de autoestima de las personas para formarse y capacitarse.</li> <li>* Baja promoción de procesos de economía solidaria que permita fortalecer el capital social en el sector tanto urbano como rural.</li> </ul>

\* Profundización de la informalidad y existencia desventaja comparativa de ingresos de informal frente a un técnico, tecnólogo o profesional y en competencia laborales.

## **ESTRATEGIA. FORTALECER LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PERTINENTE EN EL SECTOR RURAL CON ORIENTACIÓN A LA AGENDA DE COMPETITIVIDAD DEPARTAMENTAL EN LAS ACTIVIDADES EXTRACTIVAS**

### **Rol Gobernación**

- \* Promover el Desarrollo Económico y Social del departamento.
- \* Mejorar las condiciones de formación para el trabajo en el sector rural.
- \* Dar acceso efectivo a la población del sector rural a programas de formación y capacitación.
- \* Promover la formación en Economía Solidaria y Capital Social con proyectos productivos.
- \* Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.

### **Acciones de apoyo**

- \* Garantizar con convenios interinstitucionales que la formación para la población del sector rural sea pertinente y acorde a las necesidades de producción y fortalecimiento de las apuestas productivas.
- \* Articular con las Instituciones de Educación Superior líneas de formación en asistencia técnica al sector rural extractivo.
- \* Realizar estudios, revisión de fuentes secundarias y trabajo de campo para la identificación de la oferta y demanda de formación del trabajador rural para el trabajo decente.
- \* (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación de Jóvenes rurales emprendedores.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Santander.
- \* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- \* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Santander.
- \* Alcaldías municipales (Secretaría Desarrollo, Planeación, Agricultura).

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

### **Instancias territoriales con competencia**

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

- \* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales.
- \* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores rurales.
- \* Identificar las necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del territorio.
- \* Encargar a la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- Santander, el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores rurales, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

- \* Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo de programas de formación pertinente, de acuerdo a los perfiles productivos identificados en el departamento de Santander.
- \* Hacer uso de la Red regional de Observatorios de mercado de trabajo -ORMET- (departamental) para el levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, cualificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a la vocación del territorio y los trabajadores rurales, así como de las actividades productivas vigentes en el mismo.

- \* Ministerio de Agricultura.
- \* Corporación Colombia Internacional CCI.
- \* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidaria

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

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

## **ESTRATEGIA. PROMOVER EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA POBLACIÓN DEL SECTOR RURAL EN CADA PROVINCIA DEL DEPARTAMENTO**

### **Rol Gobernación**

- \* Generar espacios para presentación de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).
- \* Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.
- \* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías de Agricultura departamentales, para la divulgación y vinculación del programa a la población objetivo de vinculación a BEPS.
- \* Promover la ampliación de la cobertura del sistema de seguridad social para la población rural en el departamento de Santander,

### **Acciones de apoyo**

- \* Generar alianzas entre los entes territoriales, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realización de jornadas de divulgación y vinculación a BEPS; en los 87 Municipios del departamento para ampliar la cobertura en sistemas de ahorro para una vejez digna.
- \* Incluir el programa en las ferias de servicios lideradas por el ente territorial, en la cual converjan sujetos objeto de vinculación.
- \* Garantizar la claridad en la entrega de información a la población objeto de vinculación, lo cual incluye la divulgación de los incentivos periódicos y puntuales, entregados por el Estado.

### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y Protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial de Santander)
- \* Cajas de compensación familiar de Santander - Caja Santandereana de Subsidio Familiar -CAJASAN-, Caja de Compensación Familiar de Barrancabermeja -CAFABA- y COMFENALCO Santander.
- \* Agencia Empleo Instituto Municipal Empleo y Fortalecimiento Empresarial de Bucaramanga -IMEBU
- \* Federación Nacional de Comerciante FENALCO regional Santander.
- \* Asociación Colombiana de la Mediana y Pequeña Industria ACOPI regional Santander.

### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* Red Nacional de Formalización Laboral
- \* (Nacional) Fondo de Solidaridad Pensional para la afiliación de población
- \* (Entes territoriales) Recursos propios

### **Instancias territoriales con competencia**

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

principalmente en la provincia como: Vélez - García Robira - Guanentá - De Mares - Carare - Comuneros

- \* Realizar jornadas de sensibilización con empresarios del sector rural sobre la importancia de afiliarse a seguridad social a los trabajadores del sector rural. (Salud - Pensión - ARL - Cajas de Compensación Familiar).
- \* Promover jornadas de salud en diferentes partes del territorio, para el acceso a los servicios de las cajas, mediante brigadas móviles.
- \* Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural, ofertados por las Cajas de compensación familiar.

- \* Apoyar las campañas de socialización del Programa Beneficios Económicos Periódicos realizadas por Colpensiones.
- \* 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. Garantizar el ordenamiento territorial para la promoción de la producción extractiva del departamento.

- \* Asociación de Industriales de Colombia - ANDI Regional Santander.
- \* Comité Intergremial.
- \* Fondo de Pensiones Colpensiones
- \* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- \* Gremios del sector agropecuario
- \* Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- \* Alcaldías municipales de Santander (Secretaría Desarrollo y Planeación)
- \* Redes de recaudo

- \* (Nacional) Colpensiones - BEPS-
- \* (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar para aspectos relacionados con el subsidio familiar

- \* Comisión Regional de Competitividad 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: Débil desarrollo y fomento de la asociatividad solidaria como medio para fortalecer proyectos productivos comunes que beneficien a las comunidades vulnerables en sectores como el turismo, las confecciones y el agropecuario</b>	
<b>CAUSAS</b>	
* Procesos empresariales basados en el esfuerzo personal e individual	* Arraigo de proyectos empresariales basados más en la evolución empírica, que sobre la formación y conocimiento.
* Poca cultura de la asociatividad con enfoque empresarial.	
<b>EFFECTOS</b>	
* Desarrollo de sectores productivos a pequeña escala	* Mínima implementación de desarrollos tecnológicos y de innovación en los procesos productivos.
* Poca capacidad de apalancamiento financiero	* Baja conexión de los circuitos de comercialización a nivel nacional

### **ESTRATEGIA. FORTALECER LA CONFORMACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PROCESOS ASOCIATIVOS Y EMPRESARIALES DEL SECTOR RURAL ESPECIALMENTE LAS RELACIONADAS CON LA AGENDA DE COMPETITIVIDAD DEL DEPARTAMENTO**

#### **Rol Gobernación**

- \* Fortalecer las Organizaciones para el trabajo.
- \* Garantizar el ordenamiento territorial para la promoción de la producción extractiva del departamento.
- \* Implementar programas de fortalecimiento de organizaciones productivas en procesos de producción extractiva y comercialización con enfoque de economía solidaria: organizaciones gremiales empresariales, cooperativas de productores, comités de productores, asociaciones campesinas.
- \* Fortalecer los procesos productivos extractivos que generen valor social, económico y hagan parte de la cadena de valor del sector.

- \* Prestar asistencia técnica en procesos administrativos y financieros para garantizar la sostenibilidad y rentabilidad de los proyectos productivos.
- \* Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias en las apuestas productivas del departamento.
- \* Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos, para la celebración de convenios interinstitucionales que permitan el desarrollo de programas de capacitación en economía solidaria.
- \* Validar, hacer seguimiento y utilizar la información del estudio de identificación de organizaciones de economía solidaria existentes en el departamento adelantado por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en 2014

#### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar con otros actores estratégicos mensualmente el mercado campesino en cada una de las provincias del departamento.
- \* Apoyar y gestionar asesorías las Organizaciones Solidarias del Sector Rural para gestionar recursos de financiamiento con Fondo Nacional de Garantías.

- \* (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.
- \* Apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de economía solidaria del departamento, articulando la oferta institucional de diferentes instituciones.

\* Propiciar espacios de intercambio de experiencias exitosas con otras regiones del país.

#### **Entidades de apoyo**

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

\* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS

\* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA regional Santander

\* Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Barrancabermeja.

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

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

\* (Entes territoriales) Recursos propios de Alcaldías y Gobernación.

\* (Regional) SENA – Jóvenes Rurales Emprendedores

#### **Instancias territoriales con competencia**

\* Comisión Regional de Competitividad Norte de Santander

\* Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales – Mesas Técnicas de Empleo Santander

\* Identificar grupos de población prioritarios (sectores productivos) para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.

\* Comité Intergremial.

\* Fondo de Pensiones Colpensiones

\* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

\* Gremios del sector agropecuario

\* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

\* Alcaldías municipales de Santander (Secretaría Desarrollo y Planeación)

\* (Nacional) Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidaria

\* Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural – CONSEA 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: Pocas oportunidades para la población adulta de vincularse al mercado laboral, generar o mejorar sus ingresos.</b>	
<b>CAUSAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a pensión por desconocimiento, desinformación, desinterés, falta de recursos para aportar a pensión, inestabilidad e informalidad laboral.</li> <li>* Baja capacidad de ahorro de los hogares por pobreza y vulnerabilidad económica de las familias.</li> <li>* Edades productivas dedicadas a actividades en la informalidad y escasa previsión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ausencia de una cultura del aseguramiento que permita realizar una planificación financiera y ahorros para la vejez.</li> <li>* Desconocimiento de la oferta de programas orientados al bienestar del adulto mayor.</li> </ul>
<b>EFFECTOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Implementación de programas para población adulta mayor sin la priorización de sus necesidades.</li> <li>* Mayores niveles de pobreza, crecimiento de la indigencia y altos índices de Necesidades Básicas Insatisfechas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ausencia de condiciones dignas para la vejez por la desprotección social y económica en la vejez con inestabilidad de ingresos.</li> <li>* Aumento de costos del sistema para cubrir a la población desprotegida.</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.

- \* 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.

- \* (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"

#### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Santander
- \* Consorcio Colombia Mayor
- \* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - BEPS
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Santander

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

- \* (Entes territoriales) Recursos propios
- \* (Mintrabajo) Programa Colombia Mayor a través del componente Subsidio económico directo

#### **Instancias territoriales con competencia**

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

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

- \* Alcaldías municipales de Santander
- \* Juntas de Acción Comunal
- \* Veedurías Ciudadanas.

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

- \* Comité Departamental de Adulto Mayor de Santander.

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

#### **Rol Gobernación**

- \* Realizar procesos de formación en capacidades productivas y apoyo en proyectos productivos a la población adulto mayor en las zonas urbanas y rurales de los municipios del departamento.
- \* Determinar las capacidades instaladas de formación y conocimiento de los Adultos Mayores en los 87 Municipios y fortalecer con procesos de capacitación las habilidades productivas existentes para mejorar sus desempeños.

#### **Acciones de apoyo**

- \* Realizar convenio con el SENA para organizar los cursos de formación que se hayan identificado como necesidades por los adultos mayores.

#### **Entidades de apoyo**

- \* Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Santander
- \* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor.
- \* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Santander

#### **Posibles Fuentes de financiamiento**

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

#### **Instancias territoriales con competencia**

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

\* Apoyar la consolidación de ideas de negocios o creación de proyectos productivos con un enfoque solidario.

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

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

\* Realizar los convenios interinstitucionales para impulsar la promoción y comercialización de las ideas de negocios generadas por los adultos mayores.

- \* Alcaldías municipales de Santander
- \* Juntas de Acción Comunal

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

- \* Comité Departamental de Adulto Mayor 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.**