

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

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) y Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente.....	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil.....	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público	19
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	19
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	23
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	25
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	29
Formación de trabajadores productivos	29
Seguridad y salud en el trabajo	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	33
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto	37
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	39
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven	42
Teletrabajo	44
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	45
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	47
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	49
Formalización laboral	49
Trabajo decente en el campo	52
Organizaciones solidarias	57
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez.....	59
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido.....	59
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS.....	63
ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	63

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES.....	63
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO.....	63
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	63
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”	63
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.....	63

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 Sucre.

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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

SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIAL Y LABORAL SUCRE

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

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación Sucre, Alcaldía Sincelejo, Ormet, UNED, PNUD, Cámara de comercio, SENA Regional Sucre, Comfasucre, Universidad de Sucre, CUT Sucre, Sintralecol.

COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fechas de Sesiones: 26 de Agosto y 22 de Octubre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación de Sucre; ARP Positiva Regional Sucre; Fenalco Sucre; CUT Sucre

CONSEJO DEPARTAMENTAL DE PLANEACIÓN DE SUCRE.

Fechas de Sesiones: 14 y 23 de Septiembre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación Sucre, Organización de Víctimas, Sociedad Colombiana de Arquitectos, Organización de Etnias, Red de Mujeres, Mipyme Sucre, Acciones comunales, Cámara comercio de Sincelejo

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL DE SUCRE.

Fechas de Sesiones: 24 de Septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Sucre, Gobernación Sucre, ICBF Regional Sucre, Alcaldía Sincelejo, Comisaría de Familia

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

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

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

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

CAPÍTULO 3

PACTO POR LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL

TRABAJO INFANTIL, PEORES FORMAS Y TRABAJO ADOLESCENTE

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de trabajo infantil en la ciudad de Sincelejo, en actividades como ventas callejeras y comercio al por menor (plazas de mercado). (Tasa TI 9% -DANE 2015)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Ingresos insuficientes e inestables en el hogar por desempleo o subempleo de los padres que promueven y validan estas prácticas. * Patrones culturales que validan la participación de niños y niñas en actividades para la generación de ingresos (ventas callejeras). * Desactualización en información o línea de base sobre problemática del trabajo infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> * Acceso a trabajo informal por baja capacitación y formación. * Baja articulación en las acciones adelantadas para proteger a los niños, niñas y adolescentes y sus familias. * Escasas oportunidades para participar de actividades deportivas, culturales y de formación para aprovechamiento del tiempo libre.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Reducción de oportunidades de los niños y niñas de acceder a la educación, formación y cualificación. * Arraigo generacional y cultural de argumentos que justifican el trabajo infantil. * Reducción de posibilidades de uso creativo del tiempo libre. (Deporte, cultura, recreación y esparcimiento). 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento en deserción escolar de niños, niñas y adolescentes - NNA-, problemas sociales (delincuencia juvenil) y embarazos en adolescentes. * Perpetuación del ciclo de la pobreza, marginalidad y exclusión social por reducción de posibilidades de empleo de calidad cuando estén en la edad adulta.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia casos peores formas de trabajo infantil (explotación canteras piedra caliza -pica piedra- en Toluviejo) y actividades ilícitas con NNA (micro tráfico y ESCNNA en turismo en Tolú, Coveñas y San Onofre; ESCNNA en transporte -estacionamiento tracto camiones Troncal de Occidente- en Sampues)

CAUSAS

- * Dinámica económica en el departamento que genera importante flujo de población flotante (turismo y transportadores) y demanda de actividades ilegales
- * Débil articulación en organizaciones de Turismo local para promover garantía y protección de derechos de niños, niñas y adolescentes.
- * Patrones culturales y de comportamiento que promueven la generación de dinero "fácil", que se transmiten generacionalmente.
- * Bajo cumplimiento de algunos grupos familiares de responsabilidades de atención a los hijos.

- * Baja articulación institucional para la prevención, identificación, erradicación y control de actividades que afectan a los NNA, que puedan promover campañas de promoción de salud sexual y prevención para caer en manos de la delincuencia organizada.
- * Baja cobertura en programas educativa y escasas oportunidades para participar de actividades deportivas, culturales y de formación para aprovechamiento del tiempo libre.
- * Presencia de bandas delincuenciales y de micro tráfico que promueven el involucramiento de niñas, niños y adolescentes en estas actividades.

EFFECTOS

- * Vulneración de los derechos a los NNA.
- * Aumento del riesgo para los NNA de ser blanco de los delincuentes organizados y víctima de trata de personas.
- * Baja autoestima de los menores por ocupar un rol diferente a sus compañeros de barrio y/o amigos.
- * Aumento de las tasas de embarazos en adolescente.

- * Alta tasa de afectación respiratoria y muscular severa.
- * Incremento de enfermedades de transmisión sexual.
- * Aumento de las tasas de muertes por accidentes de tránsito y lesiones en los menores.
- * Incremento de mano de obra juvenil no calificada.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Incumplimiento de garantías especiales (exceso de horas laborales, baja remuneración, condiciones inadecuadas) a grupos de trabajadores adolescentes sucreños (15-17 años)

CAUSAS

- * Desconocimiento de la normatividad que reglamenta la protección de los derechos de los adolescentes trabajadores por parte de empresarios, padres de familia y trabajadores.
- * Presencia de actividades informales o irregulares (mototaxismo, en Sincelejo).

- * Pocas opciones para acceder a un trabajo formal, principalmente, en municipios diferente a Sincelejo (capital departamental).

EFFECTOS

- * Falta de motivación en los adolescentes para formarse y capacitarse, aumentando la brecha de desigualdad.
- * Falta de motivación en los adolescentes para crear una cultura de protección social y ahorro para la protección de la vejez.

- * Aumento de los riesgos a sufrir enfermedades laborales, accidentes de trabajo, daños en su integridad física y emocional.

ESTRATEGIA. ACTUALIZAR 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 diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en los primeros cuatro meses de su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.
- * Determinar las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas.
- * Presentar la política pública ante la Asamblea Departamental para la aprobación por parte de este órgano colegiado.

- * 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 del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.
- * Fortalecer y articular los Consejos Departamentales de Política Social y CIETI en su territorio.
- * Gestionar pacto con empresas privadas (ETI, PEFTI), en especial sectores críticos (turismo y transporte) identificados en el departamento de Sucre.

Acciones de apoyo

- * (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos a nivel nacional de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes erradicación de trabajo infantil, peores formas y ESCNNA, oriente 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) Revisar y actualizar información de situación de la niñez y la adolescencia en el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas - SIRITI.
- * (Alcaldía) Realizar el diagnóstico de situación de la niñez y la adolescencia en su municipio dentro de los primeros cuatro meses de

su mandato que le permita establecer problemáticas prioritarias a atender en su Plan de desarrollo.

- * (Alcaldía) Revisar los lineamientos en materia de política pública de niñez y adolescencia del nivel nacional que permita orientar la formulación de estrategias.
- * (Alcaldía) Determinar estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán para atender las problemáticas identificadas en sus respectivos municipios.
- * (Alcaldía) Presentar política pública ante el Concejo municipal para la aprobación por parte de este órgano colegiado.
- * (Alcaldía) Conformar y/o fortalecer los Consejos municipales de Política Social en su territorio, según corresponda.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Sucre - Inspecciones de Trabajo)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Sucre
- * Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Sucre
- * Departamento Nacional de Planeación –DNP-
- * Ministerio de Salud y Protección social
- * Ministerio de Educación
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

- * Asamblea departamental de Sucre y Concejos municipales
- * Comisarías de Familias de Sucre
- * Procuraduría General de la Nación Regional Sucre
- * Defensoría del pueblo Regional Sucre
- * Alcaldías municipales de Sucre (Secretarías de salud, educación desarrollo social)
- * Policía Nacional, Departamento de Policía Sucre (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Ingresos propios.
- * (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de instituciones que componen Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.
- * (Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil) Recursos propios de instituciones que componen Comité

Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil ya sean financieros, técnicos o en especie.

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Sucre y CIETI's municipales.

- * Consejo departamental de política social -CODPOS de Sucre - Mesas de infancia, adolescencia y familia

ESTRATEGIA. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS, PRINCIPALMENTE ESCNNA, DIRIGIDA A POBLACIÓN EN GENERAL Y VINCULANDO AL SECTOR EMPRESARIAL Y TRABAJADORES (COMERCIO, TURISMO, TRANSPORTE Y MINERÍA)

Rol Gobernación

- * Utilizar información disponible en sistemas de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas (SIRITI) que permitan identificar grupos de población prioritarios (comercio, turismo, transporte y minería) para adelantar acciones de socialización y sensibilización.
- * Elaborar material de apoyo para la socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas
- * Liderar y realizar de manera periódica junto con integrantes de los CIETI's y el Consejo Departamental de Política Social actividades de

socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil, peores formas y ESCNNA.

- * Promover el fortalecimiento de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil con la vinculación de representantes del sector productivo del departamento y otros actores clave
- * Involucrar al sector empresarial y productivo de la región, así como a organizaciones de trabajadores para la socialización y sensibilización sobre erradicación de Trabajo infantil, peores formas y ESCNNA con población en general, trabajadores directos e indirectos, en especial en sectores críticos y vulnerables (comercio, turismo, transporte y minería)

Acciones de apoyo

- * Apoyar la identificación de grupos de población prioritarios (sectores económicos - grupos de NNA) y participar en las actividades de socialización y sensibilización en torno a erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- * 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 Sucre - Inspecciones de Trabajo)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Sucre
- * Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Sucre
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- * Comisarías de Familia de Sucre
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Sucre
- * Defensoría del pueblo de Sucre

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Ingresos propios.
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente Propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001).
- * (Consejo Departamental Política Social) Recursos propios de las instituciones que componen el Consejo Departamental del Política Social ya sean financieros, técnicos o en especie.

Instancias territoriales con competencia

- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Sucre y CIETI's municipales.

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

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

- * Alcaldías municipales de Sucre
- * Policía Nacional, Departamento de Policía Sucre (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Cámaras de Comercio de Sincelejo y de Mangué
- * Caja de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Gremios (Fenalco, Fedegan)
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)

- * (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.

- * (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social

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

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

Rol Gobernación

- * Realizar alianzas con entidades del nivel nacional y territorial para brindar servicios que fomenten el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud.
- * Ofrecer programas deportivos, recreativos y de aprovechamiento del tiempo libre a población no cubierta por programas propios del sistema educativo, sistemas de subsidio familiar u otros.

Acciones de apoyo

- * Fomentar la realización de encuentros, jornadas, campañas y agendas culturales, deportivas y recreativas en los lugares identificados como sectores críticos (Municipios de Sincelejo, Tolú, Toluvié, San Onofre, Sampues)
- * Apoyo en la Construcción, mejoramiento físico y conceptual de los parques temáticos, bibliotecas en las zonas rurales y urbanas.

- * Fortalecer y promover los espacios y actividades culturales, deportivas, aprovechamiento del tiempo libre, recreativas accesibles ya sea en zonas rurales y urbanas.

- * Fortalecer a gestores culturales y deportivos que promuevan el desarrollo de este tipo de actividades, principalmente, en zonas rurales

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

- * Brindar formación cultural y deportiva a los niños y adolescentes en las zonas rurales y urbanas. (Sectores críticos)

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

* Aumentar la oferta institucional en gestores culturales y deportivos en las zonas rurales y estimular los grupos culturales y deportivos escolares (Danza, teatro).

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

Entidades de apoyo

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Sucre
- * Departamento Administrativo del Deporte la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre –COLDEPORTES.
- * Ministerio de Cultura.
- * Ministerio de Educación.
- * Caja de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Alcaldías municipales de Sucre (Secretarías Cultura, Educación, Institutos deportivos)

- * Organizaciones no gubernamentales en Sucre (Fundación Batuta, Fundaciones de expresión artísticas - música, danza, teatro)
- * Organizaciones comunales municipales.
- * Policía Nacional, Departamento de Policía Sucre (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Instituciones Académicas (programas en ciencias del deporte y educación Infantil)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar.
- * (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social

Instancias territoriales con competencia

- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Sucre y CIETI's municipales.

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

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

Rol Gobernación

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

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

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

* Coordinar la articulación de los actores de los comités (CIETI, CODPOS) para unificación de las Rutas de denuncia y atención para reestablecer los derechos de NNA trabajadora o inmersa en peores formas.

* Asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) para el fortalecimiento de áreas funcionales de la gobernación (Secretaría desarrollo social u otra) y del Cieti de Sucre que permita el desarrollo de actividades para erradicación del trabajo infantil y sus peores formas ya sean preventivas, de inspección y/o restablecimiento de derechos.

* Promover la implementación de rutas de denuncia teniendo en cuenta la protección y/o el anonimato de los denunciantes; y activar las rutas de atención para reestablecer los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores o inmersos en peores formas.

Acciones de apoyo

* Participar en los CIETI's departamental y municipales, según corresponda, articuladamente con entes territoriales y otros actores del nivel territorial y del nivel nacional con presencia territorial, garantizando continuidad, representación y poder de decisión.

* (Ministerio del Trabajo) Brindar lineamientos y acompañamiento técnico a entes territoriales y Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- para fortalecer capacidades de estos espacios y manejar sistemas de información.

* (Alcaldía) Realizar ejercicios de búsqueda activa de población infantil trabajadora, enfatizando en aquella población inmersa en peores formas, que permita su identificación y registro en el SIRITI

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

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

* Realizar campañas y jornadas lúdicas sobre las rutas de denuncia para erradicación de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil en comunidades de sectores críticos (comercio, turismo, transporte y minería).

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial Sucre - Inspecciones de Trabajo)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Sucre
- * Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Sucre
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema – ANSPE.-Regional Sucre
- * Comisarías de Familias de Sucre
- * Procuraduría General de la Nación Regional Sucre
- * Defensoría del pueblo Regional Sucre
- * Personerías municipales de Sucre
- * Alcaldías municipales de Sucre (Secretarías de salud, educación desarrollo social)
- * Policía Nacional, Departamento de Policía Sucre (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Red de veedurías departamental y municipal

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.

Instancias territoriales con competencia

- * Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Sucre y CIETI's municipales.
- * Consejo departamental de política social -CODPOS de Sucre - Mesas de infancia, adolescencia y familia.

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

Rol Gobernación

- * Utilizar la información disponible en los sistema de información en torno a erradicación de trabajo infantil y sus peores formas que permitan identificar grupos de población a intervenir (familias).
- * Promover realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial de fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento y la empleabilidad de los padres de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

Acciones de apoyo

- * Brindar asesoría y acompañamiento para el fortalecimiento de capacidades y competencias para el emprendimiento de los padres de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.
- * Promover el aumento de generación de ingresos de familias con población infantil trabajadora facilitando el acceso de sus padres a la creación de unidades productivas.
- * Socializar a la población (padres) en la oferta que brinda el Servicio Público de Empleo para el mejoramiento de su empleabilidad.
- * Involucrar a los padres de los niños en prácticas de Trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil en procesos de formalización laboral y empresarial.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Departamentos para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Sucre
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- * Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre
- * Cajas de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Gremios (Fenalco, Fedegan)
- * Alcaldías municipales de Sucre.
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-
- * Cooperación internacional (PNUD, USAID)
- * Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María, Fundación Diocesana para la Mojama, otros)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (Privados) Recursos propios de empresas y gremios en marco de responsabilidad social

* (Internacional) Recursos de cooperación internacional

Instancias territoriales con competencia

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

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

ESTRATEGIA. ARTICULAR RUTA TERRITORIAL PARA PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

Rol Gobernación

* Promoción y fomento de los valores y cultura ciudadana en las instituciones educativas (básica- media) frente a la importancia de la formación y consolidación de proyecto de vida.

* Fortalecer Mesa de infancia, adolescencia y familia que permita la articulación de acciones (educativas, de recreación, cultura, deporte, otras) de diferentes entidades para la prevención del abuso contra el adolescente trabajador.

* Promover campañas educativas y de socialización y sensibilización para la prevención del abuso y garantías de los derechos y condiciones especiales del adolescente trabajador.

* Promover implementación de rutas intersectoriales de servicios y de atención para casos de población en riesgo y población con derechos laborales vulnerados.

Acciones de apoyo

* Promoción y fomento de valores y cultura ciudadana en instituciones educativas (básica- media) frente a importancia de formación y consolidación de proyecto de vida.

* Realizar campañas educativas, de socialización y sensibilización para prevención de abuso y explotación laboral del adolescente trabajador

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

* (Ministerio del Trabajo) Brindar asesoría y acompañamiento a entes territoriales en el desarrollo de actividades que promuevan la prevención y protección de los derechos del adolescente trabajador.

* (Ministerio del Trabajo) Actualizar sistemas de información en torno a adolescentes con autorización de trabajo y fortalecer esquemas de inspección, vigilancia y control

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Sucre

* Ministerio de Educación.

* Defensoría del pueblo Regional Sucre

* Alcaldías municipales de Sucre

* Gremios (Fenalco, Fedegan)

* Cámaras de comercio de Sincelejo y Magangué

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Ingresos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI- de Sucre y CIETI's municipales.

CAPITULO 4

PACTO POR EL EMPLEO COMO UN SERVICIO PÚBLICO

POLÍTICA LABORAL EN ESTRATEGIAS DE DESARROLLO SECTORIAL

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja dinámica de sectores económicos (agricultura, ganadería, pesca, turismo, transporte y logística) para generación de empleo (Tasa desempleo departamental 8,44% a 2014; 9,12% en Sincelejo a 2015; 8,97% Nacional a 2015)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Limitadas políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a potenciar generación de encadenamientos productivos y clúster en sectores promisorios como agricultura, ganadería, pesca, turismo, transporte y logística. * Escasa articulación institucional para formulación de políticas o estrategias público-privadas que generen incentivos para promover empleo y ocupación de mano de obra local. * Limitadas oportunidades para desarrollo de emprendimientos (capital semilla, acompañamiento técnico y seguimiento). 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja cobertura en programas de educación superior, técnica, tecnológica y para el trabajo, especialmente en los municipios alejados de la capital y de difícil acceso y baja inversión en programas de ciencia, tecnología e innovación. * Pocos incentivos para atraer inversión privada al departamento, especialmente la deficiente calidad y los altos costos de los servicios públicos.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de subempleo e informalidad en sectores estratégicos (turismo, agropecuario, construcción) y población dedicada a actividades irregulares para generación de ingreso. * Incremento de pobreza, marginalidad y exclusión social por inestabilidad de ingresos en el hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> * Generación de enclaves productivos sin vinculación con la dinámica económica local en zonas estratégicas para el orden nacional. * Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo.
PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja vinculación de la dinámica local (empleo y encadenamientos productivos) con actividades económicas de gran escala en el departamento, principalmente, municipios con hidrocarburos (Coveñas, San Pedro, los Palmitos y Ovejas)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Debilidad en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra local, que permita conocer anticipadamente perfiles requeridos por proyectos y megaproyectos * Baja articulación entre entes territoriales y entidades de educación y formación para el trabajo, para orientar la formación de la población sucreña a necesidades y dinámicas del mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Deficientes mecanismos de seguimiento territorial a grandes proyectos de inversión pública y privada para garantizar la generación de empleo local en las zonas de influencia a iniciativas de crecimiento y desarrollo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Sobreoferta de perfiles ocupacionales no requeridos por el mercado laboral del departamento. * Crecimiento económico sin impacto en generación de empleo local * Migración de población hacia otros territorios por falta de oportunidades de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento del Subempleo e informalidad en los sectores (turismo, agropecuario, construcción) priorizados por en el plan de competitividad del Departamento de Sucre e incremento de la población que se dedica a la realización de actividades irregulares como medio de generación de ingreso. * Aumento de los conflictos sociales.

ESTRATEGIA. FORMULAR POLÍTICA PÚBLICA DE DESARROLLO TERRITORIAL ARTICULADA CON PLAN COMPETITIVIDAD Y PLAN CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN –CTI- PARA FORTALECER PEQUEÑA EMPRESA Y DESARROLLAR SECTORES GENERADORES DE EMPLEO

Rol Gobernación

- * Promover la continuidad en la implementación del Plan de competitividad del Departamento de Sucre y Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación de Sucre.
- * Integrar lineamientos de promoción del Empleo en el marco de trabajo decente a la implementación de los planes departamentales de Competitividad y Ciencia Tecnología e Innovación.

- * Conformar instancias de gestión y coordinación de actividades de apoyo (identificación mano de obra, necesidades formación y capacitación, otros) a proyectos de inversión y megaproyectos desarrollados en el marco de implementación de planes departamentales que incidan en empleo

Acciones de apoyo

- * Integrar lineamientos de Política Pública de Empleo en el Marco de Trabajo Decente a la Política de Desarrollo Territorial propuesta.
- * Gestionar y coordinar con instancias relevantes las actividades que sirvan de apoyo (identificación de mano de obra, necesidades de formación y capacitación, otros) a proyectos de inversión movilizados

de empleo, teniendo en cuenta el plan de competitividad del Departamento de Sucre.

- * Apoyar la puesta en marcha de megaproyectos como la zona franca, tren de cercanías, parque temático, Dobles calzadas, los cuales potenciarán el desarrollo económico del departamento de Sucre.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación del Empleo y Subsidio Familiar- Dirección Territorial Sucre)
- * Departamento Administrativo de Ciencia, tecnología e Innovación - Colciencias.
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Gremios (Fenalco, Fedegan)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Sucre

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Sucre
- * Caja de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Asamblea Departamental de Sucre
- * Alcaldías municipales de Sucre.
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-
- * Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María; Fundación Diocesana para la Mojana).
- * Cooperación internacional (USAID, PNUD)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Ingresos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad del Sucre –CR

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

ESTRATEGIA. CREAR UN ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA GOBERNACIÓN (SECRETARÍA, DIRECCIÓN, OFICINAS) PARA LA COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN TORNO A EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

- * Realizar un mapeo de oferta institucional del ente territorial relacionada con empleo en el marco del trabajo decente, como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral de grupos poblacionales prioritarios, formalización laboral, entre otros.
- * Evaluar técnica, económica y jurídicamente la posibilidad de conformar un área administrativa encargada de coordinar y/o implementar intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

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

- * En caso en que el área exista actualmente, coordinar y/o implementar con entidades competentes intervenciones (programas, proyectos) en aspectos relacionados con empleo en el marco del trabajo decente.

Acciones de apoyo

* Apoyar la realización de un mapeo de la oferta institucional del ente territorial relacionado con empleo en el marco del trabajo decente, tales como análisis de información, intermediación laboral, enganche laboral, formalización laboral, entre otros.

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-

* Asamblea Departamental de Sucre

* Cooperación internacional (OIT-; CEPAL-, otras).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Mesas técnicas de empleo

* Observatorio regional de mercado de trabajo -Red Ormet- Sucre.

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA EN EL DEPARTAMENTO (ZONA FRANCA, INFRAESTRUCTURA VIAL, TREN DE CERCANÍAS, AEROPUERTO COROZAL-TOLÚ, HIDROCARBUROS)

Rol Gobernación

* Identificar los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala que se adelanten o se desarrollarán en el departamento, articuladamente con los municipios.

* Promover coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas y sector privado para desarrollar actividades de apoyo a estas intervenciones (identificación mano de obra, necesidades de formación

y capacitación, formalización laboral, vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros).

* Promover estudios de prospectiva laboral y de seguimiento a cantidad y calidad de empleo derivados de proyectos e intervenciones de gran escala en el territorio.

Acciones de apoyo

* Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.

* Promover la vinculación de grupos de población prioritarios (población con discapacidad, jóvenes, mujer, otros) a las actividades que se desarrollen en el marco de estas intervenciones.

* (SENA) Oferta de formación para el trabajo y capacitación a población local para vincular a proyectos y/o intervenciones de gran escala en el departamento

* Realizar seguimiento a actividades de apoyo que se adelantan y a generación y calidad del empleo que se oferta a través de estas intervenciones.

* (Centro de empleo) Apoyar en la identificación de mano de obra local para vinculación a los proyectos

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

* Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, Regional Sucre (APE)

* Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo de Sucre - Ormet Sucre

* Cajas de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre-

* Alcaldías municipales de Sucre.

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Instituciones académicas (Universidad de Sucre, CECAR, Corposucre).

* Gremios productivos (Fenalco, Fedegan)

* Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Sucre

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * Ente territorial) Recursos propios
- * (Alcaldías) Sistema general de participaciones –SGP-, componente propósito General para Funcionamiento, Empleo (Ley 715 de 2001)
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Sucre - Mesas técnicas de empleo.
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Sucre.

* Recursos propios de aliados de la Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo de Sucre (ya sean financieros, técnicos o en especie)

- * Consejo Directivo del SENA Regional Sucre
- * Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo de Sucre.
- * Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

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

Rol Gobernación

- * Apoyar y promover la identificación de grupos de población que sean objeto de intervención y que hayan sido afectados por crisis ambientales, económicas o sociales en su departamento.
- * Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables que

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

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

Acciones de apoyo

- * (Alcaldía) Identificar los grupos de población que sean objeto de intervención y que hayan sido afectados por crisis ambientales, económicas o sociales en los territorios bajo su jurisdicción.
- * (Alcaldía) Apoyar la implementación de programas de empleo temporal rural y urbano que provengan del nivel nacional cuando se presente crisis ambientales, económicas o sociales.
- * Diseñar programas de programas de empleo temporal rural y urbano, con enfoque diferencial para poblaciones vulnerables que provengan

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

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

* Caja de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre-.

* Alcaldías municipales de Sucre

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos territoriales de Gestión del Riesgo de Desastres (departamentales y municipales)

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Sucre

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

Rol Gobernación

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

* Promover espacios de discusión, coordinación y articulación con actores públicos y privados para orientar y contextualizar a los responsables de las actividades de RSE de las empresas bajo su jurisdicción de las necesidades del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente.

Acciones de apoyo

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

* Participar en espacios de discusión, coordinación y articulación con actores públicos y privados que permitan orientar y contextualizar frente a las necesidades del territorio en términos de empleo en el marco de trabajo decente y la manera de articularse a las iniciativas públicas.

Entidades de apoyo

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

* Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo de Sucre - Ormet Sucre

* Alcaldías municipales de Sucre

* Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Gremios productivos (Fenalco, Fedegan)

* Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

* (Privados) Recursos propios de los gremios y empresas

Instancias territoriales con competencia

* Comisión regional de competitividad -CRC- Sucre

INFORMACIÓN SOBRE MERCADOS LABORALES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desarticulación entre información estratégica del empleo (investigaciones, monitoreo) como insumo para formulación de políticas de desarrollo productivo, fomento y mejoramiento del empleo	
CAUSAS	
<p>* Limitado acceso a información por parte de instituciones que analizan el mercado laboral en Sucre.</p> <p>* Baja integración de diferentes sistemas de información nacional y regional para el análisis de mercado de trabajo (oferta y demanda laboral; vacante; colocación de trabajadores, etc.)</p> <p>* Baja articulación entre sector público, empresa, academia e investigación, que permita compartir ágilmente información de insumo para toma de decisiones.</p>	<p>* Limitados diagnósticos y análisis sobre las condiciones laborales del departamento (Restricción a la ciudad capital).</p> <p>* Entidades territoriales no cuenta con medición de empleo en proyectos de inversión, proyectos de interés y megaproyectos desarrollados en el departamento.</p> <p>* Dificultades para por parte de los actores locales para acceder a la información en el mercado laboral.</p> <p>* Poca visibilidad y baja capacidad financiera de la corporación del Mercado de Trabajo de Sucre - Ormet Sucre.</p>

EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Dificultad para identificar de manera integral dinámicas del mercado laboral y obtención de información de calidad para la toma de decisiones. * Duplicación de esfuerzos y recursos en generación de productos de información por desarticulación en implementación de acciones por parte de actores en materia de empleo, desarrollo productivo y condiciones socioeconómicas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de alertas de conflictos en relaciones laborales, desajustes entre oferta y demanda de trabajo, sectores productivos generadores de empleo, alternativas de empleabilidad o generación de ingresos para poblaciones prioritarias. * Destinación de recursos para adelantar programas y proyectos sin tener en cuenta información de mercado de trabajo.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE OBSERVATORIOS REGIONALES DE MERCADO DE TRABAJO –RED ORMET- (OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DE SUCRE) PARA GENERAR INFORMACIÓN PERTINENTE EN MATERIA DE MERCADO LABORAL Y TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

- * Promover el fortalecimiento del Observatorio del Mercado de Trabajo de Sucre siendo un aliado activo y a través de la vinculación y participación de instituciones del nivel departamental y municipal, gremios, y academia.
- * Apoyar el desarrollo de actividades de análisis, monitoreo, prospectiva, investigación u otras en torno al mercado de trabajo de su territorio en el marco del Observatorio -Ormet facilitando el levantamiento de registro administrativos, acceso, suministro e intercambio de información.
- * Participar en la definición de propuestas de investigación en torno a la dinámica laboral de la región y realizar aportes de recursos

Acciones de apoyo

- * Identificar espacios de discusión en los que se socialice la estrategia Red Ormet y actores clave en el territorio que se vinculen al observatorio y participen en las sesiones de trabajo y comités del Observatorio -Ormet-.
- * Identificar y apoyar estrategias de socialización y divulgación de las acciones que se realizan en el marco de los Ormet.
- * Encargar al Ormet el análisis de problemáticas de mercado laboral en el territorio que brinde herramientas técnicas para su solución, como levantamiento de información y análisis de trabajo infantil, formalización laboral, pertinencia de formación, prospectiva laboral, etc.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Sucre)
- * Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo Sucre – Ormet-Sucre
- * Alcaldías municipales de Sucre (Oficinas de planeación)
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Caja de Compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios (financieros y/o en especie)
- * (Nacional) Ministerio del Trabajo proyecto inversión Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios.

Instancias territoriales con competencia

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

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

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

* 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.

- * Instituciones académicas (Universidad de Sucre, CECAR, Corposucre).
- * Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- * Gremios (Fenalco, Fedegan) y empresas privadas
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-
- * Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María, Fundación Diocesana para la Mojana).

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

* (Privados) Recursos propios de las empresas y/o gremio

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

Rol Gobernación

* Mejorar calidad de información de registros administrativos y metodología empleada para la consecución de información regional y local a nivel urbano y rural.

* Gestionar ante entidades del nivel nacional y/o territorial la asesoría y acompañamiento para el mejoramiento de la recopilación y análisis de información (registros administrativos).

Acciones de apoyo

* Revisar inventario registros administrativos de entidades territoriales para identificar información relevante para seguimiento y monitoreo de mercado laboral.

* Fortalecer capacidad técnica de entes territoriales para mejorar calidad de registros administrativos en región para que esta información sirva para fines estadísticos y para producir y difundir estadísticas regionales y locales.

* Diseñar indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades

* Promover el diseño de indicadores de mercado laboral que tomen como base los registros administrativos que se generan desde entidades gubernamentales del nivel territorial.

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

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

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

* Fomentar suministro, intercambio e investigaciones conjuntas de información entre Gobierno, empresa y academia en el marco del Observatorio regional de mercado de trabajo.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Subdirección de análisis, monitoreo y prospectiva laboral - Dirección Territorial Sucre)

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- Regional Sucre

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

* Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo Sucre – Ormet-Sucre

* Alcaldías municipales de Sucre (Oficinas de planeación)

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Caja de Compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Gremios (Fenalco, Fedegan)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

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

Instancias territoriales con competencia

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

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, VENTANILLA ÚNICA Y POLÍTICAS ACTIVAS

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

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

Metas Nacionales (PND) 1.530.000 Población colocada a través del -SPE- a 2018; (PND) 2.000.000 Población orientada laboralmente y remitidas a servicios de gestión y colocación del -SPE- a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Prevalencia de canales informales para la intermediación laboral en zonas de exploración y explotación de petróleo y gas (Coveñas, San Pedro, Ovejas y Los palmitos) que generan prácticas irregulares que afectan trabajadores y empresas (cobros y prebendas para acceso a trabajo)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja cobertura del servicio público de empleo -SPE- en zonas críticas del departamento. * Baja difusión y utilización de los servicios ofertados por el servicio público de empleo. * Desconocimiento y baja implementación de la normatividad relacionadas con la intermediación laboral en el Sector de hidrocarburos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajo cumplimiento a la normatividad por parte de organizaciones sociales que buscan realizar intermediación laboral en municipios con presencia de actividades relacionadas con exploración y explotación de petróleo y gas. * Baja capacidad para el control y orientación de la intermediación laboral que se realiza por fuera de los parámetros establecidos por la ley.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Prácticas irregulares en torno a la intermediación laboral (barrera para acceso a cupos, cobros ilegales para acceder a empleo, otros) * Aumento en los costos de búsqueda tanto del recurso humano para las empresas, como para los buscadores de empleo. * Crisis económicas y sociales por efectos de intermediación laboral y agudización de conflictos laborales en los municipios identificados de exploración y explotación de petróleo y gas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de desempleo por migración de población desde otras regiones del departamento y de la región, que llegan con expectativas de conseguir una oportunidad laboral, generando desequilibrios sociales en estos municipios. * Dificultad para generación de información que permita orientar política de empleo y formación pertinente, como resultado de canales legales y formales.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de utilización de los servicios ofrecidos por el servicio público de empleo (colocación de vacantes y postulación de hojas de vida) en el departamento (Sincelejo: 2 centros de empleo SENA y Comfasucre y 1 Bolsa de empleo; Tolú 1 Agencia privada; San Marcos 1 Bolsa de empleo)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Arraigo cultural a necesidad de recomendaciones (familiares, políticas) para ocupación de vacantes. * Bajos incentivos para postulación de vacantes por parte de empresarios por dificultad de encontrar perfiles adecuados a sus necesidades y en los tiempos requeridos de contratación. * Bajo nivel de confianza en el SPE por parte de los empresarios Sucreños, quienes prefieren utilizar otras canales de reclutamiento de talentos para sus empresas * Percepción frente a la utilización del servicio público de empleo como complejo y baja utilización de herramientas TIC's y problemas de conectividad, principalmente en municipios alejados de la capital. 	<ul style="list-style-type: none"> * Barreras de tipo económico para atender capacitaciones y entrevistas de Trabajo. * Baja socialización y sensibilización del uso de los servicios prestados por las agencias públicas de empleo. * Bajos niveles de pertinencia educativa y formación para el trabajo de acuerdo con las necesidades de los sectores productivos locales. * Baja cultura del trabajo formal, cumplimiento de horarios, reglamento de trabajo y temor a perder incentivos (Subsidios) otorgados por el Gobierno. * Baja cobertura del Servicio Público de Empleo a nivel municipal.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajo nivel de transparencia e incentivo a la postulación de procesos de selección a través del SPE. * Dificultades para acceder y conocer la información sobre vacantes y trabajadores disponibles. * Prevalencia de la informalidad e inestabilidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incremento en las tasas de desempleo, principalmente en poblaciones prioritizadas (Jóvenes, Mujeres, víctimas del conflicto armado, mayores de 40 años) * Desaprovechamiento de la capacidad instalada de las agencias públicas y privadas para mejorar el encuentro entre la oferta y la demanda.

ESTRATEGIA. PROMOVER IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SENA, COMFASUCRE), PRINCIPALMENTE EN ZONAS CRÍTICAS DE HIDROCARBUROS EN EL DEPARTAMENTO, AUMENTANDO Y DESCENTRALIZANDO COBERTURA, ACCESO Y ATENCIÓN A LA POBLACIÓN

Rol Gobernación

* Promover el uso del Servicio Público de Empleo como sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, principalmente en las zonas críticas de hidrocarburos.

* Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, otros) de los servicios del Servicio Público de Empleo y de los centros de empleo en el departamento.

* Utilizar los servicios ofrecidos por los Centros de empleo de su territorio para las actividades propias del ente territorial.

* Articular la prestación del Servicio Público de Empleo con los planes, programas, proyectos y presupuestos municipales relacionados con políticas de empleo y competitividad, que coopere con la sostenibilidad para la operación del servicio de empleo en el largo plazo.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías) Articular la oferta de programas municipales que tengan como fin mejorar las condiciones de empleabilidad ó superar las barreras de acceso al mercado laboral con la oferta de servicios de gestión y colocación de las agencias de empleo.

* Promover el Servicio Público de Empleo como un sistema de gestión de empleo y fuente de información del mercado de trabajo, principalmente en las zonas críticas de hidrocarburos.

* (Centros de empleo) Socializar la normatividad en torno a intermediación laboral con empleadores, trabajadores y otros actores clave del departamento

* Apoyar la divulgación y promoción con población clave (cesantes, población con discapacidad, víctimas del conflicto, jóvenes, mujeres,

Entidades de apoyo

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

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre (APE)

* Cajas de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre-

* Alcaldías municipales de Sucre.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (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.

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Sucre

* Promover el cumplimiento de la publicación de las vacantes por partes de las empresas en las agencias públicas de empleo.

* Realizar alianzas con agencia de empleos de servicio público (Comfasucre-SENA), para articular políticas activas de empleo con la que cuente el territorio.

mayores de 40 años entre otros) de los servicios ofrecidos por los centros de empleo en su territorio.

* Especializar a los centros de empleo de acuerdo con las características de la población a atender y promover implementación de ventanillas únicas de atención para oferta de empleo y emprendimiento

* Implementar estrategias flexibles para socialización de vacantes (medios alternativos: radio local, juntas acción comunal, canales o emisoras comunitarios) y atención en zonas o municipios alejados de la capital (sedes, aulas móviles)

* Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo Sucre - Ormet Sucre

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Gremios productivos (Fenalco, Fedegan)

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* Juntas de acción comunal y social de municipios.

* Canales o emisoras comunitarios

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

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Sucre -Mesas técnicas de empleo

ESTRATEGIA. ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES DEL TERRITORIO PARA EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE EMPLEO (POLÍTICAS ACTIVAS, SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE)

Rol Gobernación

* Promover articulación de políticas activas de empleo con actores involucrados (Mesas empleabilidad municipal, sector empresarial) y Centros atención del servicio público de empleo (Comfasucre - SENA).

* Apoyar la implementación de programas del nivel nacional, principalmente por parte del Ministerio del Trabajo, que buscan mejorar la empleabilidad de la población (Ej. talentos para el empleo, transporte para el empleo otros).

* Apoyar la socialización y divulgación con la población en general y grupos poblacionales prioritarios los programas que buscan mejorar la empleabilidad de la población.

* Promover la generación de pactos por la contratación de mano de obra local en grandes proyectos y megaproyectos a desarrollarse en el departamento (hidrocarburos, turismo, infraestructura vial).

* Promover el otorgamiento de incentivos para las empresas que contraten mano de obra local.

* Establecer pactos por el empleo con actores públicos y privados (Alcaldías municipales de Sucre, Ecopetrol, Pacific Rubiales, Gobernación de Sucre, Ministerio del Trabajo, Comunidad)

Acciones de apoyo

- * Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio.
- * Apoyar en la identificación de la demanda anticipada de mano de obra y perfiles ocupacionales para sectores empresariales y económicos promisorios.
- * Dar lineamientos a los centros de atención del servicio público de empleo frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad.
- * Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el departamento de Sucre.
- * Propiciar alianzas con prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA y Comfasucre), para realizar periódicamente ferias de empleo y de negocios.
- * Mantener articulación con los prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA y Comfasucre) para socializar con población local vacantes de nuevos proyectos de inversión, megaproyectos u otros.
- * Participar en los pactos por el empleo con actores públicos y privados (Alcaldías municipales de Sucre, Ecopetrol, Pacific Rubiales, Gobernación de Sucre, Ministerio del Trabajo, Comunidad)

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre (APE)
- * Caja de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo Sucre - Ormet Sucre
- * Alcaldías municipales de Sucre.
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Gremios productivos (Fenalco, Fedegan) y sector empresarial
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios (financieros y/o en especie).
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP- Recursos del componente Propósito general en atención de Empleo. (Ley 715 de 2001).
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- de Sucre.
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- de Sucre - Mesas técnicas de empleo

CAPITULO 5

PACTO POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS

FORMACIÓN DE TRABAJADORES PRODUCTIVOS

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desajustes entre población formada para el trabajo y competencias específicas y necesidades del mercado de trabajo.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Programas que no responden a la realidad económica y social del territorio y sobre oferta en algunas áreas (ciencias sociales en educación superior, ingenierías de servicio de salud y licenciaturas). * Escasez de estudios de prospectiva sobre perfiles ocupacionales requeridos en el mercado laboral a corto y mediano plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desarticulación entre los diseños curriculares de programas de formación y necesidades identificadas en los sectores empresariales y la comunidad que permita la pertinencia.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Contratación de mano de obra foránea en proyectos de desarrollo importantes para el territorio. * Migración de jóvenes a otros departamentos con ofertas de programa de formación acorde a sus intereses. * Baja aceptación de los programas académicos ofertados. 	<ul style="list-style-type: none"> * Acceso limitado a oportunidades laborales e inestabilidad laboral. * Población desmotivada por el desarrollo de labor diferente al perfil de formación laboral adquirida * Baja competitividad e innovación en los procesos productivos.

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

Rol Gobernación

- * Aprobar la creación de programas de formación para el trabajo en el departamento
- * Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo para el mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos.
- * Participar en los Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- para la recopilación de información en torno a las necesidades del sector

productivo del territorio y la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

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

* Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores del nivel nacional y local que permita atender demanda en el territorio.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación.

* Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC.

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- Regional Sucre

* Instituciones de formación para el trabajo.

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Sucre -Ormet Sucre

* Alcaldías municipales de Sucre

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Gremios productivos (Fedegan, Fenalco)

* Organizaciones campesinas.

* Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre).

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo

* Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE-

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

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

Rol Gobernación

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

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

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

* Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores.

Acciones de apoyo

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

* Hacer uso de la Red Ormet para levantamiento y difusión de información respecto a oferta de formación, calificación de trabajadores y demanda de formación de acuerdo a vocación del territorio y los trabajadores.

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

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación.

* Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-Regional Sucre

* Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC.

* Instituciones de formación para el trabajo.

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Sucre – Ormet Sucre

* Alcaldías municipales de Sucre

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Gremios productivos (Fedegan, Fenalco)

* Organizaciones campesinas.

* Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del SENA Sucre

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

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos, y a su vez, atiende siniestros laborales a través de prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes

Objetivo Nacional Promover la salud y prevención de riesgos laborales en el marco de una cultura de autocuidado articulada con políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo

Metas Nacionales (PND) 10.743.090 Afiliados a riesgos laborales en 2018; (Mintrabajo) 400.000 empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) a 2018

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desprotección del trabajador y prevalencia de accidentes laborales (leves y mortales) en sectores como construcción	
CAUSAS	
* Desconocimiento de la cobertura de protección contra enfermedades laborales, invalidez y muerte que ofrece la afiliación al sistema de riesgos laborales (ARL).	* Escaso reporte de riesgos latentes en el sitio de trabajo por trabajadores, por lo que no se toman medidas preventivas por los empleadores.
* Cultura y alto nivel de informalidad (empresarial y laboral) en el departamento, principalmente en sectores: construcción, transporte.	* Afiliaciones ilegales e irregulares por parte de empresas sin autorización que ofrecen de manera fraudulenta a empleados independientes, servicios de afiliación al sistema de seguridad social.
* Limitadas actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.	
EFFECTOS	
* Pérdida de calidad de vida y garantías de trabajo decente en la población ocupada, sector crítico Construcción.	* Población ocupada en la construcción desprotegida por afiliaciones fraudulentas que no garantizan el trabajo protegido ni respaldo por prestaciones económicas y asistenciales.
* Acciones legales impetradas contra la empresa para reclamar indemnizaciones por accidentes laborales.	* Desprotección de la población frente riesgos relacionados al lugar y condiciones del trabajo.

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

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales, principalmente en sectores construcción y transporte.

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

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

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

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.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretaría de Salud y de Educación)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Nacional) Fondo de riesgos laborales.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Sucre

* Promover con instituciones educativas de diversos niveles (básica, media, superior), la inclusión de contenidos pedagógicos orientados a la promoción de la cultura de autocuidado y la prevención de los riesgos

* Propiciar alianzas con las Secretaría de salud municipales y Dirección territorial (Ministerio de trabajo) para la divulgación de los programas de capacitación en normas básicas de salud y seguridad.

* Instituciones Academia (Universidad de Sucre, Cesar, Corposucre)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Gremios productivos (Fedegan, Fenalco)

* Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)

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

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (COMITÉS, SECRETARÍAS U OTRAS) PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Rol Gobernación

* Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud junto con otras autoridades territoriales.

* Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y con presencia a nivel territorial para desarrollar acciones

en el marco de los comités que promuevan la seguridad y salud en el trabajo.

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

Acciones de apoyo

* (Alcaldías) Liderar y participar junto con las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, a través de las Secretarías de Salud municipales junto con otras autoridades territoriales.

* (Ministerio de trabajo) Reforzar el rol y funcionalidad de los actores miembros a través de asistencia técnica.

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

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Administradoras de riesgos laborales –ARL positiva

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretaría Salud)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

* Gremios productivos (Fedegan, Fenalco)

* Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Sucre

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretaría de Salud)

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Gremios productivos (Fedegan, Fenalco)

* Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)

* Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Seccionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Sucre

* Comités Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Barreras a personas con discapacidad para acceder en igualdad de condiciones a empleo (24.291 personas con discapacidad en Sucre a 2010)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Desactualización del censo de personas con discapacidad en el departamento, pese a existir un nuevo programa de registro. * Deficientes procesos de habilitación y rehabilitación de la población con Discapacidad. * Bajos niveles de escolaridad y formación para el trabajo de la población con Discapacidad. * Falta de señalización, rampas de acceso y transporte adecuado para las personas con limitación física. 	<ul style="list-style-type: none"> * Deficiencia en herramientas de apoyo para la educación y formación para el trabajo de personas con discapacidad (interpretes- braille) impidiendo una adecuada inclusión. * Desconocimiento de los beneficios que otorga el estado para contratación de personas con Discapacidad. * Desarticulación de las acciones realizadas por las entidades competentes, que puedan maximizar los resultados.

EFFECTOS	
* Bajo nivel de ingresos de las personas con discapacidad.	* Desmotivación de la población con discapacidad para formarse para el trabajo, emprender un proyecto de vida, por tanto se acentúan las brechas sociales y desigualdades
* Exclusión social de la población con discapacidad.	

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

Rol Gobernación

- * Fortalecer el Comité departamental de discapacidad destinando recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para su funcionamiento y el desarrollo de actividades adelantadas en el marco de este espacio.
- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial (Secretaría).
- * 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.

- * Transversalizar la discapacidad en las diferentes líneas del plan de desarrollo (planes, programas y proyectos) considerando que la discapacidad puede estar presente en cualquier momento del curso de la vida y que las personas con discapacidad hacen parte de grupos étnicos o grupos poblacionales.
- * Promover la aplicación y seguimiento al cumplimiento de la normatividad referentes a la población con discapacidad en aspectos laborales.
- * Fomentar acciones sinérgicas dentro de una agenda conjunta entre los diferentes comités competentes (Comités territoriales de discapacidad, CODPOS).

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías) Conformar, fortalecer y/o convocar los Comités Municipales de discapacidad y designar representantes con continuidad, representación y poder de decisión.
- * (Alcaldías municipales) Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el funcionamiento de los Comités Municipales de discapacidad y el seguimiento a las acciones que se realizan en el marco del mismo.
- * Destinar recursos (financieros, técnicos, de personal u otros) para el fortalecimiento institucional de la entidad territorial que permita el desarrollo de actividades en torno a la población con discapacidad.

- * Conformar e involucrar los Grupos de Enlace Sectorial -GES- en las actividades que se adelantan en el marco de los Comités territoriales de discapacidad.
- * (Alcaldías) Establecer las Unidades Generadoras de Datos –UGD- en el territorio bajo su jurisdicción para la recopilación de información, verificar que la existentes estén en producción y que las existentes sean suficientes para las necesidades de registro de cada municipio.
- * (Alcaldías) Capturar y monitorear información en torno a población con discapacidad para alimentar el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad –RLCPD- y actualizarlo periódicamente.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de salud y protección social
- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección Territorial Sucre)
- * Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Sucre
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Sucre
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV- Regional Sucre

- * Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF- Regional Sucre
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre
- * Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Alcaldías municipales de Sucre (Secretaría de Salud, Secretarías desarrollo social)
- * Organizaciones sociales de y para la Población con discapacidad

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comités departamental de discapacidad Sucre y Comités Municipales.

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Sucre

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Sucre

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

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

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comités departamental de discapacidad Sucre y Comités Municipales.

* Red regional de emprendimiento de Sucre

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

* Promover el acceso de la Población con Discapacidad y/o sus cuidadores a la oferta institucional existente en torno a emprendimiento y empresarismo, realizando los ajustes razonables necesarios.

* Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF- Regional Sucre

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretarías de salud y de Desarrollo social)

* Organizaciones sociales de y para la Población con discapacidad

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

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

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

ESTRATEGIA. PROMOVER FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD Y/O SUS CUIDADORES DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DE LAS ECONOMÍAS LOCALES

Rol Gobernación

* Gestionar la ampliación de la oferta de programas de formación para trabajadores dirigidos a población con discapacidad y/o sus cuidadores, con los actores rectores del nivel nacional y local.

* Trabajar articuladamente con el Sena y otras instituciones para generar proceso de formación para el trabajo de acuerdo a los requerimientos de las economías locales.

* Promover con entidades competentes la realización ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que

Acciones de apoyo

* Realizar ajustes razonables (pensum, logística, profesores, instalaciones, otros) que permita el acceso de población con discapacidad y/o sus cuidadores a programas de formación para el trabajo.

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

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

* Promoción de capacitación suficiente para el acceso, uso y apropiación de tecnologías accesibles.

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

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

* Brindar información que permitan la identificación y caracterización de población con discapacidad y que sea captada en el marco de sus

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Sucre

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretaría Educación y de Salud)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Comités departamental de discapacidad Sucre y Comités Municipales.

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Sucre

actividades (trabajo con población en pobreza extrema, población víctima del conflicto, entre otros)

* Viabilizar la puesta en marcha de programa de otorgamiento de becas a las personas con discapacidad y cuidadores de población con discapacidad. (Alianzas con fundaciones).

* Organizaciones sociales de y para Población con discapacidad

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Sucre -Ormet Sucre

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

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

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

Rol Gobernación

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

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

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

* Apoyar la identificación de empresas con vocación para la vinculación de población con discapacidad y socializar con empresarios la normatividad en torno a la vinculación laboral de población con discapacidad, en términos de: beneficios del estado (tributarios, en licitaciones públicas, otros), rutas de despido, derechos laborales.

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

Entidades de apoyo

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

* Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Sucre

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

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

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

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

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

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre
- * Alcaldías municipales de Sucre (Secretarías de Salud y Desarrollo social)

- * Organizaciones sociales de y para la Población con discapacidad
- * Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Sucre – Ormet Sucre

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar
- * (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros

Instancias territoriales con competencia

- * Comités departamental de discapacidad Sucre y Comités Municipales.

- * Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de desempleo e informalidad laboral de población víctima del conflicto en el departamento de Sucre (Entre 1990-2014 Sucre concentró 11% (229,919) de víctimas de región Caribe; RNI)	
CAUSAS	
* Baja generación de empleo formal en el departamento, que conlleva a que la población emprendan la realización de actividades por cuenta propia.	* Bajo interés e incentivo de algunos grupos de empresarios de Sucre para la vinculación laboral de la población víctima del conflicto armado.
* Bajos niveles de escolaridad y formación para el trabajo de la población víctima del conflicto armado.	* Baja cultura del trabajo formal, cumplimiento de horarios, reglamento de trabajo y temor a perder incentivos (Subsidios) otorgados por el Gobierno.
EFFECTOS	
* Aumento de casos de trabajo infantil, puesto que los ingresos del hogar no cubren las necesidades básicas.	* Desmotivación de la población para formarse para el trabajo, emprender un proyecto de vida, por tanto se acentúan las brechas sociales y desigualdades.
* Perpetuación de la pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad.	* Incremento de la informalidad laboral.

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

Rol Gobernación

- * Aplicar la metodología diseñada por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo para el levantamiento del perfil productivo de los territorios donde están asentadas las víctimas.
- * Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información con entidades como Cámaras de

- Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.
- * Disponer oportunamente de la información existente.

Acciones de apoyo

* Intercambiar información con Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG para la identificación de la vocación productiva de los territorios.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Sucre)
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, Regional Sucre.

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación para atención a población víctima

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-
- * Mesas de participación

* Revisar los perfiles productivos realizados en el Departamento de Sucre, específicamente en los municipios de Corozal, Ovejas y San Onofre.

- * Unidad de Restitución de Tierras -URT- Regional Sucre
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Sucre – Ormet Sucre
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Alcaldías municipales de Sucre
- * Cooperación Internacional (PNUD-USAID)

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

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

ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO RURAL Y URBANO PARA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO (INCLUYEN FORMACIÓN PARA TRABAJO, EMPRENDIMIENTO, ENGANCHE LABORAL)

Rol Gobernación

- * Presentar al Gobierno nacional propuestas de diseño y/o de fortalecimiento de programas de generación de empleo y autoempleo para la población víctima del conflicto armado.
- * Identificar la oferta institucional del nivel central y territorial en programas de formación para el trabajo, enganche laboral, emprendimiento y otras que estén dirigidas a las víctimas del conflicto armado.

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección Territorial Sucre)
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Subdirección de Nación Territorio - Grupo de Gestión de Oferta - regional Sucre)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE
- * Departamento para la Prosperidad Social - DPS - Regional Sucre

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

* Apoyar implementación y el seguimiento de rutas integrales de empleo y autoempleo rural y urbano lideradas desde el nivel nacional

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

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

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

* (SPE) Implementar rutas de atención dirigidas a población víctima del conflicto en los Centros de atención del servicio público de empleo

* Alcaldías municipales (Secretarías de Desarrollo Social, de Gobierno y enlace Víctimas del conflicto Armado).

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Sucre

* Cooperación Internacional (PNUD-USAID)

* Gremios (Fedegan, Fenalco)

* Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

* (Nacional) Proyectos de inversión del Presupuesto General de la Nación para atención a población víctima

Instancias territoriales con competencia

* Comités Territoriales de Justicia Transicional -CTJT-

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

* Mesas de participación.

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altas brechas salariales para las mujeres (en 2013 ganaban en promedio 20,2% menos que hombres en Sucre), discriminación por maternidad y cualificaciones de las mujeres para cargos de decisión.	
CAUSAS	
* Patrones culturales que limitan el rol de la mujer solamente a las responsabilidades del cuidado del hogar (comportamientos machistas).	* Bajo nivel educativo (media y superior) y de formación para el trabajo de algunos grupos de mujeres.
* Patrones culturales que validan prácticas de exclusión laboral, acoso u otras discriminatorias de la mujer.	* Bajo conocimiento e implementación de normatividad para la protección de los derechos de la mujer y la equidad laboral.
EFFECTOS	
* Alta dependencia económica que promueve la aceptación de cargas adicionales en el hogar por las que no se recibe remuneración.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Desigualdad y barreras para el acceso al mercado de trabajo.	
CAUSAS	
* Patrones culturales que limitan el rol de la mujer solamente a las responsabilidades del cuidado del hogar (comportamientos machistas).	* Insuficiente oferta laboral para las mujeres.
* Alto nivel de población femenina económicamente inactiva en el departamento.	* Baja niveles educativos (media y superior) y de formación para el trabajo.
* Baja identificación por parte de las propias mujeres como sujetos de derecho.	* Bajo cumplimiento de cuotas de participación femenina consagradas en la ley.
	* Casos de embarazo adolescente y bajo control de natalidad que genera barreras para el acceso a formación y empleo.
EFFECTOS	
* Bajo nivel de ingresos en mujeres que generan vulnerabilidad y limitan recobrar autonomía en el ejercicio de sus derechos.	* Inequidad de oportunidades e invisibilización de rol de la mujer en el mercado laboral.
* Violencia intrafamiliar.	* Incremento de la informalidad laboral

ESTRATEGIA: PROMOVER FORMACIÓN Y FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL Y LABORAL EN SECTORES CRÍTICOS (SERVICIO DOMÉSTICO, BELLEZA EN ÁREA URBANA Y CULTIVO, ELABORACIÓN, PREPARACIÓN Y VENTA ALIMENTOS Y ARTESANÍAS EN ÁREA RURAL)

Rol Gobernación

- * Promover el fortalecimiento de competencias laborales y empresariales de mujeres en especial en los sectores críticos.
- * Realizar convenios y alianzas con entidades para formación para el trabajo que fortalezcan la oferta a los grupos de mujeres.
- * Implementar proyectos productivos con capital semilla que incentiven la formalización empresarial y laboral en sectores críticos.
- * Apoya la socialización de la seguridad social a través de mecanismos flexibles (BEPS, cotización por semanas, servicios domésticos, madres comunitarias, entre otros)
- * Promover acceso a oportunidades a factores productivos (financiación, asistencia técnica y capacitación).

Acciones de apoyo

- * Realizar convenios y alianzas con entidades para formación para el trabajo, con instituciones de formación para el trabajo.
- * Promover la creación y fortalecimiento de microempresas en elaboración de bienes y servicios en sectores críticos
- * Apoyar diseño e implementación de rutas integrales de empleo y autoempleo para la mujer en las zonas rurales y urbanas.
- * Promover la realización de acuerdos de comercialización y ferias de negocios para el fortalecimiento de emprendimientos de mujeres
- * Promover la realización de ferias y jornadas masivas de divulgación y afiliación a la seguridad social.
- * Apoya la socialización de la seguridad social a través de mecanismos flexibles (BEPS, cotización por semanas, servicios domésticos, madres comunitarias, entre otros)

Entidades de apoyo

- * Consejería presidencial para la equidad de la Mujer.
- * Ministerio del Trabajo (Grupo de Equidad Laboral - Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Organizaciones No gubernamentales –ONG- (Fundación de la Mujer)
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Alcaldías municipales de Sucre (Oficinas de política social, secretarías de gobierno, oficina de la mujer)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Sucre
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre
- * Cooperación Internacional (PNUD)
- * Gremios (Fedegan, Fenalco)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios
- * (Cooperación internacional) Recursos de Cooperación Internacional, entidades como PNUD, ONU Mujeres, otros.
- * (Alcaldías) Sistema General de participaciones -SGP-, a través del componente propósito General para Atención a grupos vulnerables (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

- * Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Sucre
- * Red Nacional de formalización.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SECRETARÍA, ESTUDIOS, ENFOQUE GOBIERNO) PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO

Rol Gobernación

- * Revisar y socializar el Programa Nacional de Equidad Laboral, marco normativo y otra información en torno a equidad laboral con enfoque de género
- * Promover y realizar diagnósticos para identificar aspectos críticos en equidad laboral con enfoque de género (reclutamiento personal, remuneración, acoso laboral y sexual, entre otros) al interior del ente territorial y en el mercado de trabajo departamental
- * Incluir en plan de desarrollo planteamientos del enfoque diferencial de género
- * Fortalecer mecanismos de inspección, vigilancia y control a prácticas inadecuadas en torno a equidad laboral con enfoque de género.
- * Propiciar programa de fortalecimiento de capacidades de los docentes y funcionarios públicos en el tema de género.
- * Promover creación y fortalecimiento de áreas al interior del ente territorial para la promoción de la equidad de género

Acciones de apoyo

* Apoyar y/o realizar diagnósticos que permitan identificación de aspectos críticos de equidad laboral con enfoque de género (reclutamiento personal, remuneración, acoso laboral y sexual, otros) en el mercado de trabajo departamental y/o municipal.

* Apoyar evaluación técnica, económica y jurídica de conformación de áreas administrativa encargada de liderar y/o fortalecer mecanismos de atención a la equidad de género a nivel departamental.

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

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Departamento Nacional de la Función Pública -FUNCIÓN PÚBLICA-

* Asamblea Departamental de Sucre

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

* Fomentar espacios de socialización y sensibilización con actores locales de lineamientos y normatividad en torno a equidad laboral con enfoque de género.

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

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

* ONU Mujeres

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretaría de desarrollo social, de gobierno, oficina de la mujer)

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS Regional Sucre

* Alcaldías municipales del departamento de Sucre

* Instituciones Académicas (Universidades, Institutos técnicos, tecnólogos y Educación superior).

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

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Sucre

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

Rol Gobernación

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

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

Acciones de apoyo

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

* 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.

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

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

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

* ONU Mujeres

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

* Alcaldías municipales del departamento de Sucre

* Cámaras de comercio de Sincelejo y Magangué

* Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* Gremios (Fedegan, Fenalco)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios

* (Ente territorial) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Sucre

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JÓVEN

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos nivel desempleo juvenil en zonas urbanas y rurales de Sucre (38,2% de desocupados en Sucre eran de 20-29 años en 2012; 17,1% Tasa desempleo juvenil Sincelejo a Septiembre 2015)	
CAUSAS	
* Bajo nivel educativo y de formación para el trabajo de jóvenes o sin pertinencia para sectores productivos estratégicos. * Escaso aprovechamiento de beneficios que otorga el Estado para vinculación laboral de población joven. * Baja cultura de la formalidad en algunos grupos de jóvenes (cumplimiento horarios, reglamento de trabajo, otros).	* Prejuicios de tipo cultural en algunos sectores empresariales frente a las capacidades y habilidades de la población joven para actividades laborales. * Bajo interés de empresas para invertir en formación de jóvenes, tendencia a contratación de población con formación y experiencia previa.
EFECTOS	
* Promover la creación e implementación de incentivos a empresarios para la vinculación laboral de población joven.	* Formular e implementar una política pública de juventud, mediante actos administrativos de orden departamental y municipal.

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

Rol Gobernación

* Identificar los diferentes programas o estrategias que promuevan la empleabilidad en los jóvenes sean de origen público o privado, y apoyar su implementación (ej. Becas educación, programas de formación, capital semilla, etc.)

* Promover el dialogo social tripartito en torno a estrategias públicas y privadas que impacten la empleabilidad de los jóvenes en territorio.

* Apoyar la promoción y socialización de programas o estrategias en espacios de discusión (Mesas técnica de empleo, Subcomisión

departamental de concertación de políticas salariales y laborales, otras) para la articulación institucional

* Realizar seguimiento y monitoreo al comportamiento de las variables de resultado de empleo joven en el territorio.

* Liderar campañas que incentiven una "Cultura de trabajo decente" en los Jóvenes enfatizando en los beneficios de la formación, la formalización a mediano y largo plazo.

Acciones de apoyo

* (40.000 Primeros empleos) Priorizar y generar insumos a las Cajas de compensación familiar -CCF- de los sectores departamentales con mayores posibilidades de enganche laboral para los Jóvenes.

* Diseñar instrumentos para seguimiento y monitoreo a productos y resultados de estrategias en territorio.

* Generar los lineamientos respectivos para una adecuada articulación de las estrategias a nivel departamental y municipal.

* Generar convenios, memorandos de entendimientos o demás que se consideren pertinentes en aras de lograr adecuados mecanismos de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas.

* Apoyar campañas que incentiven una "Cultura de trabajo decente" en los Jóvenes enfatizando en los beneficios de la formación, la formalización a mediano y largo plazo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Alcaldías municipales de Sucre
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre
- * Organizaciones No Gubernamentales (fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María; fundación Diocesana para la Mojana)
- * Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios
- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar
- * (SENA) Fondo emprender, que apoya a Estudiantes SENA, Educación superior, recién egresados Educación superior, Retornados del exterior, entre otros.
- * (Privados) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Sucre
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Sucre - Mesas Técnicas de Empleo
- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet-

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

Rol Gobernación

- * Identificar estrategias para productividad o competitividad con importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada potenciales para vinculación población joven (obras infraestructura, cadenas productivas, etc.).
- * Articulación de educación media con educación técnica involucrando desarrollo de proyectos que fortalezcan la formación para el trabajo y la capacidad productiva de los adolescentes y jóvenes (Modelo empresa escuela)
- * Identificar necesidades mano de obra calificada y semi-calificada a corto, mediano y largo plazo proyectos de inversión pública y privada en el departamento, para orientar formación de jóvenes.
- * Promover la creación e implementación de incentivos a empresarios para la vinculación laboral de población joven.

Acciones de apoyo

- * Adelantar procesos de identificación de apuestas productivas departamentales, prospectiva laboral u otros, que sirvan de insumo para orientar programas de formación e intervenciones para la empleabilidad.
- * Realizar el ajuste de los Planes educativos institucionales para articulación de la educación media con técnica y fortalecimiento de Modelo empresa escuela.
- * Establecer convenios y buenas prácticas con entidades e instancias que articulen oferta y demanda laboral.
- * Articular los programas departamentales dirigidos a la empleabilidad de los jóvenes con la oferta institucional del nivel nacional.

Entidades de apoyo

- * Ministerio de Trabajo (Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Alcaldías municipales de Sucre
- * Gremios (Fenalco y Fedegan) y sector empresarial.
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre
- * Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo Sucre – Ormet-Sucre
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre
- * Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María; Fundación Diocesana para la Mojana)
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos Propios
- * (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Compensación Regional -FCR-
- * (Nacional) Sistema General de Regalías, a través del Fondo de Desarrollo Regional -FDR-
- * (Privados) Recursos propios de las empresas o gremios

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad de Sucre -CRC-

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

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

* Mesas Técnicas de Empleo

TELETRABAJO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Escaso interés del empresariado Sucreño para la implementación de teletrabajo.	
CAUSAS	
* Baja difusión y conocimiento por parte de la población en general y empresariado de la modalidad de Teletrabajo.	* Desconocimiento de la importancia del Teletrabajo para el desarrollo económico y competitivo.
* Percepción de complejidad, altos costos y menor rendimiento laboral en la implementación de la herramienta del teletrabajo.	
EFFECTOS	
* Desaprovechamiento de modalidades de trabajo que permiten vinculación de grupos poblacionales con barreras físicas, temporales o permanentes, para acceder al empleo (mujeres gestantes o lactantes, personas con discapacidad, cuidadores, entre otras).	

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

Rol Gobernación

* Apoyar identificación de grupos de sectores económicos y/o empresas objeto de intervención para la promoción del Teletrabajo según necesidades del territorio, enfatizando en población prioritaria (personas con discapacidad y cuidadores, mujeres, otros).

* Socializar y promover implementación de Teletrabajo con empresarios y coordinar actividades para promoverla en los municipios del departamento

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

* Promover la realización de "Pactos por el Teletrabajo" donde se vincule al sector empresarial.

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de sectores económicos y/o empresas objeto de intervención para promoción del Teletrabajo según las necesidades (personas con discapacidad y cuidadores, mujeres, otros).

* (Mintic y Mintrabajo) 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.

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

* Participar en la implementación de "Pactos por el Teletrabajo" junto con actores públicos y privado.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Sucre)
- * Ministerios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo
- * Alcaldías municipales de Sucre
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Gremios (Fenalco, Fedegan)
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Si emprende-
- * Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

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

SUBSIDIO FAMILIAR Y MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja afiliación al sistema de subsidio familiar y utilización de los servicios del Mecanismo de Protección al Cesante, principalmente, en áreas rurales.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none">* Concentración de la oferta de servicios de la Caja de Compensación Familiar de Sucre -Comfasucre- en áreas urbanas.* Bajo difusión y aprovechamiento de servicios ofertados por el sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.* Prejuicios (complejo, ineficaz) frente a Mecanismo de Protección al Cesante que generan barreras para su aprovechamiento.	<ul style="list-style-type: none">* Alto nivel de informalidad (empresarial y laboral) y desconocimiento por parte de empleadores y empleados del sistema de Subsidio Familiar.* Baja conocimiento de las modalidades flexibles para afiliarse al Sistema de Subsidio familiar.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none">* Bajo aprovechamiento de beneficios del sistema de subsidio familiar (cultura, recreación y deporte para el aprovechamiento de su tiempo libre, Vivienda, salud)	<ul style="list-style-type: none">* Bajo impacto de utilización de recursos del mecanismo de protección al cesante en Sucre.

ESTRATEGIA. APOYAR SOCIALIZACIÓN Y PROMOVER AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR (SALUD, VIVIENDA, EMPRENDIMIENTO, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE) EN MARCO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.
- * Apoyar la identificación de grupos de población (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros) para la afiliación al sistema de subsidio familiar teniendo en cuenta la normatividad específica.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones con presencia a nivel territorial para adelantar procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.
- * Promocionar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en su territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical)

Acciones de apoyo

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

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

* Brindar información en torno a las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en

Entidades de apoyo

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

* Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Alcaldías municipales de Sucre

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)

* Brindar información de los servicios de las Cajas de compensación familiar y los beneficios del sistema de subsidio familiar, incluyendo, los del mecanismo de protección al cesante.

* Gremios productivos (Fenalco - Fedegan) y Sector empresarial

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María y Fundación Diocesana para la Mojana)

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

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

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

Rol Gobernación

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

* Brindar información de acciones que en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)

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

Entidades de apoyo

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

* Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

* Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué

* Alcaldías municipales de Sucre

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* Gremios productivos (Fenalco - Fedegan) y Sector empresarial

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María y Fundación Diocesana para la Mojana)

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO - SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES -SDCPSL-

Colombia en cumplimiento de los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Gobierno Nacional, debe garantizar el proceso de negociación colectiva en el sector público. Además, fortalecer las Subcomisiones de Concertación de Políticas Salariales y Laborales que están conformadas por organizaciones de trabajadores y empleadores y representantes gubernamentales del nivel territorial siendo el principal escenario para el diálogo social en material laboral y salarial y equivalente en territorio de Comisión Permanente de nivel nacional (Art. 56 Constitución Política Colombia)

Objetivo Nacional Promover el dialogo social tripartita (gobierno, empresarios y trabajadores) y/o bipartita (gobierno y trabajadores) para la promoción del trabajo decente y la prevención y atención de conflictos de socio – laboral.

Metas Nacionales (Mintrabajo) Garantizar derechos fundamentales trabajo, en particular derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; (Mintrabajo) 33 agendas de dialogo activas cada año (Departamentales y Bogotá);

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja utilización de espacios para el dialogo social y la concertación que permita la prevención y solución de conflictos, principalmente, en zonas con alta dinámica de actividad de hidrocarburos	
CAUSAS	
* Bajo conocimiento de la población Sucreña de espacio dialogo social y concertación para la prevención y solución de conflictos laborales.	* Delegación, por parte de algunas entidades, de representantes con bajo conocimiento en temáticas, poder de decisión y continuidad en las actividades.
* Bajo empoderamiento de actores que de acuerdo a la normatividad conforman la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y laborales.	* Limitación de recursos (financieros, técnicos, capital humano, otros) para el funcionamiento adecuado de los espacios de discusión y concertación
EFFECTOS	
* Incremento de los conflictos laborales que tienen incidencia en aspectos de tipo económico y social	

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

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

* Impulsar la aprobación y reglamentación de proyecto de la ordenanza de trabajo decente para el departamento de Sucre.

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.

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

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

* Promover y apoyar la descentralización de las acciones de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL-a todo el departamento.

* (SCPSL) actualizar el proyecto de ordenanza de trabajo decente.

* (Asamblea) Estudio y aprobación de la ordenanza de la política de trabajo decente a nivel departamental.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Sucre)
- * Asamblea Departamental de Sucre
- * Alcaldías municipales de Sucre
- * Organizaciones de trabajadores (CUT Sucre)
- * Gremios (Fenalco, Fedegan)
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y de Magangué
- * Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios.
- * Recursos Propios Entidades aliadas miembros de la Subcomisión de Políticas Salariales y laborales.

Instancias territoriales con competencia

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

CAPITULO 6

PACTO POR LA FORMALIZACIÓN

FORMALIZACIÓN LABORAL

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alta tasa de informalidad laboral en Sucre (82,69% a 2014; FILCO), donde se destacan actividades como ventas ambulantes y estacionarias, mototaxismo y construcción	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja oferta de empleo formal en Sucre que conlleva a la población a realizar actividades por cuenta propia * Incremento del subempleo e informalidad en sectores como turismo, agropecuario y construcción priorizados en plan de competitividad departamental 	<ul style="list-style-type: none"> * Incentivos por parte del estado (subsidios) que genera desinterés para la vinculación del mercado laboral. * Bajo nivel de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades de sectores productivos. * Incremento de población dedicada a realización de actividades irregulares como medio de generación de ingreso.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incremento de accidentes, lesiones y muertes de trabajadores que están fuera del sistema integral de salud y protección social. * Inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos informales y sin protección social. 	<ul style="list-style-type: none"> * Población asalariada que realiza labores precarias de jornadas completas con ingresos inferiores al mínimo legal.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto número de microempresas en sectores como peluquerías, tiendas, gimnasios, servicios informales, otros, con informalidad laboral	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Baja dinámica productiva y económica en el departamento que limita el crecimiento empresarial en el departamento * Prácticas culturales que desconocen la importancia de la seguridad social 	<ul style="list-style-type: none"> * Desplazamiento de población de zonas rurales a zonas urbanas como resultado de conflicto armado
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Deterioro de las condiciones laborales a largo plazo en los diferentes sectores económicos. 	

ESTRATEGIA. PROMOVER AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, MECANISMOS FLEXIBLES Y FORMALIZACIÓN LABORAL, ENFATIZANDO EN SECTORES COMO COMERCIO, SERVICIOS (BELLEZA), VENTAS AMBULANTES

Rol Gobernación

* Coordinar y articular acciones con instituciones con presencia a nivel territorial para promover formalización (empresarial, turística) que facilite la afiliación de trabajadores a sistema de seguridad social integral y formalización laboral.

* Identificar grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social integral y aquellos grupos prioritarios para esquemas flexibles: (BEPS, Cotización por semana, Sectores

específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros), Madres comunitarias, otros.

* 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 y mecanismos flexibles (BEPS, Cotización por semana, Sectores específicos (conductores vehículo taxi, trabajadores de belleza, servicio doméstico, otros).

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.

* Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural.

* Ministerio de Transporte

* Cámaras de comercio de Sincelejo y Magangué

* Fondos de pensiones

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

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

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

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

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Caja de compensación familiar de Sucre - Comfasucre-

* Gremios (Fenalco, Fedegan)

* Alcaldías municipales de Sucre

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

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

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

ESTRATEGIA. PROMOVER LA RECONVERSIÓN LABORAL, DIRIGIDA A POBLACIÓN NO VINCULADA FORMALMENTE AL SECTOR PRODUCTIVO, MEDIANTE GENERACIÓN DE CAPACIDADES LABORALES E IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE INGRESOS (MOTOTAXISMO)

Rol Gobernación

* Identificar y suministrar información sobre actividades productivas potenciales de su departamento y perfiles ocupacionales de personas en actividades informales o irregulares.

* Apoyar y fortalecer ejercicios de sensibilización de población no vinculada a sector productivo que participa en actividades irregulares.

* Generar alianzas interinstitucionales e intergremiales para vinculación de beneficiarios del programa de reconversión laboral.

Acciones de apoyo

* Realizar estudios de vocación productiva de las zonas rurales y población a beneficiar.

* Sensibilizar a la comunidad en general sobre los alcances de la reconversión laboral y los beneficios derivados de la formalización.

* Promover alianzas con instituciones de formación para la recalificación de trabajadores.

* Garantizar rutas de colocación de las agencias de gobernación y/o alcaldías, de acuerdo a lo establecido en la norma.

* Alianzas públicas y privadas para la creación y sostenibilidad de unidades productivas.

* (SPE) Intermediación laboral por medio de los Centros de servicio autorizados del Servicio Público de Empleo

* Fortalecer el seguimiento y control al desarrollo de actividades económicas irregulares.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre (APE)
- * Alcaldías municipales de Sucre
- * Corporación Observatorio regional de Mercado de Trabajo Sucre - Ormet Sucre

Posibles Fuentes de financiamiento

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

*(Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social –CODPOS- Sucre
- * Mesa de generación de ingresos

- * Cámaras de Comercio de Sincelejo y Magangué.
- * Caja de compensación familiar de Sucre - Comfasucre-
- * Instituciones académicas (Universidad de Sucre, Cesar, San Martín, Corposucre).
- * Gremios (Fenalco, Fedegan)
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* (Nacional) Recursos banca de fomento.

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

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

ESTRATEGIA. PROMOVER JUNTO CON MINISTERIO DEL TRABAJO REALIZACIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL CON ENTIDADES PRIVADAS PARA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMAL CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA, ENFATIZANDO EN SECTORES SALUD Y EDUCACIÓN

Rol Gobernación

- * Coordinar con Ministerio de trabajo y sector empresarial la realización de acuerdos de Formalización Laboral con entidades privadas para la generación de empleo formal con vocación de permanencia.
- * Brindar información que permita la identificación de empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos.

Acciones de apoyo

- * Identificar empresas y/o grupos de trabajadores que sean sujeto a la realización de acuerdos para la formalización.
- * (Ministerio del Trabajo) Brindar apoyo técnico y asesoría en la formulación del Acuerdo de formalización laboral

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de inspección, vigilancia y control - Dirección Territorial Sucre)
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y Magangué
- * Gremios (Fenalco, Fedegan) y sector empresarial en general

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Departamental de Política Social –CODPOS- Sucre
- * Mesa de generación de ingresos

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

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

- * Empresas en sectores críticos (Salud, Educación)
- * Organizaciones de Trabajadores (CUT Sucre)
- * Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Siemprende

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

ESTRATEGIA: PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

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

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

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

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

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Organizaciones de Trabajadores (CUT Sucre)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Cámaras de comercio de Sincelejo y Magangué

* Caja de compensación familiar -Comfasucre-

* Alcaldías municipales de Sucre

* Gremios productivos (Fenalco, Fedegan)

* Corporación Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Sucre – Ormet Sucre

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* Organizaciones No Gubernamentales (fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María, fundación Diocesana para la Mojana)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

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

TRABAJO DECENTE EN EL CAMPO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Alto nivel de informalidad laboral, principalmente en componente afiliación seguridad social integral, del sector agropecuario del departamento de Sucre.

CAUSAS

* Incipiente estructura empresarial para el desarrollo de actividades agropecuarias en las zonas rurales

* Bajo nivel educativo de la población en área rural

* Inestabilidad en la oferta de trabajo (ocasional o transitorio).

* Poca oferta laboral de calidad

EFECTOS	
* Población del área rural sin protección social integral, y por ende, alta vulnerabilidad en caso de accidentes laborales o en etapa de vejez	* Disminución en calidad de vida de la población del área rural * No recibir los beneficios otorgados por las normas laborales vigentes

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel educativos (media, educación superior, formación para el trabajo) de la población del área rural de Sucre	
CAUSAS	
* Abandono del sistema educativo para adelantar actividades productivas que permitan generar ingresos para el sostenimiento familiar. * Bajo reconocimiento de la importancia de la educación superior como herramienta para el aumento de la productividad y la movilidad social	* Escasos de recursos para desplazamiento de zona rural a urbana que permita la formación en instituciones de educación superior. * Limitada oferta de programas educación superior y de formación para el trabajo, que se concentra principalmente en Sincelejo y algunos centros urbanos.
EFECTOS	
* Desarrollo de actividades productivas y laborales bajo condiciones inadecuadas que incrementan desigualdades socioeconómicas.	* Barreras para la movilidad social. * Oferta laboral caracterizada por bajo nivel de calificación que incentiva informalidad

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajos niveles de asociatividad y emprendimiento en los productores agropecuarios sucreños.	
CAUSAS	
* Fuerte arraigo cultural al desarrollo de actividades productivas en el área rural de manera individual. Desconfianza frente a la asociatividad. * Desconocimiento de normas que rigen la asociatividad empresarial y sus beneficios.	* Baja capacidad para el desarrollo de aspectos administrativos y financieros de organizaciones productivas
EFECTOS	
* Pérdida de oportunidades de acceso a programas de mejoramiento que ofrece la Política Pública Nacional para el campo colombiano.	* Bajo nivel de ingreso de población en área rural que limita el crecimiento productivo y empresarial * Bajo productividad y competitividad de las actividades productivas del campo.

ESTRATEGIA. PROMOVER EN LA POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN AL SERVICIO SOCIAL COMPLEMENTARIO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS -BEPS- Y MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL

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).

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

* Poner en conocimiento de Colpensiones la necesidad de la ampliación de puntos de recaudo en el departamento y/o velar por el establecimiento de nuevas alianzas con entidades para la realización de los aportes voluntarios, diferentes a Baloto.

* Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones y Secretarías de Agricultura departamentales, para divulgación y vinculación a BEPS de la población objetivo y vinculación a cotización por semanas de población rural

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Cámaras de comercio de Sincelejo y Magangué
- * Ministerio de Agricultura y desarrollo rural
- * Gremios productivos (Fenalco, Fedegan)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral
- * Mesas técnicas de empleo

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretarías de Agricultura y de Desarrollo social)

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* Organizaciones No Gubernamentales (fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María, fundación Diocesana para la Mojana)

* Cooperación internacional (USAID)

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

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

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

Rol Gobernación

* Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.

* Promover los lineamientos de política que se desarrollen, en relación a los servicios ofrecidos por las Cajas de compensación familiar en el sector rural.

* Mejorar condiciones de habitabilidad y acceso a servicios públicos de población rural, que permita ampliación de cobertura del subsidio familiar de vivienda rural.

Acciones de apoyo

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

* (Alcaldía) Incluir dentro de plan de desarrollo y planes de acción lineamientos frente a vinculación del sector rural a la caja de compensación familiar.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Sucre)
- * Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- * Gremios y empresas privadas de actividades agropecuarias (Fedegan)
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades adscritas

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Nacional) Min agricultura - Fondo de Desarrollo Rural

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral

* Suministrar información pertinente a las Cajas de Compensación Familiar, frente a las características propias de las familias y empleo rural de los departamentos, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados.

* Promover jornadas de salud en diferentes partes del territorio, para el acceso a los servicios de las cajas, mediante brigadas móviles.

* Promover espacios educativos y de capacitación a la población rural, ofertados por las Cajas de compensación familiar.

* Mantener actualizados registros e información pertinente para la toma de decisiones relacionada con sistema de subsidio familiar.

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

* Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

* Ministerio de Salud y Protección Social

* Alcaldías municipales de Sucre

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María, Fundación Diocesana para la Mojana)

* Cooperación internacional (USAID)

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

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

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Sucre- Mesa técnicas de empleo

ESTRATEGIA. PROMOVER AMPLIACIÓN, DIVERSIFICACIÓN Y ACCESO EFECTIVO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES DEL CAMPO, ENFATIZANDO EN POBLACIÓN JOVEN Y MUJER

Rol Gobernación

- * Gestionar la ampliación de la oferta de formación para trabajadores, con los actores rectores nacionales y locales para atender demanda de formación de trabajadores del campo.
- * Implementar estrategias para la formación del trabajador rural por medio de alianzas interinstitucionales del orden nacional e intersectoriales.
- * Identificar necesidades de formación a trabajadores rurales de acuerdo a perfiles y vocación productiva del territorio.

Acciones de apoyo

- * 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.
- * (SENA) Implementar programas de inclusión social de personas y comunidades vulnerables en zonas rurales a través de procesos de formación el de Jóvenes rurales emprendedores.
- * Establecer alianzas/convenios con entidades públicas del orden nacional y con gremios del sector agropecuario para el desarrollo de programas de formación pertinente

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Sucre)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre (Jóvenes rurales emprendedores)
- * Instituciones de formación para el trabajo
- * Instituciones educativas de Sucre
- * Ministerio de Educación Nacional

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural -CONSEA- Sucre

- * Difundir información sobre calificación (competencias) de trabajadores rurales.

- * Promover programas de articulación de educación media con formación técnica en alianza pública y privada en zonas rurales (Modelo Empresa- Escuela).

- * Realizar levantamiento y difusión de información en torno a 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.

- * Promover el fortalecimiento de capacidades de los docentes en formación técnica.

- * Ajustes del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en la articulación de la educación media con la técnica en área rural.

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

- * Caja de compensación familiar de Sucre -Comfasucre-

- * Corporación Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Sucre – Ormet Sucre

- * Alcaldías municipales de Sucre

- * Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María, Fundación Diocesana para la Mojana)

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

- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Sucre

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

Rol Gobernación

- * Suministrar información sobre demanda de formación del sector agropecuario, enfatizando en sectores estratégicos para Sucre.
- * Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE involucrando al sector empresarial y los principales gremios.

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

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

Acciones de apoyo

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

* Abordar en el Comité seccional de seguridad y salud en el trabajo departamental y los Comités municipales de salud ocupacional, la

pertinencia y acciones conjuntas de los actores del territorio que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE para trabajadores del campo.

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

Entidades de apoyo

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

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre

* Cámaras de comercio de Sincelejo y Magangué

* Gremios productivos (Fenalco, Fedegan)

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretarías de agricultura)

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas

* (Privados) Recursos privados de los gremios

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Sucre

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Sucre

ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR CONDICIONES ADECUADAS DE COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS EN SUCRE

Rol Gobernación

* Promover compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten al aseguramiento de alimentación y nutrición y al fortalecimiento de la organización campesina de su territorio.

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

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

Acciones de apoyo

* Realizar estudios sobre abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones, infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales que fortalezcan la actividad productiva del trabajador rural.

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

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

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

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-Regional Sucre

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y entidades adscritas

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre

* Cámaras de Comercio de Sincelejo y Magangué

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Sucre

* Centros de abastos

* Gremios sectoriales (Fenalco, Fedegan)

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Alcaldías municipales de Sucre (Secretarías de Agricultura y de Desarrollo social)

* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María, Fundación Diocesana para la Mojana)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

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

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Sucre

* Red regional de emprendimiento Sucre

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Sucre

ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

Las organizaciones del sector solidario surgen por iniciativa de una comunidad que decide asociarse uniendo recursos humanos y económicos como herramientas para resolver problemas y/o necesidades o desarrollar proyectos productivos comunes para el bienestar de ese colectivo. Estas organizaciones se dividen en dos: Organizaciones solidarias de desarrollo y Organizaciones de economía solidaria (UAEOS; sf).

Objetivo Nacional Promover generación de trabajo productivo asociativo y otras modalidades diferentes a trabajo dependiente (auto-empleo, emprendimiento) con atención a grupos poblacionales prioritarios o en situación de crisis.

Metas Nacionales (PND) 3.200 nuevas organizaciones economía solidaria registradas a 2018; (PND) 230.443 Personas capacitadas curso básico economía solidaria a 2018; (PND) 216.000 Empleos reportados por organizaciones solidarias con registro vigente en cámara de comercio a 2018.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Baja credibilidad en procesos asociativos del sector solidario en el desarrollo de actividades productivas del campo Sucreño.	
CAUSAS	
* Fuerte arraigo cultural al desarrollo de actividades productivas en el área rural de manera individual.	* Poca socialización de beneficios de cultura asociativa y economía solidaria.
* Desconfianza frente a la asociatividad en el marco de la economía solidaria.	* Debilidad en formulación y gestión de proyectos empresariales.
EFFECTOS	
* Desaprovechamiento de oportunidades que genera los esquemas asociativos para la competitividad.	* Desaprovechamiento para participar en convocatorias que realizan entidades del orden nacional.
	* Inestabilidad en los ingresos de los productores agropecuarios

ESTRATEGIA. APOYAR EL FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD SOLIDARIA EN SU TERRITORIO EN LOS DIFERENTES SECTORES DE LA ECONOMÍA (TURISMO, AGROPECUARIO)

Rol Gobernación

* Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos prioritarios para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias, enfatizando en población del área rural.

* Gestionar recursos con entidades del nivel nacional y de cooperación internacional para el fomento (conformación) y fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario y el intercambio de experiencias.

* Promover la coordinación y articulación de acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado

para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.

* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

* Realizar el control de legalidad y vigilancia de las fundaciones y asociaciones o corporaciones.

Acciones de apoyo

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

* (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.

* Coordinar y articular acciones con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para promover el fomento y el fortalecimiento de las organizaciones del sector solidario.

* Promover la conformación de clúster y cadenas productivas solidarias que contribuyan al desarrollo económico y social de organizaciones y comunidades.

Entidades de apoyo

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Sucre

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Cámaras de Comercio de Sincelejo y Magangué

* Gremios sectoriales (Fenalco, Fedegan)

* Alcaldías municipales de Sucre

* Juntas de Acción Comunal

* Centro de empleo y Emprendimiento de Sincelejo -Sí emprende-

* Organizaciones No Gubernamentales (Fundación Red Desarrollo y Paz de Los Montes de María, Fundación Diocesana para la Mojana)

* Cooperación internacional (PNUD)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

* (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente propósito General para Sector Agropecuario y Promoción del desarrollo (Ley 715 de 2001)

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas de empleo

* Redes regionales de emprendimiento Sucre

CAPITULO 7

PACTO POR LA PROTECCIÓN A LA VEJEZ

PROTECCIÓN A LA VEJEZ Y SERVICIOS AL ADULTO MAYOR DESPROTEGIDO

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Altos niveles de población de adultos mayores que se encuentran desamparados y viven en condiciones de pobreza extrema.	
CAUSAS	
* Baja cobertura del sistema general de pensiones y protección social.	* Poco interés de las entidades territoriales para la promoción de las políticas de apoyo a la protección de la vejez.
* Altos niveles de subempleo, informalidad laboral que generan bajos ingresos y desprotección social en la vejez.	* Insuficientes transferencias familiares hacia la población adulta que garantice una vejez digna.
EFFECTOS	
* Altos niveles de pobreza extrema y vulnerabilidad económica en adultos mayores del departamento	* Exclusión social y baja calidad de vida de los adultos mayores. * Población adulta mayor inmersa en actividades de mendicidad.

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

Rol Gobernación

* Asignar los recursos de capital humano, tecnológicos y de infraestructura necesarios para la adecuada coordinación del programa, con las áreas delegadas por los Alcaldes municipales.

* Realizar seguimiento al área delegada por alcaldías para coordinar el programa, en torno al cumplimiento de funciones designadas en desarrollo de la ejecución del Programa Colombia Mayor

Acciones de apoyo

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

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

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

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de pensiones y otras prestaciones - Dirección Territorial Sucre)

* Consorcio Colombia Mayor

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Sucre

* Alcaldías Municipales del Departamento Sucre

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Sucre

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

Rol Gobernación

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

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

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

Acciones de apoyo

* Gestionar recursos con diferentes entidades de apoyo que permitan el desarrollo de servicios adicionales al adulto mayor como actividades recreación, deportivas, entre otras.

* Promover alianzas que permita la transferencia de conocimiento y experiencias exitosas en la atención de adultos mayores de otros departamentos o países.

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

* Promover realización de servicios sociales de jóvenes o pasantías de estudiantes de programas de enfermería, al servicio de hogares de paso o atención de adultos mayores.

* Promover programas de atención en salud, rehabilitación y dotación de elementos y dispositivos médicos para adulto mayores.

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Sucre

* Asamblea departamental y Concejos municipales de Sucre.

* Alcaldías del departamento de Sucre

* Centros de vida, Centros de bienestar del adulto mayor, Centros diurnos u otros de atención al adulto mayor

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios* (Ente territorial) Estampilla para el bienestar del adulto mayor

* (Ente territorial) Estampilla para el bienestar del adulto mayor

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Sucre

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.