

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

JOSÉ FERNANDO MEJÍA VALENCIA
Asesor Grupo Asistencia Técnica Territorial – Nodo Territorial

SAMUEL SALAZAR NIETO
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

Diciembre, 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO 1 Trabajo decente, objetivos desarrollo sostenible (ods) y pactos por el trabajo decente y empresas productivas	6
Trabajo decente	6
Pactos por el trabajo decente y empresas productivas	7
Agenda 2030: Objetivos de desarrollo sostenible (ODS).....	9
CAPÍTULO 2 Proceso de construcción colectiva	10
CAPÍTULO 3 Pacto por la erradicación del trabajo infantil	12
Trabajo infantil, peores formas y trabajo adolescente	12
CAPITULO 4 Pacto por el empleo como un servicio público.....	18
Política laboral en estrategias de desarrollo sectorial	18
Información sobre mercados laborales en el marco del trabajo decente	21
Servicio público de empleo, ventanilla única y políticas activas	22
CAPITULO 5 Pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas	25
Formación de trabajadores productivos.....	25
Seguridad y la salud en el trabajo	27
Generación de oportunidades laborales y productivas a población con discapacidad	29
Generación de oportunidades laborales y productivas a población víctima del conflicto.....	31
Generación de oportunidades laborales y productivas a mujer - equidad de género.....	33
Generación de oportunidades laborales y productivas a población joven.....	35
Generación de oportunidades laborales y productivas a población migrante	37
Teletrabajo	39
Subsidio familiar y mecanismo de protección al cesante	40
Negociación colectiva en el sector público - subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales -SDCPSL-	41
CAPITULO 6 Pacto por la formalización.....	43
Formalización laboral	43
Trabajo decente en el campo	45
Organizaciones solidarias.....	50
CAPITULO 7 Pacto por la protección a la vejez	52
Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido	52
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXOS.....	56

ANEXO 1. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTORES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TORNO AL TRABAJO DECENTE	56
ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES	56
ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO	56
ANEXO 4. METODOLOGÍA “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019”	56
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”	56
ANEXO 6. DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE “RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE PARA ENTES TERRITORIALES 2016 – 2019.	56

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 del Valle del Cauca.

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

CAPITULO 1

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

TRABAJO DECENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

PACTOS POR EL TRABAJO DECENTE Y EMPRESAS PRODUCTIVAS

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

Ilustración 1 Pactos por el Trabajo decente y empresas productivas



- Protección a la vejez y servicios al adulto mayor desprotegido



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



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



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



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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2015)

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

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

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

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

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

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

AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

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

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

Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU (2015)

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

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

CAPÍTULO 2

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

Ilustración 3 Resumen del diseño metodológico de la estrategia



Fuente: Elaboración propia (2015)

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

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



OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO -ORMET - VALLE DEL CAUCA

Fechas de Sesiones: 26 de agosto de 2015 – 19 de noviembre 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación Valle del Cauca, Alcaldía de Cali, Universidad ICESI, Universidad del Valle, Universidad Autónoma, SENA Regional Valle, Comfandi, Comfenalco.

COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD VALLE DEL CAUCA

Fechas de Sesiones: 16 de septiembre de 2015

Participantes: Representantes de instituciones como: Gobernación del Valle del Cauca, Cámara de Comercio de Cali.

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL – CIETI VALLE DEL CAUCA

Fechas de Sesiones: 23 de septiembre de 2015 – 21 DE Octubre de 2015.

Participantes: Representantes de instituciones como: Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Valle, Gobernación Valle, ICBF Regional Valle, Alcaldía Cali, Comisaria 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 ocasionen 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 zona urbana en actividades de comercio, reciclaje, venta ambulante y en las zonas rurales en minería y agricultura (sector azucarero y panelero).	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de calidad de vida e ingreso de los hogares, asociados a un bajo nivel educativo de los padres y a posibles antecedentes familiares de vinculación temprana al trabajo. * Altos niveles de informalidad laboral (empleos sin garantías laborales) de padres y cuidadores de NNA. 	<ul style="list-style-type: none"> * Baja capacidad financiera de las entidades departamentales para identificación de los NNA en riesgo y con bajos niveles de inversión para reestructurar la cadena institucional de atención a los niños y niñas.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Persistencia de altas tasas de deserción escolar en jóvenes * Los bajos niveles educativos de los jóvenes les impide acceder a mejores trabajos por debilidades en la formación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Perpetuación del ciclo de pobreza. * Pérdida de un proyecto de vida que conlleva a la reducción de oportunidades de capacitación de los NNA, cambio de rol en la sociedad y el desaprovechamiento de sus potencialidades.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Utilización de menores para actividades ilegales (sicariato, micro tráfico, robo o extorsión), reclutamiento forzoso, abuso y explotación sexual de NNA (trabajo infantil en sus peores formas - identificados 3.511). (Fuente: SIRITI-Mintrabajo, 2015)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Conflicto armado (grupos con alta influencia para el reclutamiento) y desplazamiento forzado intraurbano. * Deficiencias en la atención de la problemática y falencias del sistema judicial (debilidad en las leyes y en el cumplimiento de las mismas). * Violencia Intrafamiliar y falta de comunicación al interior de familia. * Embarazo adolescente (falta de información en temas de educación sexual). 	<ul style="list-style-type: none"> * Bajos niveles de inversión para reestructurar cadena institucional de atención a los niños y niñas (desde lo judicial hasta la salud, educación, resocialización y restablecimiento de los derechos del menor). * Baja capacidad de respuesta en el restablecimiento de derechos de los NNA y en el marco de la inclusión. * Baja pertinencia en las políticas y estrategias de prevención, desde la familia y la primera infancia, que se evidencian en una desconexión con el proyecto de vida.

EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Inasistencia a instituciones educativas y deserción escolar (desescolarización). * Vulneración de los derechos de NNA (aumento de maltrato tanto físico como psicológico, aumento de delitos sexuales) * Desplazamiento de población indígena y afrocolombiana a sectores urbanos del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desintegración familiar y pérdida de valores. * Aumento de los jóvenes que ingresan al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes. * Menores oportunidades de capacitación de los NNA, cambio de rol en la sociedad y el desaprovechamiento de sus potencialidades.

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

Rol Gobernación

- * Definir recursos para garantizar la inversión a programas y proyectos para la prevención del Trabajo Infantil que garanticen la continuidad de las acciones de política pública, por un periodo mínimo de 10 años, con el fortalecimiento de los programas orientados a la intervención de familias.
- * Propiciar un encuentro anual ampliado (foro) que convoque a los altos directivos de la gobernación e instituciones educativas para sensibilizar al sector privado y a la comunidad en general sobre la problemática de trabajo infantil en el departamento.
- * Revisar lineamientos del nivel nacional (Ministerio del Trabajo) en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en componentes erradicación de trabajo infantil y sus peores formas y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias.
- * Realizar un diagnóstico actualizado e identificación de la problemática de Trabajo Infantil en el departamento. Exigir a las Alcaldías municipales y al ICBF diagnósticos situacionales actualizados y desagregados en materia de Trabajo Infantil.
- * Aumento de la oferta laboral para la generación de ingresos de familias en riesgo o con Niños y Niñas en situación de Trabajo Infantil.
- * Orientar la formulación de acciones y estrategias de acuerdo a los lineamientos nacionales, adaptado a las particularidades locales.
- * Promover y verificar que el componente de la Erradicación de Trabajo Infantil se incluya en los planes de desarrollo con recursos claramente definidos para la atención.
- * Consolidar un sistema de indicadores con línea base y metas a corto, mediano y largo plazo que permita realizar mediciones de impacto más allá de las actividades de gestión.
- * Desde las intervenciones en salud pública, identificar, caracterizar y realizar seguimiento a las familias en riesgo de Trabajo Infantil.
- * Apoyar la implementación de la estrategia de erradicación de Trabajo Infantil en el sector cañero que ya fue diseñada por el Ministerio del Trabajo, ICBF, OIT y Asocaña.

Acciones de apoyo

- * (Ministerio del Trabajo) Definir lineamientos del nivel nacional en materia de política pública de niñez y adolescencia, principalmente en los componentes de erradicación de trabajo infantil y del ESCNNA, que permita orientar la formulación de estrategias a nivel territorial.
- * (Instituciones del CIETI) Fortalecer y movilizar los CIETIs departamental y municipales para el diseño, implementación y seguimiento de acciones orientadas a la erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas.
- * (ICBF) Brindar asesoría técnica para la definición de lineamientos mínimos que deben contener los planes de desarrollo en materia de infancia y adolescencia.
- * (ICBF, Alcaldías) Designar recursos para la atención integral de Niños, Niñas y Adolescentes orientados a la prevención, atención y erradicación del Trabajo infantil.
- * (Instituciones del CIETI) Generar mecanismos de compromiso entre las instituciones responsables del Trabajo Infantil para su articulación a través de pactos, participación activa en las reuniones y actividades del CIETI.
- * (ONGs y universidades) Generar alianzas con la Gobernación del Valle del Cauca para liderar iniciativas de sensibilización, investigación, atención de NNA y promoción de programas de aprovechamiento del tiempo libre.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial del Valle del Cauca)
- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Valle del Cauca
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Valle del Cauca
- * Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- * Ministerio de Salud y Protección social
- * Ministerio de Educación Nacional
- * Asamblea departamental y Concejos municipales
- * Procuraduría General de la Nación, Regional Valle del Cauca
- * Defensoría del pueblo, Regional Valle del Cauca
- * Comisarías de Familia del departamento del Valle del Cauca
- * Policía Nacional, Departamento de Policía Valle del Cauca (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)
- * Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar
- * Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Plan)

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.

* (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.

* (Sector privado) Recursos de Responsabilidad Social Corporativa.

* (Policía de Infancia y Adolescencia) Recursos humanos.

* (OIT) Recursos de cooperación internacional.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil -CIETI-, del Valle del Cauca y municipales.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Valle del Cauca. Mesas de infancia, adolescencia y familia.

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

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, minería y agricultura) 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, minería y agricultura).

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.

* Participar en los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETI- y el Consejos Departamentales de Política

Social y en las actividades que se adelantan en el marco de estos espacios.

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

* 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.

Entidades de apoyo

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- Regional Valle del Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social –DPS- Regional Valle del Cauca

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Comisarías de Familia de Valle del Cauca

* Procuraduría General de la Nación, Regional Valle del Cauca

* Defensoría del pueblo del Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Policía Nacional, Departamento de Policía Valle del Cauca (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Gremios (Fenalco, ANDI seccional Valle del Cauca)

* Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

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.

* (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.

Instancias territoriales con competencia

* Comité interinstitucional de erradicación de trabajo infantil - CIETI- del Valle del Cauca y CIETI's municipales.

* Consejo departamental de política social -CODPOS Valle del Cauca.

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

Rol Gobernación

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

* Promover la realización de convenios interinstitucionales con entidades del nivel nacional y territorial 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 Valle del Cauca)

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Valle del Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Valle del Cauca

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Valle del Cauca

* Gremios (Fenalco, ANDI seccional Valle del Cauca)

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

* Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo -UAESPE-

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Cooperación internacional (PNUD, USAID)

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- Valle del Cauca

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

ESTRATEGIA. PROMOVER FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL CIETI DEPARTAMENTAL COMO INSTANCIA ENCARGADA DE TEMÁTICA DE TRABAJO INFANTIL PARA IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE POBLACIÓN INVOLUCRADA, ASÍ COMO VIGILANCIA Y CONTROL EN ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE Y SUS PEORES FORMAS

Rol Gobernación

* Liderar una articulación interinstitucional en el departamento que propenda por aunar esfuerzos y recursos para una atención asertiva a la población identificada.

* Brindar asistencia a las Alcaldías Municipales para la identificación y atención de la población en riesgo e involucrada en Trabajo Infantil y sus peores formas.

* Compilar la información y los diagnósticos existentes referentes a la caracterización del Trabajo Infantil que se encuentren disponibles en los municipios del departamento.

* Cada dependencia deberá asignar recursos (financieros, técnicos, humanos, otros) y garantizar la representación en el CIETI que permita el desarrollo de actividades para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

* Fortalecer y garantizar el funcionamiento del CIETI de manera continua y con delegados estables que posibiliten la trazabilidad de los procesos y que participen activamente.

* Promover el aprovechamiento del tiempo libre (deportes, cultura, recreación), enfatizando en población infantil y adolescente en trabajo infantil o peores formas.

Acciones de apoyo

* (Instituciones del CIETI) Cada institución deberá garantizar la representación y participación activa de sus delegados en el CIETI.

* Coordinar acciones, apoyar a los municipios en la elaboración del diagnóstico situacional e integrar a las instituciones competentes en el tema.

* Compilar la información y los diagnósticos disponibles de los municipios.

* Propiciar y fortalecer los espacios actuales de interlocución y trabajo conjunto de las instituciones competentes.

* (Ministerio del Trabajo) Contar con la asistencia Técnica y metodológica por parte del Ministerio del Trabajo que propicie la articulación y permita la identificación de roles, recursos y compromisos.

* (Universidades) Fomentar los semilleros de investigación con los centros de educación superior para fortalecer los diagnósticos cualitativos y cuantitativos sobre la situación de trabajo infantil en el departamento como insumos de política pública.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección de Derechos fundamentales - Dirección Territorial del Valle del Cauca)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Valle del Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Valle del Cauca

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Ministerio de Salud y Protección social

* Ministerio de Educación Nacional

* Asamblea departamental y Concejos municipales

* Procuraduría General de la Nación, Regional Valle del Cauca

* Defensoría del pueblo, Regional Valle del Cauca

* Comisarías de Familia del departamento del Valle del Cauca

* Policía Nacional, Departamento de Policía Valle del Cauca (Grupo Protección a la infancia y adolescencia)

* Entidades en general del Sistema de Bienestar familiar

* Organizaciones No Gubernamentales -ONG- (Fundación Plan).

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-, del Valle del Cauca y municipales.

* Consejo departamental de política social -CODPOS- Valle del Cauca. Mesas de infancia, adolescencia y familia.

ESTRATEGIA. ARTICULAR PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE EMBARAZO ADOLESCENTE CON FOMENTO DE PROYECTO DE VIDA Y CAPACIDADES PARA ENFRENTAR EL MERCADO LABORAL

Rol Gobernación

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

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

* Promover campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del embarazo adolescente.

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

Acciones de apoyo

* Brindar asesoría y acompañamiento a los entes territoriales en el desarrollo de actividades que promuevan la prevención del embarazo adolescente.

* Realizar campañas educativas y de socialización y sensibilización en torno a la prevención del embarazo adolescente.

* Definir e implementar rutas intersectoriales de servicios y atención para los casos de población en riesgo de quedar en embarazo, población en embarazo y población con derechos vulnerado.

Entidades de apoyo

* Alta Consejería para la mujer

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

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-

* Ministerio de Salud y Protección Social.

* Asociación Probienestar de la Familia Colombiana - PROFAMILIA-

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Instituciones educativas

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Ente territorial) Ingresos propios.

Instancias territoriales con competencia

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

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 articulación entre el sector público y privado para consolidar las apuestas productivas de la región y la generación de empleo (tasa desempleo departamental 11,66% a 2014; por encima del promedio nacional 9,09%) (Fuente: DANE. CÁLCULOS GIL-SAMPL-DGPESF)	
CAUSAS	
* Sectores prioritarios de la región poco intensivos en mano de obra, por ejemplo industria o agricultura tecnificada (caña o algodón).	* Bajos incentivos para la generación de empleo (limitadas políticas de fomento productivo) y procesos de vinculación no meritocráticos.
* Bajos incentivos de formalización (seguridad social) a población desempleada y con acceso a subsidios.	* Baja pertinencia institucional y formación para el trabajo de acuerdo a sectores productivos locales.
EFFECTOS	
* Pobreza e inequidad que afecta la calidad de vida de los hogares y el acceso a bienes y servicios públicos como educación, vivienda, salud, agua potable, entre otros.	* Aumento de la informalidad empresarial y laboral que acarrearán una baja remuneración al trabajo así como una baja afiliación al sistema de seguridad social
* Desarrollo de proyectos productivos ajenos a las prácticas culturales, experticias y características de la región.	* Aumento de la violencia, delincuencia y actividades ilegales por falta de oportunidades en la economía formal.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Limitado seguimiento a oportunidades laborales, formación y capacitación para vinculación a proyectos de orden nacional y departamental (inversión pública en infraestructura y megaproyectos)	
CAUSAS	
* Procesos licitatorios no tienen en cuenta componente de vinculación de mano de obra potencial a ser vinculada al proyecto.	* Debilidades en la identificación de necesidades de formación y capacitación de la mano de obra para sectores estratégicos.
* Bajos mecanismos para vincular a población en proyectos que maximicen la demanda de empleo local.	* Desarticulación institucional para definir una ruta integral de promoción del empleo y alianzas público-privadas.
EFFECTOS	
* Baja vinculación de población local en proyectos intensivos en mano de obra.	* Limitados procesos que permitan el enrutamiento de población vulnerable hacia la empleabilidad formal (de corto plazo, pero vinculando a procesos de capacitación y formación que le asegure mejores oportunidades de empleo).
* Generación de oportunidades de crecimiento económico con bajo impacto en desarrollo social y mejoramiento de calidad de vida.	

ESTRATEGIA. ANALIZAR VIABILIDAD DE CREAR SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO EN GOBERNACIÓN, PARA COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN TORNO A TEMAS DE EMPLEO, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD EN EL DEPARTAMENTO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

Rol Gobernación

* Evaluar la posibilidad de crear la Secretaría de Desarrollo Económico garantizando recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros para la formulación, gestión y coordinación de proyectos de inversión locales, regionales y sectoriales con metas de empleo cuantificadas, priorizadas en poblaciones de jóvenes y mujeres.

* Tramitar ante las entidades correspondientes la modificación de la estructura administrativa de la gobernación para la creación de la Secretaría de Desarrollo Económico para orientar la política pública del departamento en materia de empleo, emprendimiento y competitividad.

* Consolidar, articular y transversalizar las acciones que asumen en la actualidad diferentes dependencias de la gobernación.

* Diseñar e implementar programas, en alianza con el sector privado, para fortalecer la empleabilidad y el emprendimiento de iniciativas acordes a las apuestas productivas de la región.

* Realizar alianzas con el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - Ormet, para llevar a cabo estudios encaminados a

ofrecer recomendaciones de política pública y la búsqueda de alternativas al desempleo en la región.

* Apoyar la difusión de las vacantes laborales del departamento a través de la página Web de la gobernación y orientar laboralmente a los desempleados.

Acciones de apoyo

* (Ministerio del Trabajo, Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y los Centros de Empleo de la región) Articular esfuerzos para difundir información de las vacantes disponibles en el departamento.

* (Entidades aliadas ORMET) Realizar seguimiento a través del ORMET de los planes, programas, proyectos e iniciativas que se implementen en este sentido.

* (Instituciones educativas, SENA, centros de formación superior) Apoyar la formación para el trabajo desde edades tempranas y el fortalecimiento del emprendimiento como acciones para mejorar la empleabilidad en el departamento.

* (Sector privado) Apoyar la implementación de programas para fortalecer la empleabilidad y el emprendimiento de iniciativas acordes a las apuestas productivas de la región.

Entidades de apoyo

* Departamento Nacional de Planeación -DNP-

* Departamento Nacional de la Función Pública -Función Pública-

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

* Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

* Asamblea Departamental del Valle del Cauca

* Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

* Centros de Empleo de la Alcaldía de Cali, Comfenalco y Comfandi

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Regional Valle del Cauca

* Comisión Regional de Competitividad Valle del Cauca

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)

* Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios del departamento.

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

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Valle del Cauca

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Valle del Cauca.

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

Rol Gobernación

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

* Promover espacios de discusión 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.

* Promover espacios de coordinación y articulación con actores públicos y privados para la implementación de actividades que permitan la articulación de políticas, programas y proyectos del sector público con las actividades que adelantan las empresas en materia de RSE.

Acciones de apoyo

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

* Participar en espacios de discusión 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.

* Promover espacios de coordinación y articulación con actores públicos y privados para la implementación de actividades que permitan la articulación de políticas, programas y proyectos del sector público con las actividades que adelantan las empresas en materia de RSE.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago
- * Gremios (Fenalco, ANDI seccional Valle del Cauca)
- * Consejo Privado de Competitividad
- * Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

- * Academia y Centros de investigación
- * Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Valle del Cauca
- * Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible - CECODES-
- * Pacto de Productividad, programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comisión Regional de Competitividad - CRC- Valle del Cauca

ESTRATEGIA. GESTIONAR Y COORDINAR ACTIVIDADES DE APOYO (IDENTIFICACIÓN MANO DE OBRA, NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, OTROS) A PROYECTOS DE INVERSIÓN U OTRAS INTERVENCIONES DE GRAN ESCALA QUE SE PRESENTEN EN EL TERRITORIO

Rol Gobernación

- * Identificar los proyectos de inversión y/o las intervenciones de gran escala que se adelantan o se desarrollarán en el departamento, articuladamente con los municipios de su jurisdicción.
- * Promover la coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala. Entre

las actividades se resaltan: identificación mano de obra a través del Servicio Público de Empleo, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

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

Acciones de apoyo

- * Participar en espacios de coordinación y articulación interinstitucional con entidades públicas territoriales y con presencia a nivel territorial y sector privado para desarrollar actividades para el desarrollo de los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala.
- * Realizar seguimiento a las actividades de soporte que se adelantan en el territorio.

- * Brindar asesoría técnica y adelantar actividades que sirvan de soporte a los proyectos de inversión y/o intervenciones de gran escala en el territorio, en términos de: identificación mano de obra, gestión para satisfacer necesidades de formación y capacitación, promoción de la formalización laboral, promoción de vinculación laboral de grupos prioritarios, entre otros.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- * Agencia Nacional de Infraestructura -ANI-
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca
- * Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Valle del Cauca
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago
- * Gremios (Fenalco, ANDI seccional Valle del Cauca)
- * Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Recursos propios

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca

* Comisión Regional de Competitividad - CRC- Valle del Cauca

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

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Valle del Cauca

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: Baja utilización de los estudios y la información producida por el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - Ormet del Valle del Cauca como insumos de políticas públicas en el departamento	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Restricción de recursos económicos que limitan abordar temas de investigación de interés para las dinámicas departamentales y la Gobernación. * Información limitada (baja disponibilidad de indicadores desagregados) sobre la dinámica del mercado laboral a nivel municipal, excepto en la ciudad de Cali. * Trabajo desarticulado entre las entidades públicas y los centros de investigación del departamento para la producción, análisis y monitoreo de la información. 	<ul style="list-style-type: none"> * Déficit de talento humano y recursos tecnológicos (por ejemplo, sistemas de información departamentales) orientado al monitoreo y análisis de información sobre el mercado laboral del departamento. * Baja disponibilidad de estudios e investigaciones desde una perspectiva de enfoque diferencial que caractericen las poblaciones prioritarias.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Producción de información del mercado laboral dispersa, poco difundida y analizada. * Duplicación de esfuerzos y recursos económicos para la producción de información. 	<ul style="list-style-type: none"> * Deficiencia en los indicadores de impacto de las políticas públicas de empleo. * Ausencia de alertas en temas laborales.

ESTRATEGIA. FORTALECER SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS Y COMPETITIVIDAD REGIONAL DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA, COMO EL ENLACE DE ARTICULACIÓN CON EL OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO - ORMET DEL VALLE DEL CAUCA

Rol Gobernación

* Producir insumos para la formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas relacionadas con el mercado de trabajo.

* Mantener el cálculo actualizado y desagregado de los indicadores pertinentes de empleo en el departamento, dando continuidad a la producción de información a partir del Sisbén, como lo son los Boletines socioeconómicos de participación laboral por Subregión.

* Caracterizar las necesidades poblacionales en el tema de empleo.

* Apoyar en desarrollo de investigaciones que profundicen problemáticas de interés para la gobernación.

* Liderar procesos de articulación entre la Gobernación del departamento con el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo - Ormet del Valle del Cauca.

* Dinamizar la producción, seguimiento y análisis de información, referente a los temas de mercado de trabajo en el departamento.

* Destinar recursos para realizar investigaciones de las dinámicas locales y regionales en torno al mercado laboral.

Acciones de apoyo

* (Ormet Valle del Cauca) Trabajar de manera conjunta con la Subdirección de Estudios Socioeconómicos y Competitividad Regional para definir las prioridades de investigación.

* (Centros de investigación de las universidades) Trabajar de manera articulada, vinculándose a través de alianzas o convenios.

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

Entidades de apoyo

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

* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfandi y Comfenalco Valle

* Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Valle del Cauca

* Centros de investigación de las Universidades de la Región

* Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, Regional Valle del Cauca

* Pacto de Productividad, programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad

* Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios (financieros y/o en especie)

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

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

Instancias territoriales con competencia

* Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red ORMET - Valle del Cauca.

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: Desconocimiento del Servicio Público de Empleo como herramienta para la gestión y colocación de vacantes, esto incluye la baja apropiación por parte de los empleadores como de las personas que están buscando empleo.	
CAUSAS	
* Utilización por parte de los empleadores de mecanismos informales como los 'referidos' para la selección y contratación de personal en las empresas que no promueve la meritocracia.	* Ausencia de mecanismos de seguimiento y control respecto a la obligatoriedad que tienen las empresas de publicar sus vacantes por intermedio del SPE.
* Bajos incentivos y desconocimiento de su responsabilidad por parte de los empleadores para la publicación de vacantes a través del SPE, aunado a la limitada divulgación de los servicios del SPE.	* Desconocimiento por parte de los empleadores y las personas en general, de la ubicación de las oficinas del SPE, debido a la limitada divulgación de la estrategia.
EFFECTOS	
* Desequilibrios en el mercado laboral por el bajo emparejamiento entre la oferta y demanda laboral. Aumento de la duración del tiempo cesante.	* Adopción de prácticas ilegales de intermediación y tercerización laboral para la contratación de personal.
* Baja cobertura del SPE y bajos niveles de postulación a través del SPE debido al desconocimiento de las vacantes disponibles por parte de los cesantes.	* Aumento de los costos de gestión y colocación de empleo. * Desarticulación institucional entre las entidades públicas y privadas encargadas del tema de gestión y colocación.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (COMFANDI, COMFENALCO, SENA), MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD, AUMENTO Y DESCENTRALIZACIÓN DE COBERTURA, ACCESO Y ATENCIÓN A LA POBLACIÓN

Rol Gobernación

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

Acciones de apoyo

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo (SENA, Comfandi, Comfenalco), Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)
- * Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Valle del Cauca
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago
- * Gremios (Fenalco, ANDI seccional Valle del Cauca)
- * Canales o emisoras comunitarios

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

ESTRATEGIA. ARTICULACIÓN CON DIFERENTES ACTORES DEL TERRITORIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD (POLÍTICAS ACTIVAS, MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO)

Rol Gobernación

- * Promover la articulación de las políticas activas de empleo con las instituciones involucradas y los centros de atención que existan en su territorio.
- * Apoyar 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.

Acciones de apoyo

- * Identificar las entidades que realizan actividades relacionadas con promoción de la empleabilidad en el territorio.
- * Participar en el diseño de estrategias y demás acciones que promuevan la empleabilidad en el territorio.
- * Dar lineamientos a los centros de atención del SPE frente a características y necesidades del territorio en términos de empleabilidad.
- * Implementar estrategias que promuevan la empleabilidad en el territorio, como por ejemplo los programas Talentos para el empleo, Transporte para el empleo.

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, Regional Valle del Cauca

* Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

* Observatorio del Mercado de Trabajo - Ormet Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Gremios (Fenalco, ANDI seccional Valle del Cauca).

Posibles Fuentes de financiamiento

* Entes territoriales Recursos propios (financieros y/o en especie) del nivel departamental y municipal que apoyen funcionamiento de los centros de atención.

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

Instancias territoriales con competencia

* Mesas técnicas del Servicio Público de Empleo.

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: Debilidad en la pertinencia y calidad de los planes y programas de educación técnica para el ejercicio laboral conforme a las dinámicas del mercado laboral y los requerimientos de las empresas de la región.	
CAUSAS	
* Debilidades del sistema educativo en cuanto a diseños curriculares desarticulados del contexto local.	* Desarticulación entre el gobierno local, instituciones de formación y los requerimientos del mercado de trabajo para insertar a la población en programas de empleabilidad.
* Bajo emparejamiento entre las ofertas laborales del departamento y los programas de capacitación técnica.	* Programas de formación sin enfoque diferencial para atender necesidades y requerimientos de grupos prioritarios.
EFFECTOS	
* Vinculación laboral en puestos de trabajo desarticulados del área de formación y de los programas de capacitación desarrollados.	* Aumento de tasas de desempleo y trabajo informal (sin protección social y bajas remuneraciones), ocasionadas por disparidades entre la oferta laboral y la demanda disponible.
* Migración de personas del sector rural a las ciudades en búsqueda de oportunidades laborales y de capacitación debido a las limitadas ofertas en sus lugares de origen.	* Jóvenes en riesgo de vincularse a la delincuencia o de formar parte de grupos al margen de la ley.
* Menor productividad de las empresas contratantes y desaprovechamiento del talento humano.	

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

Rol Gobernación

- * Aprobar la creación de instituciones de formación para el trabajo, buscando ampliar la cobertura en los municipios del departamento.
- * Diseñar un plan de articulación para promover la investigación y desarrollo entre centros de formación para el trabajo, universidades y el sector privado.
- * Ajustar los programas de formación y capacitación pertinente a las demandas del territorio además que tengan un enfoque diferencial.

- * Gestionar la oferta de programas de formación técnica para el trabajo acorde a las necesidades del departamento y las dinámicas inter e intrarregionales.
- * Generar alianzas para la creación de un fondo que impulse las innovaciones tecnológicas y la investigación.

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de formación para el trabajo, buscando ampliar la cobertura en los municipios del departamento.
- * Participar en los Consejos Regionales del SENA para definir prioridades del departamento.

- * Generar alianzas estratégicas para facilitar infraestructura, a través de las Secretarías de Educación, el SENA y Universidades.
- * (Ormet) Desarrollar investigaciones en conjunto con el Ormet que den cuenta de la oferta y la demanda.

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación Nacional

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca

* Instituciones de formación para el trabajo

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Ormet Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

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

* Aportes del sector privado o los gremios.

* Recursos del SENA.

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Regional del Sena Valle del Cauca.

* Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo.

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

* Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo -Ormet- Valle del Cauca.

* Comités de Salud Ocupacional y ARL.

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

Rol Gobernación

* Participar en las Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo como instancias de concertación sectorial 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.

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

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

Acciones de apoyo

* 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 departamento y la calidad, pertinencia u otros aspectos de los programas de formación para el trabajo.

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

Entidades de apoyo

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

* Ministerio de Educación Nacional

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Instituciones de formación para el trabajo

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Ministerio del Trabajo) Recursos propios, para el acompañamiento técnico

Instancias territoriales con competencia

- * Consejo Regional del SENA Valle del Cauca
- * Mesas Sectoriales del Sistema Nacional de Formación para el trabajo
- * Comité Universidad-Empresa-Estado -CUEE- liderados por el Ministerio de Educación y otros actores territoriales.

- * Red de Observatorios Regionales de mercado de trabajo –Ormet Valle del Cauca
- * Comités de Salud Ocupacional y ARL

SEGURIDAD Y LA 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: Altos índices de accidentalidad laboral y deterioro de la salud del trabajador, especialmente en centros de industrialización y sectores altamente intensivos en mano de obra no calificada y trabajos informales.	
CAUSAS	
* Ausencia de planes y programas (o su aplicación) de prevención de riesgos para la reducción de accidentes laborales y la promoción del auto-cuidado en el trabajo. * Escasa apropiación, sensibilización y capacitación de las políticas de salud ocupacional que conllevan a la no implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y por ende, ambientes laborales riesgosos.	* Bajas tasas de afiliación a las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL y desconocimiento de sus beneficios debido a la escasa promoción del sistema, a sus dificultades de afiliación es especial en las zonas alejadas. * Falta de una cultura de la prevención en riesgos laborales en las organizaciones. * Altos niveles de informalidad laboral en el departamento.
EFFECTOS	
* Baja productividad en las empresas debido al aumento de costos por incapacidades, indemnizaciones, pensión anticipada y ausentismos, entre otros.	* Aumento de casos de discapacidad por origen de enfermedades o accidentes laborales que deterioran el bienestar del trabajador. * Sanciones y cierres de las empresas por incumplimiento de normatividad de Seguridad y Salud en el trabajo.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR Y SENSIBILIZAR A EMPRESARIOS Y POBLACIÓN EN GENERAL EN TORNO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.
- * Promover la coordinación y articulación de diferentes instituciones territoriales y nacionales con presencia a nivel territorial para promover y divulgar prácticas adecuadas que

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.

mejoren la seguridad y salud en el trabajo y los beneficios de afiliación al sistema de riesgos laborales.

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

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

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Valle del Cauca).
- * Ministerio de Salud y Protección Social.
- * Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca (Secretaría de Salud y de Educación)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Valle del Cauca
- * Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago
- * Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS COMITÉS SECCIONALES Y LOCALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Rol Gobernación

- * Dinamizar y promover un mayor compromiso de las instituciones participantes para el cumplimiento de las funciones de los Comités.
- * Ser veedor de las acciones, programas y actividades de los Comités de seguridad y salud en el trabajo.
- * Liderar y participar en coordinación con la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en los Comités de seguridad y salud en el trabajo.
- * Apoyar la consolidación de un sistema de información que dé cuenta de las dinámicas y características de los accidentes laborales en el departamento.
- * Visibilizar las acciones y resultados de las actividades preventivas de los Comités.
- * Hacer seguimiento y auditoría periódica al cumplimiento del programa de seguridad y salud ocupacional anual que cada empresa debe estructurar.
- * Apoyar a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en la verificación del cumplimiento de las normatividad vigente en el lugar de Trabajo.
- * Articulación con las instituciones pertenecientes a los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Acciones de apoyo

- * (Alcaldías) Liderar y participar en coordinación con la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en los Comités de seguridad y salud en el trabajo
- * Apoyar a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en la verificación del cumplimiento de las normatividad vigente en el lugar de Trabajo.
- * Realizar programas de difusión y sensibilización acerca de la importancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de riesgos laborales - Dirección Territorial Valle del Cauca).
- * Ministerio de Salud y Protección Social.
- * Administradoras de riesgos laborales –ARL- (Positiva)
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca (Secretaría de Salud y de Educación)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Valle del Cauca
- * Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)
- * Organizaciones de trabajadores (CUT, CGT)

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Ente territorial) Sistema General de participaciones -SGP-, a través de los componentes Salud (Ley 715 de 2001)
- * Recursos propios del departamento
- * Recursos de las Administradoras de riesgos laborales -ARL

Instancias territoriales con competencia

- * Comités Seccionales y 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 oportunidades de empleo. El Valle del Cauca cuenta con 78.395 personas con discapacidad, de los cuales el 37,38% se encuentran entre las edades de 15 - 44 años (Fuente DANE Censo 2011)

CAUSAS

* Limitadas estrategias de inserción laboral y ambientes laborales insuficientes para la inclusión laboral para personas con discapacidad.

* No hay programas de preparación en competencias para el trabajo y el teletrabajo dirigidos a personas con discapacidad.

* El Servicio Público de Empleo - SPE no ofrece una ruta que garantice atención diferencial a las personas con discapacidad.

* Empresarios desconocen los beneficios tributarios y administrativos para su contratación.

* Persisten barreras de información, actitudinales y físicas que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad, fortaleciendo en el empresario la percepción de 'carga' más que beneficio.

EFFECTOS

* Baja calidad de vida para las personas con discapacidad.

* Pérdida o desaprovechamiento de capital humano propiciando dinámicas de segregación-discriminación laboral para la población.

* Conformación de puestos de trabajo inadecuados para las personas con discapacidad generando mayores riesgos laborales de tipo físico y psicosocial.

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

Rol Gobernación

* Implementar dentro de la administración departamental una estrategia de vinculación y oportunidades de empleo de trabajadores con discapacidad en cada una de las diferentes Secretarías e instituciones adscritas, por ejemplo, promover la vinculación de trabajadores con discapacidad en los Centros de Atención telefónica de la Gobernación.

* Garantizar que personas con discapacidad participen en estrategias que promuevan el emprendimiento, (intérpretes de lengua de señas, lugares accesibles físicamente, información en braille, documentos con lectura fácil, etc.), igualmente, que se consideren en estas estrategias a los cuidadores como parte de este grupo vulnerable de la población.

Acciones de apoyo

* (Alcaldías certificadas en educación) Aprobar la creación de instituciones de formación para el trabajo, buscando ampliar la cobertura en los municipios del departamento.

* Participar en los Consejos Regionales del SENA para definir prioridades del departamento.

* Promover la formación para el trabajo de la Población con Discapacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a requerimientos de las economías locales.

* 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.

* Generar alianzas estratégicas para facilitar infraestructura, a través de las Secretarías de Educación, el SENA y Universidades.

* (Ormet) Desarrollar investigaciones en conjunto con el Ormet que den cuenta de la oferta y la demanda

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Valle del Cauca
- * Alcaldías municipales de Valle del Cauca (Secretaría de Educación y de Salud)
- * Organizaciones sociales de y para Población con discapacidad
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca
- * Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle
- * Prestadores del Servicio Público de Empleo ya sean del SENA, Cajas de compensación Familiar, Gobernaciones y Alcaldías de Cali, Agencias privadas y Bolsas de empleo (Universidades)
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet Valle del Cauca
- * Pacto de Productividad, programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Nacional - Subsidio familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, para el caso del Servicio Público de Empleo en el marco del Mecanismo de protección al cesante.
- * (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

- * Comités territoriales de discapacidad: Comité Departamental; y Comité Municipal, Comité Distrital o Comité Local, según corresponda.
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Valle del Cauca.

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

Rol Gobernación

- * Promover la creación de unidades productivas lideradas por población con capacidad y/o sus cuidadores de acuerdo a la vocación productiva del territorio.
- * Generar alianzas interinstitucionales e intergremiales que promuevan la sostenibilidad de estas unidades productivas y/o emprendimientos.
- * Identificar las necesidades de las unidades productivas o de emprendimiento de personas con discapacidad y/o sus cuidadores.

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
- * 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.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección derechos fundamentales del trabajo - Dirección generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca (Secretarías de salud y de Desarrollo social)
- * Departamento para la prosperidad social -DPS- Regional Valle del Cauca
- * Organizaciones sociales de y para la Población con discapacidad
- * Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE- Regional Valle del Cauca
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca
- * Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV- Regional Valle del Cauca
- * Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca
- * Instituto Colombiano Bienestar Familiar -ICBF- Regional Valle del Cauca
- * Pacto de Productividad, programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad

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.

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité departamental de discapacidad Valle del Cauca y Comités Municipales.

* Red regional de emprendimiento de Valle del Cauca.

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca.

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: Desigualdad y barreras en el acceso y enganche al mercado laboral de población víctima del conflicto armado, especialmente población afrocolombiana. A 2015, 363.583 víctimas por ocurrencia y 441.659 víctimas por declaración. (Fuente: RUV, 2015).	
CAUSAS	
* El departamento del Valle, en especial Cali, es el principal epicentro receptor de población desplazada proveniente del suroccidente colombiano, principalmente del litoral pacífico.	* Falencias de información estadística desagregada a nivel municipal que indique la realidad del mercado laboral a nivel local para esta población.
* Procesos de selección en los cuales se estigmatiza a la población víctima del conflicto armado con situaciones de riesgo.	* Costumbres culturales y habilidades en actividades productivas que en muchas ocasiones no se corresponden a los requerimientos de sectores productivos de ciudades receptoras.
* Amplias barreras culturales y sociales que dificultan la inserción laboral de población víctima.	* Escasas ofertas de vacantes laborales para la demanda de personas víctimas del conflicto en búsqueda de puestos de trabajo.
EFFECTOS	
* Perpetuación de los imaginarios sociales que promueven la discriminación y exclusión.	* Incremento de la informalidad laboral y empresarial.
* Deterioro de la calidad de vida de los grupos de población víctima del conflicto y sus familias, especialmente grupos afrocolombianos, reflejada en términos de pobreza, desigualdad de oportunidades.	* Desaprovechamiento del potencial humano para el desarrollo social debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.

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

Rol Gobernación

* Promover alianzas interinstitucionales para la recopilación e intercambio de información de oferta institucional para población víctima con entidades como Cámaras de Comercio, organismos académicos, y ONG en el departamento.

* Documentar la información relativa a las estrategias de generación de empleo y autoempleo para víctimas del conflicto y/o población afrocolombiana.

Acciones de apoyo

* Diligenciar información relativa a las estrategias de generación de empleo y autoempleo para víctimas del conflicto y/o población afrocolombiana en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de la Gobernación en la atención y reparación integral de las víctimas

del conflicto, tales como el Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

Entidades de apoyo

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca

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

* Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS- Regional Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Territorial de Justicia Transicional -CTJT-

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

* Mesas de participación

ESTRATEGIA. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE RUTAS LOCALES DE EMPLEO Y AUTOEMPLO 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.

armado que se encuentren en fase de reparación o transición, promoviendo su posterior vinculación con el sector privado y productivo a través de alianzas público-privadas.

* Implementar programas de formación para el trabajo, con duración superior a 6 meses, dirigidos a las víctimas del conflicto

Acciones de apoyo

* Diligenciar esta información en los instrumentos de planeación, evaluación y seguimiento para el cumplimiento de las responsabilidades de la Gobernación en la atención y reparación integral de las víctimas del conflicto, tales como el Sistema de

Información, Coordinación y Seguimiento Territorial (RUSICST), el Plan de Acción Territorial (PAT), el Modelo de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas (MAARIV), sistemas administrados por la Unidad para las Víctimas.

Entidades de apoyo

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

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

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

* Departamento para la Prosperidad Social: Unidad Administrativa para la consolidación territorial – Regional Cauca y Valle del Cauca.

* Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- Regional Valle del Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social - DPS Regional Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Nacional) Sistema General de Regalías

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

Instancias territoriales con competencia

* Comité Territorial de Justicia Transicional -CTJT-

* Convocatoria - Sistema Nacional De Atención Y Reparación Integral A Las Víctimas -SNARIV -.

* Mesas de participación

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

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

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Discriminación laboral, condiciones precarias y menor remuneración laboral femenina, (tasa de desempleo de 14,4% a 2014, superior en tres puntos al total departamental) (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	
CAUSAS	
* Desigualdad de oportunidades, discriminación laboral y de género que dificulta el acceso de las mujeres al trabajo formal, su reconocimiento y adecuada remuneración.	* Procesos de selección discriminatorios atribuidos al rol desempeñados por las mujeres en la sociedad (trabajo en el hogar, cuidado de personas, labor de madre, entre otras).
* Construcciones culturales que fomentan la baja participación de las mujeres en lugares fuera del hogar.	
EFFECTOS	
* Brechas salariales entre hombres y mujeres.	* Desaprovechamiento del potencial humano para el desarrollo social debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.
* Deterioro de la calidad de vida para las mujeres y sus familias.	

ESTRATEGIA. FORTALECER LA SECRETARÍA DE LA MUJER, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SEXUAL AL INTERIOR DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO

Rol Gobernación

* Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el departamento como insumo para la formulación de acciones para mejorar la empleabilidad de las mujeres.

* Incluir el enfoque de género en las diferentes acciones e intervenciones que se adelanten desde entidades gubernamentales en el Valle del Cauca y promover la equidad laboral con enfoque de género en el departamento.

* Coordinar con entidades competentes el desarrollo de actividades que fomenten condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres.

* 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-.

Acciones de apoyo

* Promover y realizar diagnósticos que permitan la identificación de aspectos críticos (reclutamiento de personal, remuneración de salario, acoso laboral y sexual, entre otros) en términos de género en el mercado laboral en el departamento como insumo para la formulación de acciones para mejorar la empleabilidad de las mujeres.

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

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

* ONU Mujeres

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Comité Interinstitucional de Equidad de Género para las Mujeres.

* Conformar mesas técnicas para incluir y transversalizar el enfoque diferencial de género en las diferentes acciones e intervenciones que se adelantan desde la Gobernación del Valle del Cauca y otros actores del departamento.

* (Ministerio del Trabajo) Promover certificación de empresas en equidad de género a través de "Equipares Sello de equidad laboral"

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo –Ormet- del Valle del Cauca

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Valle del Cauca.

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

Rol Gobernación

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

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.

Entidades de apoyo

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

* Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

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

* ONU Mujeres

* Organizaciones No gubernamentales –ONG-

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos propios

* (Ente territorial) Recursos propios

* 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).

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)

* (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- Valle del Cauca

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN JOVEN

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Barreras de acceso para la inserción laboral de jóvenes en zonas urbanas y rurales del Valle del Cauca (tasa de desempleo juvenil de 20,2% a 2014). (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF).	
CAUSAS	
* Barreras de acceso al trabajo por ausencia de requisitos como la libreta militar, estudios mínimos para las vacantes, entre otros.	* Bajas oportunidades para personas sin experiencia laboral, perpetuando el círculo vicioso del desempleo juvenil (sin experiencia no se puede acceder al trabajo y sin trabajo no se puede conseguir experiencia).
* Desigualdades sociales y segregación urbana, lo cual genera discriminación laboral y difícil inserción para jóvenes, víctimas del conflicto y población afro descendiente.	* Bajos niveles de educación y capacitación, además de altos estándares en los perfiles requeridos por los empresarios.
EFFECTOS	
* Incremento de la informalidad laboral y empresarial.	* Condiciones de riesgo en los jóvenes para la vinculación en actividades ilícitas (pandillas, narcotráfico, grupos armados al margen de la ley).
* Desaprovechamiento del potencial humano para el desarrollo social debido al desincentivo para cualificarse y la ocupación de esta población en empleos de baja calidad.	* Deterioro de la calidad de vida para los jóvenes y sus familias.

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

Rol Gobernación

* Definir en el Plan de Desarrollo Departamental estrategias para la productividad o la competitividad que tengan un importante componente de mano de obra no calificada y semi-calificada donde se pueda vincular población joven (obras de infraestructura, cadenas productivas, etc.).

* Identificar las necesidades de mano de obra calificada y semi-calificada que requerirán en el corto, mediano y largo plazo la

Acciones de apoyo

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

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

Entidades de apoyo

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

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

inversión pública y privada proyectada para el departamento, de manera que pueda orientarse la formación de los jóvenes hacia esas necesidades.

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

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

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

* Sector privado o gremios empresariales

* Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Valle del Cauca

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos Propios

* (Privados) Recursos sector Privado

* Recursos de Regalías en los componentes Fondo de desarrollo regional y Compensación

Instancias territoriales con competencia

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Valle del Cauca

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca.

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo del Valle del Cauca -Red Ormet-

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.)

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

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

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

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

* 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

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

mecanismos de apoyo, coordinación y comunicación entre las entidades involucradas.

* Generar convenios, memorandos de entendimientos o demás que se consideren pertinentes en aras de lograr adecuados

* 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 Valle del Cauca)

* Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

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

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Valle del Cauca

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca

* Observatorio Regional de Mercado de Trabajo -Red Ormet- Valle del Cauca

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Valle del Cauca

GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PRODUCTIVAS A POBLACIÓN MIGRANTE

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

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

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

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Aumento de la dinámica migratoria en el departamento, retornados y necesidades de inserción laboral y riesgos de población migrante por explotación laboral, trata o tráfico de personas.	
CAUSAS	
* El Valle del Cauca es un departamento con alta dinámica migratoria que proporciona migrantes con alto nivel educativo (educación universitaria).	* Tendencia de disminución de la emigración y un incremento del retorno de migrantes procedentes del Valle del Cauca.
* Contexto socio familiar de dependencia a las remesas de familiares en el extranjero como parte de los ingresos familiares.	* Migración del departamento ligeramente feminizada, dificulta en condiciones de retorno una inserción laboral efectiva, teniendo en cuenta las barreras de acceso a oportunidades de empleo para mujeres.
EFFECTOS	
* Riesgos por trata, tráfico de personas y explotación laboral a migrantes.	* Dificil garantía de pensión para población retornada que no ha realizado aportes al sistema general de protección social.
* Aumento de tasa de desempleo por situaciones de retornos masivos.	* Relación de dependencia a remesas.

ESTRATEGIA. DIAGNOSTICAR EL FENÓMENO DE MIGRACIÓN LABORAL (RETORNADOS, COLOMBIANOS EN EL EXTRANJERO, EXTRANJEROS EN COLOMBIA) EN SUS DEPARTAMENTOS Y/O MUNICIPIOS

Rol Gobernación

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

región, que permita generar información de insumo para los diagnósticos.

- * Liderar la realización de estudios de diagnóstico ya sea a través de consultorías, alianzas con otras instituciones como la Red de Observatorios de mercado de trabajo -Red Ormet-.

Acciones de apoyo

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

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

- * Realizar convenios interinstitucionales para la gestión de recursos.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de movilidad y formación para el trabajo - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Ministerio de Relaciones Exteriores
- * Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-
- * Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE-

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

- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, unidades de emprendimiento y fondo emprender para población retornada en marco Ley 1565 de 2012.

- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

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

Instancias territoriales con competencia

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS Valle del Cauca.

ESTRATEGIA. FORTALECER ARTICULACIÓN CON OFICINAS DE ATENCIÓN AL MIGRANTE (CANCELLERÍA) EN SU TERRITORIO PARA ATENCIÓN DE POBLACIÓN RETORNADA, COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR Y EXTRANJEROS EN COLOMBIA

Rol Gobernación

* Promover convenios con Oficinas de Atención al Migrante (Cancillería) para la atención de población retornada, familias de migrantes colombianos y colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior.

* Liderar la articulación de entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio que permitan el desarrollo de acciones para el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, promoviendo a la población migrante como sujetos de atención por parte de gobernaciones y alcaldías.

* Participar en socialización y capacitación sobre aspectos laborales de la migración (Diálogo Social Tripartito y Migración Laboral).

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos retornados (Ley 1565 de 2012 - Registro Único de Retornados), ya sea el caso de Retorno productivo (Fondo Emprender), Retorno laboral (Servicio público de empleo), Retorno solidario (Víctimas del conflicto armado, pobreza extrema), o Retorno humanitario o por causa especial.

* Brindar información y orientación laboral a los colombianos interesados en viajar o radicarse en el exterior, y establecer redes de información (Ej. Red quindianos en el exterior - Antioquia sos paisa).

* Brindar información y orientación que promueva la garantía de derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios y su inscripción en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia.

Acciones de apoyo

* Articularse con otras entidades relacionadas con aspectos migratorios en su territorio para el desarrollo de acciones que permitan el mejoramiento de empleabilidad y garantía de derechos laborales de población migrante, ya sea población retornada, colombianos en el exterior o extranjeros en Colombia.

* Elaborar cartillas informativas y de orientación laboral a población migrante (oferta institucional - red de prestadores servicio público de empleo, otros) ya sea población retornada, colombianos en el exterior extranjeros en Colombia.

* Brindar asistencia técnica y capacitación a funcionarios en torno a aspectos laborales de la migración (Diálogo social tripartito y migración laboral)

* Realizar protocolos regionales de orientación laboral y promover financiación y acompañamiento por medio del Servicio Público de Empleo a proyectos productivos de generación de ingresos.

* (Mintrabajo) Garantizar la cautela de derechos laborales de trabajadores extranjeros en sus territorios y brindar herramientas para su asesoría como Línea 120, asesoría en Dirección Territorial.

Entidades de apoyo

* Ministerio de Relaciones Exteriores - Oficinas de Atención al Migrante

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

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

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- (Centros de empleo - Unidades productivas - Fondo Emprender)

* Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca

* Unidad Administrativa Especial Migración Colombia -Migración Colombia-

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

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Valle del Cauca

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

* Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

* (Nacional - Subsidio familiar) Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC-, para el caso de

programas en el marco del Mecanismo de protección al cesante - SPE-.

Instancias territoriales con competencia

* Comité Departamental de Migración.

* Comité Municipal de Migración.

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

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS-.

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: Escasa disponibilidad de herramientas tecnológicas y apropiación de las mismas por parte de los empleadores, que faciliten la creación y acceso a puestos de Teletrabajo, en especial para las personas con discapacidad.	
CAUSAS	
* Altos costos de adecuación para las empresas y escasa promoción-divulgación de los beneficios del teletrabajo (tanto tributarios como en términos de productividad) para los empresarios. * No hay programas de preparación en competencias para el teletrabajo dirigidos a personas con discapacidad.	* Limitadas estrategias de inserción laboral de personas con discapacidad, sumada a la percepción de parte de los empresarios que contratar a personas con discapacidad es una 'carga' más que un beneficio, lo cual desconoce las características y cualidades de las personas con discapacidad.
EFFECTOS	
* Baja contratación de grupos de población prioritarios y pérdida o desaprovechamiento de capital humano propiciando dinámicas de segregación-discriminación laboral para la población.	* Mayores inversiones por parte de las empresas en adecuaciones logísticas y físicas para ubicar puestos de trabajo.

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

Rol Gobernación

* Socializar los beneficios del teletrabajo al interior de la Gobernación.

* Promover la vinculación de trabajadores con discapacidad en los Centros de Atención telefónica de la Gobernación.

* Vincular teletrabajadores al interior de la gobernación y promover su implementación en otras entidades gubernamentales como alternativa de generación de empleo para grupos de población prioritaria.

* Promover la vinculación de un mayor número de empresas públicas y privadas del departamento a la estrategia de "Pacto por el Teletrabajo".

Acciones de apoyo

* Realizar un mapeo de puestos de trabajo más susceptibles para el teletrabajo.

* Difusión de las ventajas del teletrabajo, tanto para las empresas contratantes como para las poblaciones.

* Realizar campañas de socialización y sensibilización para divulgar los beneficios del teletrabajo.

* Crear condiciones orientados al teletrabajo.

* Promover alianzas entre la Gobernación, MinTIC y Ministerio del Trabajo para fortalecer las herramientas e infraestructura tecnológica necesarias para el fomento del teletrabajo, priorizando las personas con discapacidad.

* Implementar programas de formación y capacitación dirigidos a personas con discapacidad.

* Participar en el comité de apoyo local al Pacto de Productividad para personas con discapacidad.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- * Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago
- * Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle
- * Gremios (Fenalco, ANDI seccional Valle del Cauca)

Posibles Fuentes de financiamiento

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

- * Recursos del Ministerio del Trabajo y del MinTIC.
- * CONPES Social.
- * Unidad Administrativa del SPE.

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca

- * Consejo Nacional de Discapacidad
- * Comisiones regionales de competitividad -CRC- Valle del Cauca

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: Bajos niveles de afiliación al sistema de subsidio familiar no garantizan la protección integral tanto del trabajador como de su núcleo familiar.	
CAUSAS	
* Informalidad y bajos ingresos limitan el acceso e interés de la población en vincularse al sistema de seguridad social.	* Población desconoce oportunidades de vinculación para población (pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, población rural, entre otros).
* Desconocimiento acerca de los beneficios del Subsidio familiar y mecanismo de Protección al Cesante.	* Falta de difusión y mecanismos de socialización y vinculación de servicios dirigidos a la población del departamento.
EFFECTOS	
* Población trabajadora y sus familias sin acceso a servicios y beneficios que se derivan del subsidio familiar.	* Mayores cargas económicas para el sostenimiento de los hogares que no pueden ser aliviadas por la falta de acceso a los beneficios que brinda el subsidio familiar.

ESTRATEGIA. PROMOVER PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN DE BENEFICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR Y PROMOCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores) para la socialización de beneficios de afiliación al sistema de subsidio familiar y el mecanismo de protección al cesante.
- * 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.
- * Coordinar con las Caja de Compensación Familiar y demás instituciones con presencia a nivel territorial, la socialización de la normatividad y divulgación de los beneficios que ofrece el sistema de subsidio familiar a población prioritaria.

* Promocionar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar que se estén adelantando en el

departamento (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical).

Acciones de apoyo

* Identificar grupos de población prioritarios (empresas - trabajadores - contratistas - independientes) para la socialización de beneficios de 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 el territorio (socialización normatividad, salud, vivienda, emprendimiento, contrato sindical, pensionados, migrantes, madres comunitarias, servicio doméstico, otros)

* 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 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.

Entidades de apoyo

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

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca.

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 socio-laborales, especialmente en sectores priorizados como el agroindustrial, portuario y manufacturero.	
CAUSAS	
* Apuestas productivas en sectores intensivos en mano de obra que no cumplen garantías laborales a los trabajadores.	* Reducción de costos de producción por parte de los empleadores, conllevando a violaciones entre las relaciones de trabajo (condiciones salariales, ambientes de trabajo, pérdida de beneficios legales, entre otros).
* Baja apropiación y relevancia de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, frente a las temáticas de diálogo social, negociación colectiva y condiciones laborales.	* Incumplimiento de obligaciones de la normatividad legal que garanticen la protección social y laboral de los trabajadores.
EFFECTOS	
* Desconocimiento de las problemáticas de la región que se canalizan a través de los sindicatos y representantes de los trabajadores.	* Paros y cese de actividades por parte de trabajadores, frente a incumplimientos en negociaciones colectivas y concertación del pliego de peticiones.
* Baja contribución en casos de la solución negociada de conflictos colectivos de trabajo que se presentan en el departamento.	* Sanciones previstas por la Ley, según acciones de inspección, vigilancia y control a empresas que incumplan derechos laborales de trabajadores.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL, SECRETARÍAS U OTRAS ÁREAS) PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TIPO LABORAL

Rol Gobernación

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

* 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.

Acciones de apoyo

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

* Fortalecer los espacios de dialogo social para la prevención y solución de conflictos 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.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Valle del Cauca)

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Asamblea departamental y Concejos municipales Valle del Cauca

* Organizaciones de Trabajadores (CGT, CUT, CTC)

* Confederación Democrática de Pensionados

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca).

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca.

ESTRATEGIA. GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO, EN PARTICULAR LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL, ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, MEDIANTE LA PROMOCIÓN DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE

Rol Gobernación

* Garantizar el derecho de negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el departamento, de conformidad con el Decreto 160 de 2015 y las demás normas que lo modifiquen o adicionen

Acciones de apoyo

* (Mintrabajo) Capacitación y asistencia técnica del Ministerio del Trabajo, respetando la autonomía administrativa y financiera de la Gobernación del Valle del Cauca.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Derechos Fundamentales - Dirección Territorial Valle del Cauca)

* Organizaciones de Trabajadores (CGT, CUT, CTC)

* Asamblea departamental y Concejos municipales

* Confederación Democrática de Pensionados

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) Recursos propios

Instancias territoriales con competencia

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca

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: Altas tasas de informalidad laboral en el departamento (para 2014 del total población ocupada 54,7% no cotizan a salud en el régimen contributivo, 62,9% no cotiza a pensión y 68,8% no está afiliado a cajas de compensación (Fuente: DANE. Cálculos GIL-SAMPL-DGPESF)	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Contextos sociales caracterizados por inequidad, pobreza estructural, conflicto armado y desplazamiento. Desconocimiento de los beneficios de la formalización laboral y su importancia, como mecanismo de aseguramiento. * Altos costos para la formalización tanto empresarial como laboral y falta de incentivos para empleadores en formalizarse debido a la complejidad de los trámites. * Inestabilidad laboral, bajos ingresos y barreras de acceso al mercado laboral en el sector formal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cerca del 70% de la población afiliada al sistema de seguridad social en salud en el área rural dispersa, se encuentra en el régimen subsidiado, mientras que el 11,9% de los hogares no cuentan con acceso a servicios de salud (Fuente: DANE-CNA, 2015). * Talento humano con baja cualificación reflejado en el nivel educativo, falta de preparación y formación para el trabajo competitivo, reforzado por la desarticulación entre la educación media y la formación para el trabajo.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Bajas tasas de afiliación a la Seguridad Social en el régimen contributivo, generando insostenibilidad financiera del Sistema. * Desaprovechamiento del capital humano por la vinculación en cargos poco cualificados. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mayores riesgos de participar en actividades ilegales relacionadas en trabajos informales. * Desbalance entre los recursos de los regímenes contributivo y subsidiado que afecta la economía nacional.

ESTRATEGIA. PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LA RED NACIONAL DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN CALI Y SU AMPLIACIÓN EN EL DEPARTAMENTO, PRINCIPALMENTE LA AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

- * Articulación institucional de los actores en el departamento que fortalezca la Red Nacional de Formalización.
- * Promover la identificación de grupos de población prioritarios para la formalización laboral, principalmente, enfocados al componente de afiliación al sistema de seguridad social (sector agrícola, comercio y pecuario).
- * 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 el desarrollo de las estrategias definidas en el marco de la RNFL, como lo son procesos de divulgación,

- promoción y socialización, ferias de servicios y actividades formativas relacionadas con los beneficios de la afiliación a seguridad social.
- * Promover el seguimiento a las actividades establecidas en los planes de acción definidos en el marco de la red.
- * Generar incentivos para los empresarios del departamento que contraten formalmente nuevo personal, particularmente enfocado para las Mypimes.
- * Gestionar recursos que permitan cubrir los costos de la formalización laboral y empresarial, especialmente a Mypimes.

Acciones de apoyo

- * Identificar grupos prioritarios susceptibles de formalización laboral (Sector rural, pecuario, lácteo, forestal, turístico, vendedores ambulantes entre otros).
- * Diseñar e implementar estrategias que permitan brindar oferta institucional en torno a seguridad social (puntos de atención, puntos de recaudo, entre otros) en las zonas claves del departamento.
- * Promover alianzas con las cajas de compensación y entidades de los subsistemas de seguridad social con el propósito de apoyar

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Organizaciones de Trabajadores (CUT, CGT Valle del Cauca)
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Valle del Cauca
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet del Valle del Cauca

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- Valle del Cauca

procesos de capacitación y divulgación de información acerca de los beneficios de emplear formalmente.

- * Promover con el Ormet estudios e investigaciones que profundicen en la temática de la informalidad laboral en el departamento.
- * Articular acciones de socialización, divulgación y desarrollo de actividades de la Red Nacional de Formalización Laboral - RNFL, que promuevan la formalización en el departamento.

- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca
- * Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – Ormet del Valle del Cauca
- * Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfandi y Comfenalco Valle del Cauca
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

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

- * Red de Observatorios regionales de mercado de trabajo -Red Ormet Valle del Cauca.

ESTRATEGIA. SOCIALIZAR CON GRUPOS INTERESADOS DE POBLACIÓN LOS MECANISMOS FLEXIBLES DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO BEPS, COTIZACIÓN POR SEMANAS, Y EN POBLACIONES ESPECÍFICAS COMO TAXISTAS, MADRES COMUNITARIAS, SERVICIO DOMÉSTICO

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 el departamento, mediante convenios con entidades públicas departamentales o municipales, para la disposición de espacios físicos.
- * Promover la articulación de diferentes instituciones a nivel territorial para promover la formalización y afiliación a seguridad

Acciones de apoyo

- * Socializar las rutas y beneficios para la formalización laboral en grupos estratégicos de interés para ser afiliados a seguridad social como taxistas, trabajadoras domésticas, etc.
- * Identificar estrategias que reduzcan las barreras de acceso a la seguridad social para grupos prioritarios.
- * Articulación con los fondos de pensiones en la difusión de los beneficios de la cotización en pensión
- * Identificar grupos de población para la afiliación a seguridad social a través de mecanismos flexibles (población adulta mayor,

social (sector comercio, empresarial, agroindustrial, pesca y agricultura), de población relacionada con las características de los esquemas flexibles.

- * Participar en procesos de divulgación de información y promoción de la afiliación a la seguridad social, principalmente, en población que cumple con requisitos para los esquemas flexibles.
- * Priorizar la atención hacia población del distrito especial de Buenaventura (pescadores y trabajadores del mar) en jornadas de afiliación y articulación de oferta de seguridad social.

población rural (campesinos, indígenas, otros), servicio doméstico, conductores de taxi, madres comunitarias, entre otros).

- * Identificar barreras de acceso a la afiliación a la seguridad social de los grupos identificados
- * Transmitir las barreras identificadas a los operadores que permitan el diseño de estrategias que permitan eliminarlas.
- * Hacer seguimiento a la implementación de estrategias para la afiliación al sistema de seguridad social.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo -MINCIT-
- * Fondos de pensiones - Colpensiones
- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-, Positiva
- * Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle

- * Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Regional Valle del Cauca
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago
- * Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

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

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

Instancias territoriales con competencia

- * Red Nacional de Formalización Laboral

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca

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: Altos niveles de informalidad laboral y empresarial en el sector agroindustrial	
CAUSAS	
* Altos costos para el trabajo formal en el campo, bajos incentivos y poca rentabilidad de las actividades productivas.	* Baja capacidad de respuesta institucional frente a las necesidades del campo, existen mayores expectativas de ingreso en la ciudad.
* Inestabilidad laboral atribuida al tipo de vinculación a las agroindustrias y por las temporadas de los cultivos y las cosechas.	* Departamento con vocación urbana, (12,7% de población rural), sin embargo cuenta con el 10,3% del área sembrada con cultivos agroindustriales, 8% cultivos de frutas, 11,2% plantaciones forestales, 74,7% cultivos de caña de azúcar y 14,4% cultivos de banano (Fuente: DANE-CNA, 2015).
EFFECTOS	
* Creciente transición de mano de obra del campo a la ciudad y en consecuencia, aumento de la informalidad en las ciudades del departamento.	* Bajo desarrollo rural y acentuación de condiciones laborales desfavorables como bajas remuneraciones, desprotección del trabajador y ambientes de riesgo para explotación laboral en el sector rural.
* Aumento de la inequidad y Necesidades Básicas Insatisfechas.	

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Población rural con menores oportunidades de acceso a afiliación a sistemas de protección social y servicios sociales

CAUSAS

* A pesar de tener el Valle del Cauca el menor índice de pobreza rural, 34,2%, comparado con un registro nacional del 45,5%, persisten condiciones de pobreza extrema y vulnerabilidad especialmente para la población del litoral pacífico. (Fuente DANE - CNA, 2015).

* Desconocimiento de los programas de seguridad social implementados por el gobierno nacional, tanto por la comunidad, como por los empleadores informales.

* Oferta de programas sociales con cobertura limitada e itinerante en el sector rural.

* Población sin vínculos contractuales formales por temor a perder los subsidios y apoyos del Estado.

* Altos niveles de vulnerabilidad de gente del mar, capitanes y marinos de las embarcaciones para pesca y canotaje y pescadores artesanales en el distrito especial de Buenaventura.

EFFECTOS

* Población desprotegida ante riesgos laborales y sin posibilidades de ingresos en la vejez.

* Ampliación de brechas de pobreza e informalidad en regiones priorizadas como lo es el litoral pacífico.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Formación para trabajadores rurales con limitada pertinencia de acuerdo con necesidades de los sectores productivos y dinámicas regionales

CAUSAS

* Barreras de acceso para la cualificación (costo, disponibilidad, cultura).

* Altas tasas de analfabetismo en el área rural dispersa censada (8,3% para mujeres y 8,8% para hombres), e inasistencia escolar en el 7,7% de los hogares. (Fuente: DANE-CNA, 2015).

* Menor prioridad en el desarrollo de procesos formativos pertinentes para el trabajo y productividad del campo y de desarrollo rural.

* Concentración de instituciones de formación en municipios certificados (Cali, Buenaventura, Buga, Cartago, Jamundí, Palmira y Tuluá) con baja articulación con los municipios conexos y de fuerte vocación productiva.

* Desarticulación entre el tejido empresarial y las instituciones de formación para el trabajo y academia.

EFFECTOS

* Mano de obra no calificada y preparada para los procesos de tecnificación del trabajo rural.

* Pérdida o desaprovechamiento del capital humano para el ejercicio de labores productivas en el campo.

* Migración de población interna (nacionales) para ocupación de vacantes del sector agropecuario, debido a la baja cualificación de mano de obra local.

PROBLEMÁTICA CENTRAL: Bajo nivel de asociatividad de productores y microempresarios rurales hacia la conformación de cadenas productivas como mecanismo de dignificación del campo, generación de empleo e ingresos

CAUSAS

* Debilidad en la definición de rutas de fomento del emprendimiento y la asociatividad en el sector rural.

* Falta de socialización de modelos enfocados a la producción y comercialización de productos locales.

* Desigualdad en la distribución de la tierra lo que dificulta la tenencia de la misma para el auto-sostenimiento y emprendimiento.

* Limitado desarrollo de la cultura empresarial y solidaria en el sector rural.

* Baja asociatividad de las personas en el sector rural, que dificulta la articulación de sus actividades y la consolidación de cadenas productivas.

* Limitada promoción a los incentivos productivos, tributarios, administrativos y comerciales derivados del desarrollo de procesos asociativos agropecuarios.

EFFECTOS

* Bajo acceso a créditos y a subsidios para mejorar la productividad en el campo.

* Aumento de la informalidad y desempleo rural.

ESTRATEGIA. PROMOVER LA AFILIACIÓN Y LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR, QUE CONTRIBUYAN A LA TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO A TRAVÉS DE LA CONSTRUCCIÓN DE EQUIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

- * Disponer espacios para la presentación de la importancia y beneficios de vinculación al Sistema de Subsidio Familiar, en ferias de servicios organizadas por los entes territoriales.
- * Promover los lineamientos de política que se desarrollen, en relación a los servicios ofrecidos por las Cajas de compensación familiar en el sector rural.
- * Suministrar información pertinente a las Cajas de Compensación Familiar, frente a las características propias de las familias y empleo rural de los departamentos, con el fin de que las cajas generen servicios diferenciados.

Acciones de apoyo

- * Realizar eventos de acuerdo a la temática, de manera focalizada, teniendo en cuenta la cobertura de las cajas que hacen presencia en el territorio.
- * Incluir dentro de su plan de desarrollo lineamientos frente a la vinculación del sector rural a las CCF.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Ministerio de Comercio, industria y turismo –MINCIT.
- * Ministerio Agricultura y Desarrollo Rural.
- * Ministerio de Transporte
- * Fondos de pensiones

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Subsidio familiar) Recursos administrados por Cajas de compensación familiar
- * (Nacional) Min agricultura - Fondo de Desarrollo Rural

Instancias territoriales con competencia

- * Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca

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

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

- * Administradoras de riesgos laborales -ARL-
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca
- * Cajas de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Valle del Cauca
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

- * (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-

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

ESTRATEGIA. PROMOVER EN LA POBLACIÓN RURAL LA AFILIACIÓN A MECANISMOS FLEXIBLES Y/O ALTERNATIVOS DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, TALES COMO LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS – BEPS Y LA COTIZACIÓN POR SEMANAS AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Rol Gobernación

- * Gestionar establecimiento de puntos BEPS en el departamento, 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.
- * Definir jornadas conjuntas entre Colpensiones, Alcaldías municipales y Gobernación, para la divulgación y vinculación al programa a la población objetivo de BEPS.

- * Propiciar espacios para la 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).
- * Realizar jornadas de sensibilización al tejido empresarial, sobre su responsabilidad en la realización efectiva de los pagos equivalentes a las horas laboradas por su trabajador a tiempo parcial.

Acciones de apoyo

* Generar alianzas entre la Gobernación, Colpensiones y Ministerio del Trabajo para realizar jornadas de divulgación y vinculación a BEPS; así como para realizar jornadas de oferta en temas de seguridad social y formalización laboral, destacando los mecanismos flexibles de afiliación (cotización por semanas).

* Incluir los programas en las ferias de servicios lideradas por la Gobernación.

* Garantizar la claridad en la entrega de información a la población objeto de vinculación, lo cual incluye la divulgación de los incentivos periódicos y puntuales entregados por el Estado.

Entidades de apoyo

* Ministerio del Trabajo (Dirección Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Valle del Cauca)

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca (Secretarías de Agricultura y de Desarrollo social)

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Cooperación internacional (USAID).

* Ministerio de Agricultura y desarrollo rural

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

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

Rol Gobernación

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

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

* Articular acciones intersectoriales para el establecimiento de UVAE.

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

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).

departamento que permitan garantizar el establecimiento e implementación de la UVAE para trabajadores del campo.

* Abordar en el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo departamental y los Comités Locales de Salud Ocupacional, la pertinencia y acciones conjuntas de los actores del

* Realizar jornadas de presentación de oferta institucional.

* 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 Valle del Cauca).

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios.

* Administradoras de riesgos laborales -ARL-.

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca (Secretaría de agricultura).

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Valle del Cauca.

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago.

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Valle del Cauca.

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Privados) Recursos privados de las empresas.

* (Privados) Recursos privados de los gremios.

Instancias territoriales con competencia

* Red Nacional de Formalización Laboral

* Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -SDCPSL- Valle del Cauca

* Mesas técnicas de empleo municipales

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Valle del Cauca.

ESTRATEGIA. FORTALECER LA ASOCIATIVIDAD EN EL SECTOR RURAL DEL DEPARTAMENTO PARA LOS DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS, QUE FACILITEN MECANISMOS DE BANCARIZACIÓN Y FORMALIZACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ÁREAS RURALES

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.

* Generar incentivos, tales como créditos acorde a las necesidades y características de la población, para las empresas del sector agroindustrial que permitan la vinculación formal de trabajadores de la zona rural y que éstos estén también condicionados a la formalización empresarial.

* Fortalecer las Estaciones de Investigación Agrícola Regional para que puedan realizar transferencia de los conocimientos al pequeño productor así como documentar experiencias exitosas y lecciones aprendidas.

* Fomentar espacios que permitan generar encadenamientos productivos y promover la asociatividad de pequeños-medianos productores orientado a la formalización de los trabajadores.

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

Acciones de apoyo

* Fomentar la capacitación técnica de los pequeños productores en el campo, a través de un programa de becas para pequeños productores que permitan su cualificación técnica y universitaria.

* Generar garantías que permitan ingresos mínimos a los pequeños productores (precios justos y estables)

* Fortalecer las vocaciones productivas del sector rural y monitorear la afiliación a seguridad social del sector.

* Encargar al Ormet una investigación apoyada en los resultados del Censo Agropecuario del DANE para informar la toma de decisiones y formulación de políticas públicas en el campo.

Entidades de apoyo

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

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

* Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Valle del Cauca

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Valle del Cauca

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas (UMAT As)

* Superintendencia de la Economía Solidaria

* Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

Posibles Fuentes de financiamiento

* (Ente territorial) 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)

* (Regalías) Proyectos presentados al Sistema General de Regalías

* Proyectos presentados al Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural -CONSEA- Valle del Cauca

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Valle del Cauca

ESTRATEGIA. PROMOVER Y GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPRAS INSTITUCIONALES A TRABAJADORES DEL CAMPO ORGANIZADOS, COMO MECANISMO DE GENERACIÓN DE INGRESOS Y EMPLEO Y PARTE DEL PROCESO DE DIGNIFICACIÓN EN EL CAMPO

Rol Gobernación

* Formular políticas y estrategias locales para el ejercicio de compras institucionales a trabajadores del campo organizados, que aporten tanto al cumplimiento del aseguramiento de alimentación y nutrición, como el fortalecimiento de las organizaciones rurales del departamento.

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

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

Acciones de apoyo

* Hacer estudios sobre necesidades de abastecimiento alimentario (demanda, oferta, calidad, dispersión, organizaciones,

infraestructura, etc.) como insumo para la toma de decisiones de compras a locales, fortalecimiento y potenciar la actividad productiva del trabajador rural.

* 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 Valle del Cauca)

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Valle del Cauca

* Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas

* Superintendencia de la Economía Solidaria

* Departamento para la Prosperidad Social -DPS- Regional Valle del Cauca

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores

Instancias territoriales con competencia

* Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Valle del Cauca

* Red regional de emprendimiento Valle del Cauca

* 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.

* Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - Comfandi y Comfenalco Valle

* Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Valle del Cauca

* Centros de abastos

* Gremios (ANDI, Fenalco seccional Valle del Cauca)

* Organizaciones civiles de productores agropecuarios

* Red Nacional de Jóvenes Rurales Emprendedores

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR-

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

* (Ente territorial) Recursos propios.

* Comisión Regional de Competitividad -CRC- Valle del Cauca

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: Limitada promoción a la generación de trabajo productivo solidario y de otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.

CAUSAS

* Debilidad de fortalecimiento organizativo y dificultad de aumentar patrimonio organizacional.

* Constitución de organizaciones sin estudios técnicos, de mercado, y financieros que determinen su viabilidad.

* Bajos niveles de organización y cohesión social de comunidades para el desarrollo de proyectos productivos comunes para el bienestar colectivo.

EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Pérdida de competitividad territorial y desincentivo a producción y comercialización de productos locales. * Limitación de oportunidades de desarrollo social y económico, especialmente a comunidades en contextos de pobreza. 	<ul style="list-style-type: none"> * Menores oportunidades de empleo diferentes al trabajo dependiente para grupos prioritarios como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos indígenas, víctimas del conflicto armado.

ESTRATEGIA. ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA ESTRUCTURACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO A LA POBLACIÓN (COMUNIDADES ÉTNICAS, CAMPESINOS Y VÍCTIMAS DEL CONFLICTO) EN ZONAS RURALES

Rol Gobernación

- * Promover la identificación de grupos de población en sectores productivos priorizados para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.
- * Disponer de recursos técnicos, financieros y logísticos, para la celebración de convenios interinstitucionales que permitan el desarrollo de programas de capacitación en economía solidaria.
- * 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
- * Fomentar procesos de fortalecimiento técnico, administrativo y comercial a las asociaciones de productores agrícolas y pecuarios.

Acciones de apoyo

- * (UAEOS) Brindar asistencia técnica y acompañamiento a las organizaciones del sector solidario tanto en el fomento (conformación) como en su fortalecimiento.
- * Apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de economía solidaria del departamento, articulando la oferta institucional de diferentes instituciones.
- * Propiciar espacios de intercambio de experiencias exitosas con otras regiones del país.
- * Identificar grupos de población prioritarios (sectores productivos) para el desarrollo de actividades de fomento (conformación) y fortalecimiento de organizaciones solidarias.

Entidades de apoyo

- * Ministerio del Trabajo (Dirección de Generación y protección del empleo y subsidio familiar - Dirección Territorial Valle del Cauca)
- * Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS-
- * Ministerio de Comercio Industria y Comercio
- * Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas
- * Departamento para la Prosperidad Social -DPS-, Regional Valle del Cauca
- * Cámaras de Comercio de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago
- * Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Regional Valle del Cauca
- * Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca
- * Centros de abastos
- * Gremios sectoriales
- * Organizaciones civiles de productores agropecuarios
- * Juntas de Acción Comunal

Posibles Fuentes de financiamiento

- * (Min agricultura) Fondo de micro finanzas rurales para fortalecer a pequeños y medianos productores.
- * (Nacional) Sistema General de Regalías -SGR- .
- * (Alcaldías) Sistema General de Participaciones -SGP-, a través del componente Propósito General para Sector Agropecuario (Ley 715 de 2001).
- * (Entes territoriales) Recursos propios.

Instancias territoriales con competencia

- * Consejos Departamentales de Desarrollo Rural –CONSEA- Valle del Cauca
- * Comisión Regional de Competitividad -CRC- Valle del Cauca
- * Red regional de emprendimiento Valle del Cauca
- * Consejo Departamental de Política Social -CODPOS - Valle del Cauca.

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: Población adulto mayor sin acceso a protección social y garantía económica en la vejez.	
CAUSAS	
<ul style="list-style-type: none"> * Incumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a pensión por desconocimiento, desinformación, desinterés, falta de recursos para aportar a pensión, inestabilidad e informalidad laboral. * Baja capacidad de ahorro de los hogares por pobreza y vulnerabilidad económica de las familias. * Edades productivas dedicadas a actividades en la informalidad y escasa previsión. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ausencia de una cultura del aseguramiento que permita realizar una planificación financiera y ahorros para la vejez. * Desconocimiento de la oferta de programas orientados al bienestar del adulto mayor.
EFFECTOS	
<ul style="list-style-type: none"> * Mayores niveles de pobreza, crecimiento de la indigencia y altos índices de Necesidades Básicas Insatisfechas. * Ausencia de condiciones dignas para la vejez por la desprotección social y económica en la vejez con inestabilidad de ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aumento de costos del sistema para cubrir a la población desprotegida.

ESTRATEGIA. APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DEL CONSORCIO "COLOMBIA MAYOR", TALES COMO EL PROGRAMA DE SOLIDARIDAD CON EL ADULTO MAYOR "COLOMBIA MAYOR" Y EL PROGRAMA DE SUBSIDIO AL APOORTE EN PENSIÓN – PSAP

Rol Gobernación

- * Gestionar la articulación institucional para promover y apoyar la implementación del programa "Colombia Mayor" en las jornadas de socialización y vinculación.
- * Identificar los Adultos Mayores que requieren prioritariamente cubrimiento de pensión.

Acciones de apoyo

- * (Consortio "Colombia Mayor") Realizar jornadas de vinculación de Adultos Mayores al programa "Colombia Mayor".
- * (Alcaldías municipales) 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.

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

- * (Consortio "Colombia Mayor", Colpensiones y Alcaldías municipales) Brindar apoyo en la promoción de la oferta institucional al Adulto Mayor* y promover campañas de sensibilización y promoción de la necesidad de cotizar en pensión como forma de asegurar una mejor calidad de vida para la vejez.

- * (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 Valle del Cauca)

* Consorcio Colombia Mayor

* Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones - Vicepresidencia BEPS

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Valle del Cauca

* Comité de Adulto Mayor.

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

Rol Gobernación

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

* Promover alianzas con entidades competentes, ya sean del nivel nacional o en el departamento, 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

* Articulación con los fondos de pensiones en la difusión de los beneficios de la cotización en pensión.

* Promover campañas de sensibilización y promoción de la necesidad de cotizar en pensión como forma de asegurar una mejor calidad de vida para la vejez.

* Brindar apoyo en la promoción de la oferta institucional al Adulto Mayor.

Entidades de apoyo

* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- Regional Valle del Cauca

* Alcaldías distrital y municipales Valle del Cauca

* Asamblea departamental y Concejos municipales de Valle del Cauca.

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

Posibles Fuentes de financiamiento

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

* (Entes territoriales) Recursos propios

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

Instancias territoriales con competencia

* Consejo Departamental de Política Social -CODPOS- Valle del Cauca

* Comité de Adulto Mayor

BIBLIOGRAFÍA

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

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

ANEXOS

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

ANEXO 2. FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMATICAS Y RECOMENDACIONES

ANEXO 3. INFORMACIÓN DE APOYO

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

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

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