

Recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente a nuevos gobiernos territoriales 2024-2027

Departamento: **Guainía**



**PROGRAMA ASISTENCIA
TÉCNICA TERRITORIAL**

Recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente a gobiernos territoriales 2024-2027

Gloria Inés Ramírez Ríos
Ministra del Trabajo

Iván Daniel Jaramillo Jassir
Viceministro de Empleo y Pensiones

Edwin Palma Egea
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

Guillermo Andrés Rojas Forero
Secretario General

Javier Mauricio Gómez Mantilla
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Claudia Mónica Naranjo Londoño
Directora de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Eibys Patricia Rivero López
Coordinadora Grupo de Asistencia Técnica Territorial

Mario Alberto Rodríguez Díaz
Asesor Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Carlos Arturo Sandoval Mendieta
Vivian Lorena Valencia Godoy
Yenny Sandoval Murillo
Asesores Grupo de Asistencia Técnica Territorial

Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Guainía

Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo de Guainía

Dirección Territorial Guainía – Ministerio del Trabajo

Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES)
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo (UAESPE)
Unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias (UNIDAD SOLIDARIA)
Superintendencia de Subsidio Familiar (SUPERSUBSIDIO)

Carolina Tejada Sanchez
Coordinadora Grupo de Comunicaciones

Noviembre 2023

Contenido

CONTEXTO PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE.....	5
Trabajo Digno	5
Trabajo Decente	6
Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	7
Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial De La Vida” y Gobiernos Territoriales	8
PASOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE RECOMENDACIONES	5
¿DE DONDE PARTIMOS?.....	9
Generación y Protección del Empleo y los Ingresos.....	10
Extensión de la Protección Social.....	11
Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo Social.....	11
Territorialización.....	12
RECOMENDACIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DIGNO Y DECENTE 2024 - 2027	13
BIBLIOGRAFÍA.....	20

El Ministerio del Trabajo como ente rector del sector trabajo a nivel nacional es el encargado de orientar la política pública en materia laboral buscando contribuir 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 diálogo social.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026: “Colombia Potencia Mundial de la Vida” busca la generación de oportunidades para que todos podamos vivir una vida digna, con oportunidades de ingreso, sin barreras de acceso al mercado laboral, sin ningún tipo de discriminación, que permita tener una adecuada calidad de vida, en el que el trabajo sea una fuente de realización personal.

Mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, requiere del aporte de todos y cada uno de los actores de la sociedad; de los trabajadores que aportan su fuerza de trabajo, de los empleadores que generan las oportunidades de empleo, de los productores que se organizan para potenciar sus actividades económicas, y del gobierno que brinda las reglas de juego y las garantías para que se lleve a cabo el trabajo en condiciones dignas.

En esta oportunidad, ponemos a disposición de los Gobiernos Territoriales (Gobernaciones y Alcaldías) una serie de recomendaciones que permitan promover el trabajo digno y decente en cada uno de los territorios de su jurisdicción. Estas recomendaciones han sido construidas con actores del tripartismo (trabajadores, empleadores y gobierno) de cada uno de los departamentos del país, y requiere involucrar a todos los actores del territorio para que la búsqueda del trabajo digno y decente se convierta en un objetivo colectivo.

Desde ya los gobernadores(as) y alcaldes(as) cuentan con el Ministerio del Trabajo y las entidades que conforman el Sector del Trabajo para acompañarlos en este propósito colectivo, y de esta manera convertir a Colombia en la potencia mundial de la vida y del trabajo decente.

Gloria Inés Ramírez Ríos

Ministra del Trabajo

Contexto para el trabajo digno y decente

Trabajo Digno

El trabajo digno se basa en el concepto constitucional de dignidad humana, elemento fundamental del estado social de derecho, y en el reconocimiento de la dignidad de las condiciones en las que se desempeña el trabajo (Procuraduría General de la Nación -PGN-, 2013). La Constitución Política de Colombia (1991) establece en los artículos 25 y 53 elementos que permiten aproximarse a los componentes que permiten que un trabajo se desarrolle en condiciones dignas:

- ***Igualdad de oportunidades para los trabajadores***, que a los iguales se les dé igual protección y tratamiento y que a los diferentes se les trate distinto en razón de esas diferencias. De otro lado, prohíbe la discriminación con base en los llamados criterios sospechosos (sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica).
- ***Remuneración mínima vital y móvil***, que el salario que se le dé a un trabajador por utilizar su fuerza a favor de su patrono sea, en primer lugar, proporcional o equivalente a la cantidad y calidad del trabajo. Adicionalmente, implican que esa remuneración sea mínima vital y móvil.
- ***Estabilidad en el empleo***, que se dé a los trabajadores la confianza en que por el correcto desempeño de sus labores conservarán sus puestos de trabajo y las condiciones que desde el principio han sido establecidas para que desarrollen sus tareas.
- ***Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales***, que no se renuncie a los puntos mínimos establecidos en las normas de derechos laborales.
- ***In dubio pro operario***, es uno de los principios rectores del derecho laboral, según el cual debe optarse por la interpretación más favorable al trabajador de entre varias posibles, o por la norma que beneficie más al trabajador cuando varias sean aplicables.
- ***Primacía de la realidad sobre las formas***, principio del derecho laboral que tiene por fin el evitar que por medio de formalidades se desconozcan derechos de los trabajadores. Resulta en contra de las condiciones dignas en el trabajo el hecho de establecer formalidades que desfiguran la realidad de las relaciones laborales.
- ***Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso***, los elementos de capacitación y adiestramiento del trabajo en condiciones dignas suponen que se reconoce el valor que tiene la persona por ella misma, de tal forma que se vea como valioso capacitarla para que esté mejor preparada, y no simplemente descartarla cuando no cuente con todos los conocimientos deseados.

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. Al interior de los 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 diálogo 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 diálogo, 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.

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; 2015).

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. De este ejercicio, surgen los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- que son:

Ilustración 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Respecto al característica del trabajo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible inciden de diferentes maneras sobre esta temática. 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. Trabajo Decente y crecimiento económico propone:

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. (ONU; 2015a).

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” y Gobiernos Territoriales

El Plan Nacional de Desarrollo -PND- 2022 - 2026: “Colombia Potencia Mundial de la Vida” (Ley 2294 de 2023) propone como una de sus transformaciones la “Seguridad humana y justicia social” que busca lograr el buen vivir para su población, en la que todos logren coexistir sin miedo, con dignidad y con la garantía de sus derechos. Uno de los catalizadores que permita llegar a este escenario es la promoción de una verdadera inclusión productiva de los trabajadores, principalmente de los grupos que presentan las mayores barreras para la inserción laboral, para que puedan acceder a oportunidades productivas en condiciones de equidad, sin prejuicios de raza, orientación sexual, nacionalidad, lengua, religión, opinión política o filosófica. En la que el trabajador cuente con ingresos suficientes para desarrollar el plan de vida que considera valioso.

En esa medida, el Plan Nacional de Desarrollo incluye como un catalizador a las *Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento*, que incluye una serie de acciones para el reconocimiento de la economía popular y comunitaria, la inserción, reinserción, reconversión laboral y transformación productiva, la sostenibilidad y crecimiento empresarial, pero además, las políticas de trabajo decente y la promoción de los derechos de los trabajadores.

En este sentido, el Artículo 75 del Plan Nacional de Desarrollo establece que:

se adoptará la Política nacional de trabajo digno y decente, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo. Y promoverá la formulación e implementación participativa de políticas públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales, municipales y regionales.

Invitando a los gobiernos departamentales, distritales, municipales y regionales a promover el trabajo digno y decente en sus territorios, en el marco de las competencias atribuidas legalmente que permitan promover acciones que pretendan:

- Protección integral de las niñas, niños y adolescentes
- Promover el empleo y protección de los desempleados
- Promover asociaciones y concertar alianzas estratégicas para apoyar el desarrollo empresarial e industrial y en general las actividades generadoras de empleo
- Apoyo integral a grupos poblacionales vulnerables como población infantil, ancianos, desplazados, o madres cabeza de hogar, entre otras.

Pasos para la construcción de recomendaciones

La construcción de “Recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente a gobiernos territoriales 2024-2027” parte de un ejercicio de construcción a nivel territorial que se realizó en los treinta y dos (32) departamentos del país y en el distrito capital, que contó con la participación de representantes del tripartismo (Trabajadores, Empresarios y Gobierno), representantes de entidades que conforman el Sector Trabajo y se complementó con información secundaria (dependencias del Ministerio del Trabajo y entidades del sector -COLPENSIONES, SENA, UAESPE, UNIDAD SOLIDARIA Y SUPERSUBSIDIO), para hacer recomendaciones a los gobiernos territoriales.

Para este departamento, los espacios de construcción colectiva que se desarrollaron fueron:

TALLER 1. RETOS Y OPORTUNIDADES	
	<p>Participantes:</p> <p>Representantes de CUT, SINTRENAL, AUNAP, Fenalco, Artesanías Colombia, Corporación Mesa Pamsar, SAMDE, RAP Amazonia, Instituto SINCHI, Iglesia Adventista, ESAP, ICBF, CDA, COMCAJA, Cámara de Comercio de Villavicencio, Unidad de Discapacidad, Gobernación de Guainía, Alcaldía de Inírida, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), Unidad Solidaria, SENA, Colpensiones, otros.</p> <hr/> <p>Espacio:</p> <p>Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral</p> <hr/> <p>Fecha:</p> <p>18 de julio 2023</p>

Fuente: Elaboración propia.

TALLER 2. RETROALIMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES	
	<p>Participantes:</p> <p>Representantes de SINTRENAL, SINDINIRIDA, UNAD, Corporación Mesa Pamsar, ICBF, CDA, COMCAJA, Unidad de Discapacidad, Gobernación de Guainía, Alcaldía de Inírida, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), Unidad Solidaria, SENA, COLPENSIONES, otros.</p> <hr/> <p>Espacio:</p> <p>Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral</p> <hr/> <p>Fecha:</p> <p>21 de septiembre 2023</p>

Fuente: Elaboración propia.

¿De dónde partimos?

Identificar las características del contexto permitirá desarrollar intervenciones asertivas que promuevan el trabajo digno y decente en los departamentos. En este sentido, y como el resultado de la revisión de información previa y la consulta con actores propios del departamento, a continuación, se presenta una síntesis de los principales retos y oportunidades identificadas para cada uno de los componentes del trabajo digno y decente a nivel regional.

Generación y Protección del Empleo y los Ingresos

La primera condición para el trabajo digno y decente es la creación de oportunidades de empleo para las personas que están disponibles y buscan un empleo. Además, que la realización de estas actividades genere una remuneración, que esta actividad sea escogida de manera libre, y que no existan barreras o condiciones que limiten el acceso al trabajo por parte de algunos grupos poblacionales promoviendo la desigualdad. A continuación, se mencionan características en Generación y Protección del Empleo y los Ingresos para el departamento.

POTENCIALIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento del enfoque diferencial para la aplicación de una economía solidaria a la población indígena. - Existen recursos naturales en el sector artesanal, turístico, productos amazónicos y todo el entorno a promocionar en la región. - Aumento de ocupación (4,1% entre 2022 y 2023) y leve reducción de la tasa de desempleo (0,6%). 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de Intercambio étnico para la formación del trabajo. - Oportunidades de financiamiento para desarrollo de alternativas productivas y sostenibles en la amazonia. - Aumento de la participación en el mercado de trabajo (Para periodo ago22-jul23 Inírida aumentó de 4,3pp en la tasa global de participación).
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Escasas fuentes de financiamiento para actividades productivas de la Amazonia. - Bajo nivel de capacitación, y pocos espacios dignos y modernos donde las personas puedan comercializar productos y servicios. - Falta de capacidad de los microempresarios para la asociatividad. - Cuidadores y adulto mayor sin fuente de ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo nivel de comercio exterior (se participa con de exportaciones 0% importaciones 0,1% a nivel nacional para 2022). - Bajo desarrollo empresarial (participación 0,07% total empresas nivel nacional 2022) principalmente personas naturales (1.071) versus Sociedades (134). - Alto nivel de pobreza (Índice de pobreza multidimensional puesto 30 a nivel nacional, para 2021 fue de 57,3% y 46,5% a 2022). - No se define vocación económica territorial.

Fuente: Elaboración propia.

Extensión de la Protección Social

Una de las características relevantes en materia de trabajo digno y decente es que todos los trabajadores tienen derecho a una protección social adecuada, que los proteja de los riesgos de la vida en general. Es importante que los mecanismos de protección social construyan un marco de seguridad social que proteja a los individuos, los hogares y la sociedad de la inseguridad socioeconómica. A continuación, se mencionan características en Extensión de la Protección Social para el departamento.

POTENCIALIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Entidades del estado que promueven actividades para lograr la formalización en el sector público y privado. - Existencia de mecanismos flexibles en el marco institucional colombiano que permita el acceso a la seguridad social de poblaciones con características especiales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de entidades del gobierno nacional que realizan presencia en el departamento (Ej. Ministerio del trabajo ejerciendo IVC). - Existencia de beneficios tributarios por la contratación de adulto mayor a nivel nacional. - Articulación de las entidades nacionales con las entidades territoriales.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de actualización caracterización población vulnerable, población migrante e inmigrante y víctimas del conflicto armado. - Falta de información y diagnósticos sobre informalidad laboral en el territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de economías ilegales, no permitidas y de alto riesgo. - Los ocupados aumentaron de 8 mil 100 personas a 9 mil, en tanto que los desocupados permanecieron en similar nivel de mil 200.

Fuente: Elaboración propia.

Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo Social

El respeto por los derechos del trabajador, o los derechos en el trabajo, es un elemento esencial para un trabajo digno y decente. La consecución de derechos ha sido el resultado de un proceso histórico, y en el marco del trabajo, se destacan aquellos relacionados con la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el trabajo, la libertad de asociación y la negociación colectiva, entre otros. Además, el trabajo digno y decente busca que el intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se realice en el marco del diálogo social. A continuación, se mencionan características en Derechos Fundamentales del Trabajo y Diálogo Social para el departamento.

POTENCIALIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Articulación institucional para la protección de Jóvenes NNA frente a los derechos laborales. - Existe participación de la comunidad en espacios convocados para la protección de los derechos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de programas que realizan orientación vocacional. - Existe organizaciones sindicales que brindan orientación en formalización y derecho laboral. - Existencia de política pública a favor de la niñez.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Bajo conocimiento derechos fundamentales y Diálogo Social. - Existencia de trabajo infantil y explotación sexual. - Falta de garantías para que los NNA ingresen a procesos educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso para el cumplimiento de lucha contra el trabajo infantil Vs usos y costumbres de comunidades indígenas. - Falta actualización y caracterización de trabajo infantil en el departamento.

Fuente: Elaboración propia.

Territorialización

El reconocimiento de la diversidad territorial y de las diferentes dinámicas del trabajo en lo regional es un elemento esencial para un trabajo digno y decente. Desarrollar un marco institucional que se adapte a las características propias de cada una de las regiones y que permita actuar con cercanía a los diferentes actores del trabajo permite la generación de intervenciones más asertivas por parte del gobierno en materia de trabajo digno y decente. A continuación, se mencionan características en Territorialización para el departamento.

POTENCIALIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de políticas Nacionales que pueden aterrizar al territorio. - La asistencia técnica para la formulación, implementación y seguimiento que brinda el GATT del Ministerio del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conformación de Consejos indígenas que cuentan con acompañamiento del Gobierno nacional. - El territorio aún conserva culturas, tradiciones y costumbres ancestrales enfocadas a la conservación de los recursos naturales.
RETOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de seguimiento a políticas públicas y generación de política de trabajo digno y decente. - Falta ordenamiento territorial productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escasa información de mercado laboral en el departamento - Falta de formación en el recurso humano de los entes territoriales.

Fuente: Elaboración propia.

Recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente 2024 -2027

El mejoramiento de condiciones del trabajo es una responsabilidad que involucra a diferentes actores de la sociedad: empleadores, trabajadores y gobierno. La responsabilidad de promover el trabajo digno y decente va más allá de las competencias que tiene el Gobierno Nacional, por ello, los Gobiernos Territoriales (Gobernaciones y Alcaldías) deben aportar desde sus competencias a crear condiciones que mejoren las características del trabajo en cada uno de sus territorios.

A continuación, se realizan una serie de recomendaciones, construidas con diferentes actores del departamento, que buscan ser incluidas en los Planes Territoriales de Desarrollo y demás instrumentos de política pública territorial que orienten las acciones que desde los Gobiernos Territoriales pueden llevarse a cabo para la promoción del trabajo digno y decente.

Recomendación 1: Promoción del emprendimiento y el empleo.		
Objetivo: Estimular la creación de nuevos puestos de trabajo a través del emprendimiento y la atracción de inversión privada.		
Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Brindar capital semilla, asistencia técnica y acompañamiento a emprendimientos en bioeconomía y protección de la Amazonia (Negocios y empleos verdes), turismo y naturaleza	Número de emprendimientos (bioeconomía, Negocios y empleos verdes, y turismo y naturaleza) con capital semilla otorgado	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
	Numero de asistencias técnicas realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
	Número de rutas de promoción de turismo implementadas	- Recursos propios libre destinación
Realizar ferias de mercado campesino e indígena, para la promoción de inversión y exportaciones	Número de ferias de mercado campesino y población indígena realizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
	Número de ferias comerciales realizadas para la promoción de inversión y exportaciones	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)

<p>Apoyar investigaciones que promuevan potencial tecnológico de la planta agroindustrial</p>	<p>Número de investigaciones financiadas para fortalecer el potencial tecnológico de la planta agroindustrial</p>	<p>- Recursos propios libre destinación</p>
<p>Investigación para producción de alimentos concentrados</p>	<p>Número de estudios para la producción de alimentos concentrados</p>	<p>- Recursos propios libre destinación</p>
<p>Marketing para la promoción de productos agroindustriales, cultura, turismo y creación de marca origen Guainiano</p>	<p>Numero de campañas publicitarias para la promoción agroindustrial, cultura, turismo y marca origen Guainiano</p>	<p>- Recursos propios libre destinación</p>

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 2: Organizaciones solidarias

Objetivo: Facilitar creación y fortalecimiento de las organizaciones de economía popular, solidaria y comunitaria en el departamento.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Promocionar y fortalecer organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social y la comercialización de compras públicas locales y mercados campesinos	Número de organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social promocionadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
	Número de organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social fortalecidas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías
	Número de estrategias comercialización de compras públicas locales y mercados campesinos implementadas	- Recursos propios libre destinación
Crear Unidad de asesoramiento y emprendimiento para el impulso de la asociatividad solidaria, popular y campesina	Unidades de asesoramiento y emprendimiento para el impulso de la asociatividad solidaria, popular y campesina implementada	- Recursos propios libre destinación
Brindar capital semilla, asistencia técnica y acompañamiento a emprendimiento para el impulso de la asociatividad solidaria, popular y campesina	Número de unidades solidarias apoyadas con capital semilla	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
	Número de asistencias técnicas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías
Fondo de microcrédito para unidades solidarias de reconversión laboral en actividades irregulares	Número de procesos unidades solidarias productivas con proceso de reconversión laboral apoyadas	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 3: **Políticas activas de empleo y Formación para el Trabajo.**

Objetivo: Eliminar las brechas y barreras para que la población acceda al empleo, principalmente, de grupos poblacionales con mayores dificultades.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Apoyo logístico y articulación para la formación de personal ubicada en zonas rurales	Número de personas beneficiadas con apoyo logístico para la formación.	- Recursos propios libre destinación
Promover la reconversión laboral en actividades informales (pesca, artesanos, artistas, turismo) e irregulares en el departamento (transporte informal urbano terrestre-Motocarros-, minería)	Número de estudios y/o caracterización de grupos poblacionales para reconversión laboral	- Recursos propios libre destinación
	Numero de persona involucradas en procesos de reconversión laboral	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
Brindar incentivos a empresas que contraten adulto mayor, Personas con Discapacidad Mujeres cabeza de familia, Adultos mayores, LGBTIQ+, Víctimas y otros con difícil empleabilidad.	Número de incentivos a las empresas que contraten adulto mayor, Personas con Discapacidad, Mujeres cabeza de familia, Adultos mayores, LGBTIQ+, Víctimas y otros con difícil empleabilidad	- Recursos propios libre destinación
Empleabilidad y formación laboral en procesos de reincorporación de excombatientes a la vida civil	Número de personas reincorporadas y excombatientes vinculadas a procesos para la promoción de la empleabilidad y formación laboral	- Recursos propios libre destinación
Formación de Niños, Niñas y Adolescentes en artes, oficios y cultura ancestral	Número de Niños, Niñas y Adolescentes formados en artes, oficios y cultura ancestral	- Recursos propios libre destinación
Formación recicladores de oficio y/o recuperadores ambientales en el marco del trabajo digno y decente	Numero de recicladores de oficio o recuperadores ambientales capacitados en el marco del trabajo digno y decente	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 4: Formalización laboral

Objetivo: Promover una cultura de formalidad laboral y empresarial en el departamento.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Promover la formalización laboral de personal OPS en Gobiernos Territoriales (Gobernación Departamental y Alcaldías)	Número de estudios realizados para promover la formalización laboral en el sector público	- Recursos propios libre destinación
Formulación y adopción de la política pública local para vendedores informales y sector turismo	Número de Políticas públicas dirigidas a vendedores informales y sector turismo, formuladas y adoptada	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General)
Promover beneficio de ahorro, anualidades vitalicias BEPS a población vendedora informal, creadores y gestores culturales y otros grupos de población	Número de personas (vendedores informales y/o población vulnerable) vinculados a programas de beneficio de ahorro, anualidades vitalicias BEPS	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
	Número de personas creadores y gestores culturales vinculados a programas de beneficio de ahorro, anualidades vitalicias BEPS	- Estampilla Pro Cultura (Decreto 2021 de 2017) - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 5:

Atención a víctimas del conflicto y población migrante

Objetivo: Promover condiciones de trabajo digno y decente a víctimas del conflicto y población migrante en el departamento.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Estudio para caracterización de población víctimas del conflicto armado y migrante e inmigrante y Articulación con entidades del nivel nacional para ejercer el Control y vigilancia a población migrante e inmigrante	Número de estudios de caracterización de población migrante e inmigrante y víctimas del conflicto armado	- Recursos propios libre destinación
	Numero de alianzas con entidades del nivel nacional para ejercer el Control y vigilancia a población migrante e inmigrante	- Recursos propios libre destinación
Formulación y adopción política pública para población migrante e inmigrante	Número de procesos de política pública para población migrante e inmigrante	- Recursos propios libre destinación
Apoyo a las unidades de negocio de población víctima del conflicto armado	Número de caracterización laboral de población víctima del conflicto armado	- Recursos propios libre destinación
	Número de unidades de negocio de población víctima del conflicto armado apoyadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 6: Derechos fundamentales del trabajo.

Objetivo: Promover una cultura de respeto y garantía de los derechos que elimine las formas inadecuadas de trabajo y promueva el diálogo social.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Campañas de formación y sensibilización importancia diálogo social sector público y privado	Número de campañas de formación y sensibilización importancia diálogo social sector público y privado.	- Recursos propios libre destinación
Actualizar la política pública de erradicación de trabajo infantil – NNA- y ESCNNA	Número de Políticas públicas de erradicación de trabajo infantil – NNA- y ESCNNA actualizadas	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
	Numero de diagnósticos de situación de la niñez y adolescencia en componentes de erradicación trabajo infantil y ESCNNA	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Regalías (SGR)
Campañas de prevención sensibilización en accidentalidad laboral, seguridad y salud en el trabajo	Número de campañas de prevención y sensibilización	- Recursos propios libre destinación
Caracterización y actualización Ruta de Atención a niños, niñas y adolescentes recicladores o recuperadores ambientales y demás víctimas de peores formas de trabajo infantil	Número de rutas de atención a NNA	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)
	Numero de NNA y demás víctimas de peores formas de trabajo infantil caracterizados y atendidos para restitución de derechos	- Recursos propios libre destinación - Sistema General de Participaciones (Propósito General) - Sistema General de Regalías (SGR)

Fuente: Elaboración propia.

Recomendación 7: **Política pública e información de trabajo digno y decente**

Objetivo: Fortalecer mecanismos institucionales que le permita al Gobierno departamental y a los municipales promover el trabajo digno y decente y la toma de decisiones informada.

Estrategias	Indicador(es) de producto	Posibles Fuentes de financiación
Acompañamiento a formulación y adopción de políticas públicas de trabajo decente	Número de procesos de política pública de trabajo decente acompañados	- Recursos propios libre destinación
Ajustes estructuras administrativas en los gobiernos para temáticas de empleo y trabajo	Número de estudios realizados para Ajustes de estructuras administrativas en los gobiernos para empleo.	- Recursos propios libre destinación
Implementación de mecanismos de seguimiento, control y participación ciudadana a programas y proyectos relacionados con empleo y activación línea de transparencia y ética de lo público	Número de mecanismos de seguimiento, control y participación ciudadana implementados y activación línea de transparencia y ética de lo público	- Recursos propios libre destinación
Apoyar la realización de estudios sobre mercado de trabajo en el departamento e identificar las competencias amazónicas para llevarlas a la clasificación nacional de ocupaciones	Número de estudios sobre mercado de trabajo financiados	- Recursos propios libre destinación
Acompañamiento a Resguardo Paujil para ajuste de reglamento interno para incorporación del sector trabajo y su vigilancia para evitar conflictos de competencia	Número de estrategias de acompañamiento para realizar el acompañamiento al Resguardo Indígena El Paujil	- Recursos propios libre destinación
Implementación y divulgación de política y protocolo de prevención y atención de lucha contra la violencia de género en el mundo del trabajo en el sector público.	Número de estrategias para la divulgación de política y protocolo de prevención y atención de lucha contra la violencia de género en el mundo del trabajo en el sector público.	- Recursos propios libre destinación

Fuente: Elaboración propia.

Bibliografía

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (1991). Constitución Política de Colombia.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2016) Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (2023). Ley 2294 por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

(2001). Ley 715 de 2011 Recursos y competencias.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN -DNP- (2022). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. Colombia Potencia Mundial de la Vida. Versión para el Consejo Nacional de Planeación.

GHAI, D. GHAI, D (2006) Decent work. Objectives and strategies. International Labour Organization (ILO). Suiza.

(2003). Social security: Learning from global experience to reach the poor. Journal of Human Development , vol. 4, núm. 1, págs. 125-150.

MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA (2023) Propuesta Metodológica para la construcción de recomendaciones en materia trabajo digno y decente a nuevos Gobiernos Territoriales 2024 – 2027.

(2023a). Matriz de lineamientos nacionales para la construcción de recomendaciones en materia trabajo digno y decente a nuevos Gobiernos Territoriales 2024 – 2027.

(2017). Metodología para la formulación de política pública territorial de trabajo decente.

(2016). Propuesta estructura administrativa del nivel territorial del Sector Trabajo.

(2015). Metodología Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016 - 2019.

(2013). Propuesta de estrategia general de fortalecimiento institucional territorial en materia de empleo, empleabilidad y generación de ingresos.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/70/1), Nueva York, octubre [en línea] http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN (2013). Trabajo Digno y Decente en Colombia. Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas, Bogotá D.C.



Trabajo

www.mintrabajo.gov.co

[@MinTrabajoCol](https://www.instagram.com/MinTrabajoCol)



#GobiernoDelCambio



**PROGRAMA ASISTENCIA
TÉCNICA TERRITORIAL**