

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

Departamento: **Vichada**



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  
Magda Liliana González González  
**Asesores Grupo de Asistencia Técnica Territorial**

**Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Vichada**

**Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo de Vichada**

**Dirección Territorial Vichada – 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.....  | 19 |

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:

| <b>TALLER 1. RETOS Y OPORTUNIDADES</b>   |  |
|--|--|
|  | <p><b>Participantes:</b><br/>Representantes de Gobernación del Vichada, Alcaldía de Puerto Carreño, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), Unidad Solidaria, otros.</p> <hr/> <p><b>Espacio:</b><br/>Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales<br/>Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo</p> <hr/> <p><b>Fecha:</b><br/>18 de julio 2023</p> |

Fuente: Elaboración propia.

| <b>TALLER 2. RETROALIMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES</b>                               |  |
|---|--|
|  | <p><b>Participantes:</b><br/>Representantes de Cámara de Comercio de Villavicencio – Oficina Vichada, INDERVICHADA, ELECTROVICHADA, Alcaldía Puerto Carreño, Ministerio del Trabajo (Dirección Territorial y Grupo de Asistencia Técnica Territorial), Gobernación del Vichada, SENA, otros.</p> <hr/> <p><b>Espacio:</b><br/>Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales<br/>Subcomité de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo</p> <hr/> <p><b>Fecha:</b><br/>28 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"> <li>- El departamento cuenta con un potencial en el sector de Agricultura, Ganadería, Pesca y la producción de materias primas como marañón por sus grandes extensiones de tierras.</li> <li>- Vichada cuenta con diferentes atractivos Ecoturísticos (ríos para pesca deportiva) que pueden promover el crecimiento del sector.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Localización geográfica que permite la conexión de frontera con Venezuela y en Colombia con los llanos orientales.</li> <li>- El departamento cuenta con Empresas reforestadoras.</li> </ul>  |
| RETOS  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja conectividad a internet en el departamento, municipios y zonas rurales que genera barreras de acceso a capacitaciones y socializaciones.</li> <li>- Existe un tejido empresarial conformado principalmente por micro y pequeñas empresas y baja densidad en sus municipios.</li> <li>- Las vías del departamento en mal estado, que dificultan la comercialización de productos al centro del país y otros departamentos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajo nivel de ingresos y alto porcentaje de población en pobreza extrema (75,4% de la población a 2022) alejada de centros urbanos y con poca presencial del gobierno nacional.</li> <li>- Alto flujo de población migrante en el departamento dada la dinámica de frontera.</li> <li>- Baja oferta laboral en los diferentes sectores y dependencia económicos del Departamento</li> </ul> |

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"> <li>- Presencia de entidades que brindan servicios para la protección social y socializan la importancia de la misma para la población.</li> <li>- La disponibilidad de recursos para fortalecen las herramientas para la protección a la vejez.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de mecanismos flexibles en el marco institucional colombiano que permita el acceso a la seguridad social de poblaciones con características especiales.</li> </ul>  |
| RETOS  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja expectativa de pensión, dado a que no se garantiza la calidad de vida para la protección a la vejez.</li> <li>- Alto desconocimiento de mecanismos y beneficios de seguridad social, principalmente de población en zonas rurales y jóvenes.</li> <li>- Alto nivel de informalidad laboral en empresas y actividades no reguladas (mototaxistas).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto nivel de informalidad laboral en empresas y actividades no reguladas (mototaxistas) que dificultan el acceso de trabajadores a mecanismos de seguridad social.</li> <li>- Altos costos y trámites para afiliación a seguridad social (empresarios y trabajadores independientes) que dificulta la afiliación al sistema.</li> </ul> |

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  |  |
|--|--|
| - Presencia de diferentes entidades del Estado y de Organismos de Cooperación internacional en los diferentes municipios del departamento.   | - Existencia de incentivos para la contratación de población Adulta mayor y vinculación al mercado laboral de las empresas del Territorio.                     |
| RETOS  |  |
| - Presencia de actividades, como turismo y comercio, que aumentan la vulnerabilidad de población en torno a prácticas como la Explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes-ESCNNA- en población indígena. | - Alto nivel de movilidad laboral de trabajadores, principalmente en zona fronteriza, que genera inestabilidad en el vínculo entre trabajadores y empresarios. |
| - Alto desconocimiento del marco legal y normativo en torno a los derechos en el trabajo.  | - Dinámica de frontera que aumenta riesgo de casos de trata de personas con fines de explotación laboral.  |

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  |   |
|--|---|
| - Presencia de entidades del orden nacional que brindan oferta institucional, principalmente, en Puerto Carreño (Vichada). | - Existencia de un marco institucional que permite la implementación de acciones para el trabajo desde los Gobiernos Territoriales. |
| RETOS  |   |
| - Mejorar la participación en espacios de diálogo social de parte de actores involucrados en aspectos del trabajo decente. | - Baja disponibilidad de información relacionada con trabajo y empleo en el departamento que dificulta la toma de decisiones.       |
| - Bajo nivel de recursos para la implementación de acciones por parte de los municipios.                                   | - Escasa continuidad de programas y/o intervenciones gubernamentales en el departamento.  |
| - Ausencia de Política Pública Nacional que se brinde como guía y ejemplo para su desarrollo en territorios                |   |

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.

| <b>Recomendación 1:<br/>Creación de empleo</b>   |   |   |
|--|---|---|
| <b>Objetivo:</b> Estimular la creación de nuevos puestos de trabajo a través del emprendimiento y la atracción de inversión privada. |   |   |
| <b>Estrategias</b>   | <b>Indicador(es) de producto</b>                                      | <b>Posibles Fuentes de financiación</b>   |
| Conformar Agencia para atraer inversión y empresas privadas  | Número de Agencias para la atracción de Inversión y empresas privadas | - Recursos propios libre destinación  |
| Brindar incentivos a las empresas para la generación de nuevos empleos.  | Número de incentivos a empresas para la generación de nuevos empleos  | - Recursos propios libre destinación  |
| Brindar capital semilla para emprendimiento  | Número de emprendimiento con capital semilla                          | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)  |
| Brindar asistencia técnica y acompañamiento a los emprendimientos.   | Número de emprendimientos con asistencia técnica y/o acompañamiento   | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)<br>- Sistema General de Regalías (SGR) |
| Realizar ferias de mercado campesino e indígena  | Número de ferias de mercado campesinos e indígenas implementadas.     | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)  |

Fuente: Elaboración propia.

## **Recomendación 2:** **Economía popular, solidaria y comunitaria en el sector rural y urbano**

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

| <b>Estrategias</b>  | <b>Indicador(es) de producto</b>  | <b>Posibles Fuentes de financiación</b>   |
|---|---|---|
| Identificar las organizaciones del Sector popular, Solidario y comunitaria por municipio              | Número de caracterizaciones de las organizaciones del Sector popular, Solidario y comunitaria                     | - Recursos propios libre destinación  |
| Promocionar y fortalecer organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social          | Número de organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social promocionadas                       | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)                                  |
|   | Número de organizaciones de economía solidaria, popular, comunitaria y social fortalecidas                        | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)<br>- Sistema General de Regalías |
| Realizar campañas de sensibilización y capacitación economía solidaria, popular, comunitaria y social | Número de campañas de sensibilización y capacitación economía solidaria, popular, comunitaria y social realizadas | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)<br>- Sistema General de Regalías |
| Apoyo en la Comercialización de los productos de la región y mercados campesinos                      | Número de estrategias comercialización de compras públicas locales y mercados campesinos implementadas            | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)                                  |

**Fuente:** Elaboración propia.

### **Recomendación 3: Empleabilidad e inclusión laboral**

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

| <b>Estrategias</b>  | <b>Indicador(es)<br/>de producto</b>   | <b>Posibles Fuentes<br/>de financiación</b>   |
|---|--|---|
| Brindar incentivos a empresas que contraten Población de difícil empleabilidad (Mujeres cabeza de familia, adultos mayores, personas con discapacidad, otros) | Número de incentivos para contratación población de difícil empleabilidad otorgados. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios libre destinación</li> <li>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)</li> <li>- Sistema General de Regalías (SGR)</li> </ul> |
| Fortalecimiento de las Agencias Públicas de Empleo  | Número de Agencias Públicas de Empleo fortalecida                                    | - Recursos propios libre destinación  |
| Promover la formación para el Trabajo   | Número de personas incluidas en procesos de formación para el trabajo                | - Recursos propios libre destinación  |

Fuente: Elaboración propia.

## Recomendación 4: Formalización empresarial y laboral

Objetivo: Promover una cultura de la formalidad laboral, empresarial y la seguridad social.

| Estrategias  | Indicador(es) de producto  | Posibles Fuentes de financiación  |
|--|--|---|
| Realizar estudios de Identificación de los sectores económicos de mayor informalidad en el ente territorial  | Numero de estudios Identificación de los sectores económicos de mayor informalidad realizados.       | - Recursos propios libre destinación  |
| Realizar acompañamiento y promoción de la formalización empresarial y laboral en sectores identificados  | Número de Campañas de cultura y sensibilización la formalización empresarial y laboral implementadas | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)<br>- Sistema General de Regalías (SGR) |
|  | Número de personas en procesos de Reversión laboral  | - Recursos propios libre destinación  |
| Formulación y adopción de la Política pública de vendedores informales   | Política pública vendedores informales formulada y/o adoptada  | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General)  |
| Promover los esquemas de protección a la vejez (beneficio de anualidades vitalicias con BEPS) a Población vulnerable y Gestores y creadores Culturales | Número personas en condición de vulnerabilidad beneficiadas con anualidad vitalicia con BEPS         | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Regalías (SGR)   |
|  | Número Creadores y Gestores culturales beneficiados con anualidad vitalicia con BEPS                 | - Estampilla Pro Cultura (Decreto 2021 de 2017)<br>- Sistema General de Regalías (SGR)  |
| Campañas de sensibilización para la regularización y formalización de población migrante   | Número de jornadas de sensibilización para la regularización y formalización de población migrante   | - Recursos propios libre destinación  |

Fuente: Elaboración propia.

## **Recomendación 5:** **Derechos fundamentales, erradicación del trabajo infantil y ESCNNA**

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

| <b>Estrategias</b>  | <b>Indicador(es) de producto</b>   | <b>Posibles Fuentes de financiación</b>  |
|---|--|--|
| Campaña de difusión de los derechos fundamentales y diálogo social a estudiantes, empresarios y trabajadores.     | Número de campañas de difusión sobre derechos fundamentales del trabajo y diálogo social realizadas  | - Recursos propios libre destinación   |
| Adopción e Implementación de una política Pública de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes           | Política Pública de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes adoptada y/o implementada   | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General) |
| Promoción y prevención en torno a la erradicación del trabajo infantil y adolescente y sus peores formas y ESCNNA | Número de campañas Promoción y prevención en torno a la erradicación del trabajo infantil y adolescente y sus peores formas y ESCNNA implementadas | - Recursos propios libre destinación<br>- Sistema General de Participaciones (Propósito General) |
| Campañas de sensibilización y prevención en torno a la trata de personas con fines de explotación laboral.        | Número de campañas de sensibilización y prevención en torno a la trata de personas con fines de explotación laboral implementadas                  | - Recursos propios libre destinación   |

**Fuente:** Elaboración propia.

## **Recomendación 6:** **Políticas públicas para empleo y emprendimiento**

**Objetivo:** Fortalecer mecanismos institucionales que le permita al Gobierno departamental y a los municipales promover el trabajo digno y decente.

| <b>Estrategias</b>   | <b>Indicador(es) de producto</b>  | <b>Posibles Fuentes de financiación</b> |
|--|---|---|
| Definición y desarrollo de estudios técnicos del Mercado Laboral para la formulación y ajuste de políticas en el departamento. | Número de estudios del mercado laboral definidos y desarrollados.                               | - Recursos propios libre destinación    |
| Acompañamiento a la formulación, ajuste y adopción de políticas públicas de trabajo decente.                                   | Número de políticas públicas de trabajo decente acompañadas                                     | - Recursos propios libre destinación    |
| Formular proyectos de inversión para el trabajo decente financiado con recursos del Sistema General de Regalías                | Proyectos de inversión del SGR para el trabajo decente formulados                               | - Recursos propios libre destinación    |
| Implementar mecanismos de seguimiento a programas y proyectos relacionados con empleo  | Número de mecanismos de seguimiento programas y proyectos relacionados con empleo implementados | - 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](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](http://www.mintrabajo.gov.co)

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



**#GobiernoDelCambio**



**PROGRAMA ASISTENCIA  
TÉCNICA TERRITORIAL**