



PLAN LOCAL DE EMPLEO

Municipio de Medellín



Alcaldía de Medellín

PLAN LOCAL DE EMPLEO

Municipio de Medellín

Federico Andrés Gutiérrez Zuluaga
Alcalde

María Fernanda Galeano Rojo
Secretaria de Desarrollo Económico

Alcaldía de Medellín

Nit: 890.905.211-1
Edición 1a 2017

PLAN LOCAL DE EMPLEO
Municipio de Medellín
ISBN: 978-958-54137-1-9

Diagramación e Impresión: Pregon S.A.S.

Medellín, diciembre de 2017

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Económicas
Grupo de Macroeconomía Aplicada

Equipo de Investigación-Autores

Mauricio López González

Robert NG Henao

Julián Vásquez Roldan

Carmen Tangarife López

Edwin Torres Gómez

Wilman Gómez Muñoz

John Fernando Lopera Sierra

Lina María Escudero Jiménez

Ana María Arteaga Ceballos

Esta es una publicación oficial del Municipio de Medellín. Cumple con lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción, que prohíbe la divulgación de programas y políticas oficiales para la promoción de servidores públicos o candidatos.

Queda prohibida la reproducción total o fragmentaria de su contenido, sin autorización escrita de la Secretaría General del Municipio de Medellín, así mismo la utilización de las características que puedan crear confusión. El Municipio de Medellín dispone de marcas registradas, algunas de estas citadas en la presente publicación, que cuentan con la debida protección legal. Toda publicación con sello Alcaldía de Medellín es de distribución gratuita.



Alcaldía de Medellín



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
I. INTRODUCCIÓN	6
II. REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO DECENTE	9
III. LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y EL PLAN LOCAL DE EMPLEO	25
IV. COMPONENTE ESTRATÉGICO DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO	29
A. METODOLOGÍA	30
B. MISIÓN DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO	36
C. VISIÓN DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO	37
D. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO	37





V. EL PLAN LOCAL DE EMPLEO Y LOS ODS (OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE)	40
VI. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO	44
A. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO GENERACIÓN DE EMPLEO E INGRESOS	44
B. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO 2. GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	63
C. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO 3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.	74
D. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO 4. FOMENTO DE LA LIBRE ASOCIACIÓN Y EL DIALOGO SOCIAL.	84
E. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO 5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99

PRESENTACIÓN

La pobreza se perpetúa entre las familias vulnerables de más bajos ingresos a las cuales se les dificulta el acceso a programas sociales. Varios mecanismos se han identificado para superar la pobreza, tales como educación, asistencia social y acceso a empleo y generación de ingresos, estos son algunos de los ejemplos más efectivos. El caso que hoy nos ocupa es el del empleo y generación de ingresos. Concretamente, la identificación de acciones públicas y privadas tendientes a mejorar el mercado de trabajo.

La ciudad de Medellín ha identificado estos caminos de forma exitosa. Hoy, somos una ciudad pujante, cuyo ejemplo ha trascendido en el país y se ha constituido en modelo para muchas ciudades grandes de América Latina. Una ciudad en la cual es constante la innovación, el emprendimiento, la búsqueda de soluciones efectivas a problemas concretos y, en particular, las iniciativas productivas de carácter privado, las cuales han encontrado apoyo fundamental en la administración municipal.

El incremento de empleos de calidad, de trabajo decente, en la ciudad de Medellín se encuentra en los esfuerzos de empresarios tradicionales y de los nacientes, en ambos casos con el respaldo decisivo de la administración municipal y los demás actores del mercado laboral. Esta unión entre la empresa privada, la academia, las centrales obreras y la gestión pública local, se materializa en el actual Plan Local de Empleo –PLE– para la ciudad de Medellín.

El Plan Local de Empleo –PLE– del Municipio de Medellín fue elaborado por la Universidad de Antioquia mediante contrato interadministrativo 4600072289 de septiembre 26 de 2017, con un grupo de investigadores de planta y otros, asociados a la Universidad de Medellín, la Universidad Autónoma Latinoamericana y al Municipio de Medellín. El diagnóstico previo fue realizado mediante contrato interadministrativo 4600070341 del 22 de mayo de 2017 con la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia, a través del Grupo de Macroeconomía Aplicada. El PLE contó con la participación de todos los actores que tienen que ver directa o indirectamente con el mercado de trabajo de la ciudad y el proceso de elaboración fue avalado por la Organización Internacional del Trabajo –OIT– y el Ministerio de Trabajo.

La tarea de generar mejor calidad de vida para los habitantes de Medellín tiene al empleo en un papel fundamental y, además, las diversas instituciones como sindicatos, gremios, empresas, trabajadores, sector educativo, cajas de compensación y demás actores que intervienen directa o indirectamente juegan un rol definitivo. Todos ellos fueron consultados en la construcción del PLE



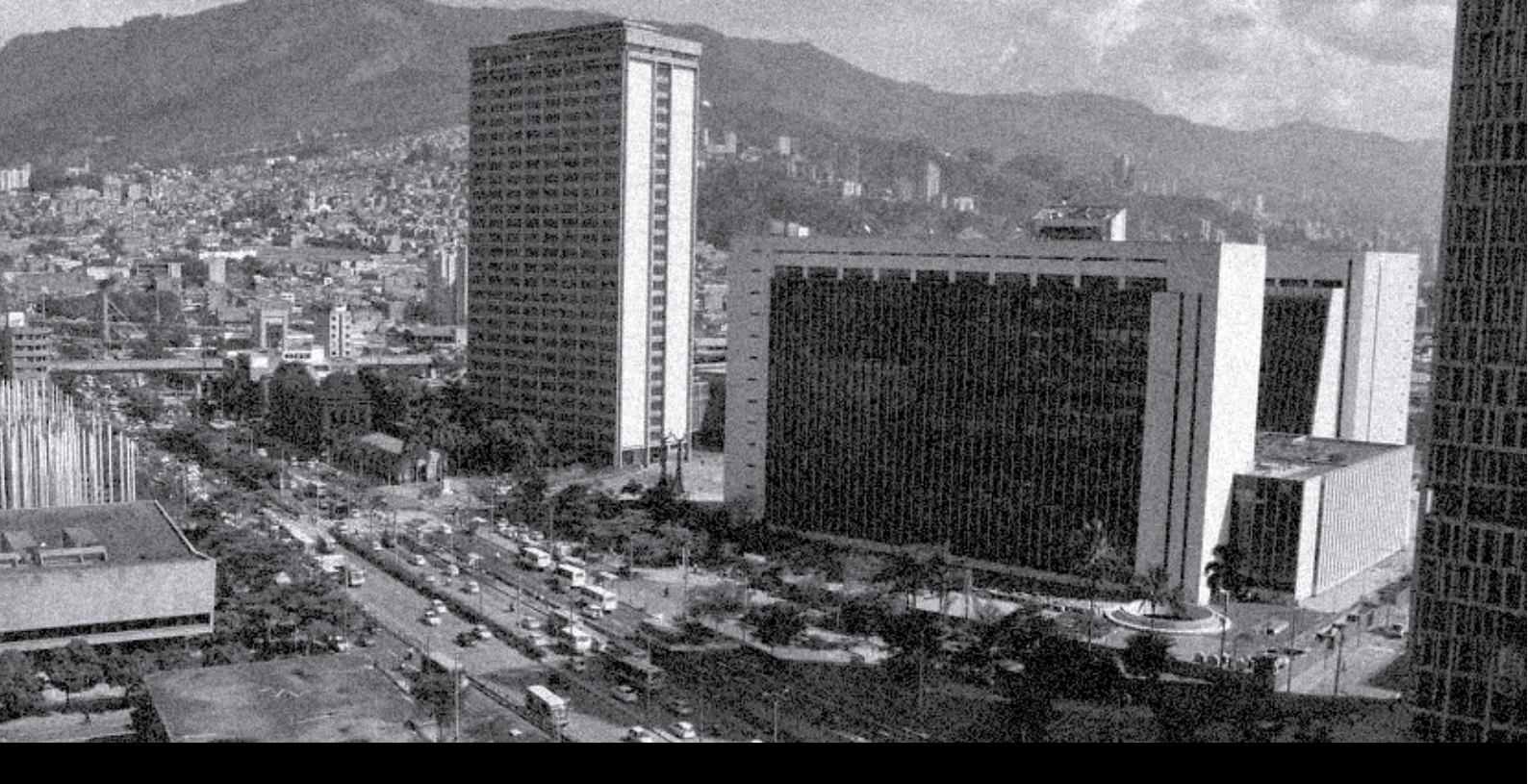


(plan sectorial de conformidad con el Acuerdo 28 de 2017), lo cual le brinda el carácter de plan participativo, articulado a la naciente política de desarrollo económico del Municipio.

Para la administración municipal en cabeza del Dr. Federico Gutiérrez es prioridad el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de Medellín. *“Nuestra visión de ciudad consiste en una Medellín más segura, más legal y más equitativa, en la que los ciudadanos recuperen la esperanza y la confianza en su administración y su ciudad, brindando una mejor calidad de vida para todos”* (Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, Medellín Cuenta con Vos. Acuerdo 03 de 2016).

Esperamos que éste esfuerzo, primero en el país que se articula a un Plan de Desarrollo, a Planes Estratégicos del sector productivo y Planes Estratégicos de las centrales obreras, permita avanzar en el logro de nuestra visión y sirva de instrumento para que otros entes territoriales tracen políticas y adopten planes alineados a la Política Pública de Trabajo Decente y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 2030, especialmente los objetivos 1. Fin de la Pobreza, 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico y 9 Industria, innovación e infraestructura, objetivos que también hacen parte de la Política Pública de Desarrollo Económico de Medellín, aprobada mediante Acuerdo Municipal 074 de 2017.

María Fernanda Galeano Rojo
Secretaria de Desarrollo Económico



I. INTRODUCCIÓN

Las políticas públicas constituyen la respuesta que el Estado puede dar a las demandas de la sociedad en forma de normas, materializadas en instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios. Estas conforman un espacio interdisciplinario en el cual convergen diferentes actores para producir información y conocimiento con la finalidad de resolver problemas públicos y sociales. Se entienden las políticas públicas como: “*El conjunto de sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones consideradas socialmente problemáticas*”¹ y tienen, entre otros aspectos reconocidos por la literatura especializada y las mejores prácticas, la participación, en todo su ciclo de vida, tanto de actores políticos como de actores sociales.

Los problemas de la sociedad pueden constituir puntos de partida para la formulación de política pública. Esto sólo es posible cuando existen actores sociales y gubernamentales con la voluntad y la capacidad de intervenir en la selección y tratamiento de las afectaciones sociales que se constituyen en ejes de conflicto. Además de incidir en las agendas gubernamentales y seleccionar las políticas y estrategias que definen la acción colectiva que tienden a mejorar la problemática. Formular una política pública no sólo pretende resolver un problema, sino construir una nueva representación social y política de la problemática

1. Salazar Vargas, Carlos. (2006). Las políticas públicas. 2ª edición. (Traducción del francés, en colaboración con el profesor Jean-François Jolly), del libro Les politiques publiques de Pierre, Muller. Universidad Externado de Colombia



en la conciencia de los actores e instaurar condiciones sociopolíticas para reorientar el accionar del Estado.

Una de las más reconocidas problemáticas sociales se refiere al *Empleo*, la cual se deriva del funcionamiento del sistema socioeconómico en su conjunto, en el que se refleja el comportamiento de los sectores económicos y los espacios que estructuran un territorio. Es decir, la problemática del empleo encierra factores de índole económico, social, político, cultural, con incidencias de carácter intersectorial y regional. De allí que la solución a los problemas del empleo deben ser abordados desde esos factores, con el máximo grado de integración y participación de las instituciones y actores que formulan y ejecutan la política local, regional, sectorial y global de desarrollo económico.

Desde esta perspectiva, el Municipio de Medellín a través de las disposiciones señaladas por medio del *Acuerdo 64 de 2013* reglamentado mediante el *Decreto 1251 de 2015*, se comprometió a promover la Política de Trabajo Decente como centro de las políticas públicas orientadas al desarrollo económico y social, articulado con el Gobierno Nacional, el Gobierno Departamental, los trabajadores y empleadores y demás actores del mercado del trabajo. Es así como la generación de empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social se constituyen para el Municipio de Medellín en una expresión del equilibrio que se persigue a través de programas, proyectos y acciones orientadas a fortalecer la productividad, la competitividad, la sostenibilidad, la asociatividad y la solidaridad. También para mejorar los ingresos y las condiciones de empleo de la población de la ciudad, mediante mecanismos de desarrollo empresarial, turismo e internacionalización, innovación y alianzas sociales público-privadas en aras de la equidad y el desarrollo humano integral.

La formulación del Plan Local de Empleo para la ciudad de Medellín significa la materialización de los compromisos en materia de promoción de la Política Pública de Trabajo Decente, a través de un componente estratégico que ponga en marcha medidas integrales, acciones, programas y proyectos que creen y mantengan el trabajo decente. En adición, el PLE se articula con la política pública de desarrollo económico, eje rector del crecimiento económico y empresarial, con el que cuenta la ciudad.

El Plan Local de Empleo es una estrategia clave para la consecución de objetivos de la organización y mejora de las políticas (activas, pasivas y estratégicas) de empleo, laborales y de mercado de trabajo en el Municipio de Medellín. Es un instrumento de planeación para el desarrollo local que pretende movilizar todos los recursos disponibles en la ciudad para crear puestos de trabajo; garantizar los derechos de los trabajadores; extender la protección social y fomentar el diálogo social.

La evolución de los principales indicadores del mercado laboral en Medellín permite observar mejoras sustanciales en la tasa de desempleo, la cual se ha reducido sistemáticamente en los últimos años, pero continúa elevada con relación a otras ciudades capitales. Los logros son evidentes en una ciudad en la cual el sector industrial ha perdido participación, aunque continúa siendo un importante generador de empleo y valor agregado. La informalidad también se ha reducido logrando mejores indicadores que la mayoría de las ciudades

capitales, pero persiste un alto nivel y con ello una mala calidad de empleos. En suma, los indicadores del mercado de trabajo justifican tomar medidas al respecto del empleo, formular un plan local, tanto por la identificación de estrategias que permitan mejoras sustanciales en el mercado de trabajo, como por la construcción de un sistema que permita el seguimiento de los principales indicadores.

La siguiente tabla enseña los indicadores relativos a la Tasa global de participación (TGP) como la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, la tasa de ocupación y la tasa de desempleo en las principales ciudades capitales y en el país. Demuestra con cifras que la problemática de empleo en la ciudad de Medellín merece un tratamiento efectivo de parte de todos los actores involucrados, liderados por el gobierno municipal. Observemos:

Tabla: Indicadores de empleo en las principales capitales y el país

Ciudades	2001			2015			2017		
	TGP	TO	TD	TGP	TO	TD	TGP	TO	TD
Medellín	60,4	50,4	16,6	66,0	59,4	10,0	64,9	58,0	10,5
Bogotá	66,7	54,9	17,8	71,9	65,4	9,0	69,9	63,5	9,3
Cali	67,0	54,3	19,0	68,3	60,8	11,0	68,1	60,0	11,9
Barranquilla	59,3	48,9	17,5	66,2	60,4	8,9	65,0	59,4	8,6
País	64,7	53,4	17,5	68,3	61,8	9,5	67,1	60,4	10,0

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares; DANE, 2017. Información referida a las áreas metropolitanas, para el trimestre móvil Agosto-Octubre de 2017.

El PLE que se presenta a continuación se compone de cuatro capítulos, en los cuales se describe la información compilada de los actores del mercado de trabajo. El primer capítulo presenta los elementos fundamentales de la política pública de trabajo decente y del plan local de empleo. El segundo capítulo da cuenta del componente estratégico, en el cual se describen los principales elementos metodológicos del PLE. El tercer apartado relaciona el PLE con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Finalmente, el último apartado señala los lineamientos Estratégicos del Plan Local de Empleo, diferenciando cada uno de los ejes o categorías fundamentales del trabajo decente en Medellín.



II. REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO DECENTE

DEFINIENDO EL TRABAJO DECENTE.

El trabajo decente, como concepto, surge a finales de la década de los noventa, debido a las transformaciones del trabajo en los procesos de globalización económica, como una de las consecuencias de la implementación del modelo económico neoliberal, donde una de sus características es la flexibilización de las relaciones laborales con una paralela precarización laboral, lo cual ha respondido en las últimas décadas a las nuevas formas de organización productiva y las dinámicas de integración comercial mundial (Pineda, 2013).

Juan Somavia, Director de la Organización Internacional de Trabajo – OIT- en el año de 1999, en la Conferencia Internacional del Trabajo número 87, fue quien comenzó a promoverlo a raíz de reconocer problemas de desprotección laboral y de la preocupación por el aumento de condiciones laborales cada vez más precarias, en el marco de un contexto global y de una profundización de la globalización, siendo formulado por los mandantes de la OIT como una manera de “*identificar las prioridades de la Organización de reformar y modernizar su enfoque para el siglo XXI*” (OIT, 2006).

Según la OIT (1999) la finalidad primordial del organismo “*es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*”. Tales condiciones marcan en principio el alcance que se le pretendía dar a un concepto novedoso para el mundo del trabajo.

El Trabajo Decente se ha definido como “*aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana*”, estableciendo unas características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Basándose en que “*el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, de democracias que producen para las personas y crecimiento económico que aumenta las posibilidades de trabajos productivos y el desarrollo de las empresas*” (OIT, 2006), y que es necesario “*promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*” (OIT, 1999) los objetivos del Trabajo Decente definidos por la OIT son los siguientes:

- *“Crear Trabajo: se requiere de una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.*
- *Garantizar los derechos de los trabajadores. Para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores y, en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor y no en contra, de sus intereses.*
- *Extender la protección social. Para promover tanto la inclusión social como la productividad, al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.*
- *Promover el diálogo social: la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas”.*

Seguendo a Marín Boscán (2008), el Trabajo Decente termina siendo considerado como: *“sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada”* (OIT, 2006). También significa un trabajo suficiente *“en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar (sic) la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores”* (OIT, 2006); siendo el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

Aunque es claro que la universalidad en el concepto de trabajo decente ha estado presente en casi toda la literatura sobre el tema en los últimos diez años, pretendiendo abarcar a todos los trabajadores y todas las formas de trabajo en sus aspectos cualitativos y cuantitativos, sea cual sea el modo y el sector donde trabajen: como asalariados, cuenta propia, a domicilio, sea en la economía regulada o no (ORMET, 2012); según Ghai, en la realidad no se materializa para los trabajadores informales, para los trabajadores independientes ni para los que trabajan de manera temporal y a domicilio (GHAI, 2003), lo que constituye el reto actual de las políticas públicas, por lo que la OIT ha venido impulsando la coordinación internacional sobre políticas macroeconómicas y el desarrollo de políticas activas de mercado laboral, implementado el Programa de Trabajo Decente –PTD- por cada país miembro. En particular para América Latina, uno de los desafíos para generar Trabajo Decente es lograr un crecimiento económico capaz de promoverlo, en donde mejoren a la vez las condiciones laborales y



salariales y las productividades del trabajo, y se actúe bajo el reconocimiento de la heterogeneidad productiva de las regiones (OIT, 2006), lo que implica:

- Lograr un crecimiento económico que promueva el Trabajo Decente.
- Lograr la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayor confianza en la democracia y en el diálogo social.
- Ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y protección social de los trabajadores.
- Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad.

En otras palabras, el Trabajo Decente *“debe constituir la esencia de las estrategias mundiales, nacionales y locales encaminadas al progreso económico y social, y es el eje de las actividades para reducir la pobreza, así como un medio de lograr un desarrollo equitativo, incluyente y sostenible”* (OIT, 2006).

La norma jurídica, el derecho del trabajo y el Trabajo Decente

Los Derechos Fundamentales cumplen en la actualidad una función vital no sólo en el constitucionalismo contemporáneo sino también en los modelos de estado y en la institucionalización de conceptos y programas ligados al bienestar social y la calidad de vida, máxime cuando de estado social de derecho se trata.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos destaca la estrecha relación existente en la tríada conformada por el Estado de Derecho, la convivencia democrática y la vigencia de los derechos humanos, considerando que la democracia y el Estado de Derecho *“constituyen condiciones necesarias para lograr la vigencia y el respeto de los derechos humanos en una sociedad”*.

Dentro de la categorización del trabajo como derecho humano, la Organización Internacional del Trabajo ha emitido importantes declaraciones. Así, en 1944 dictó la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de esa Organización (Declaración de Filadelfia), en la que enfatiza sobre el valor y dignificación del trabajo, al reafirmar entre otros aspectos: *“el trabajo no es una mercancía”* (Parte I, letra a). Igualmente, en 1998 emitió la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, buscando ante todo promover el respeto de los derechos humanos, más que castigar las omisiones.

Los Derechos Fundamentales en el Trabajo, conforme con las Declaraciones de la OIT, son: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la

eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; los cuales se constituyen en un mecanismo idóneo para garantizar la justicia social, aún con obstáculo jurídico que se da al no existir en la mayoría de países miembros de Naciones Unidas una exacta concordancia entre el Derecho del Trabajo y el Derecho al Trabajo.

La Carta Democrática Interamericana juega un importante rol en este sentido, conforme a ella la democracia comprende un derecho humano y una obligación gubernamental, ya que *“los pueblos de América tienen derecho a la democracia y sus gobiernos la obligación de promoverla y defenderla...”* (Art. 1), porque ésta se considera esencial *“...para el desarrollo social, político y económico de los pueblos de las Américas”* (OEA, Carta Democrática Interamericana, Art. 1).

A su vez, en el mencionado instrumento interamericano reza que la democracia es indispensable para *“el ejercicio efectivo de las libertades fundamentales y los derechos humanos...”* (Art. 7), y su promoción y fortalecimiento requieren del ejercicio *“pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de las normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT...”* (Art. 10). Así es reconocido y apoyado el esfuerzo de la OIT en el mundo, en pro de la justicia social.

La OIT ha dejado claro la necesidad de que los Estados diseñen e implementen estrategias económicas, políticas y jurídicas que se ajusten a las necesidades particulares de la sociedad y que permitan avanzar en el camino hacia un trabajo decente para todos, para lo cual el derecho es el instrumento que lo permite, y que además le da fuerza vinculante al concepto de Trabajo Decente.

Para entender la fuerza vinculante del Programa de Trabajo Decente en el ámbito internacional, así como su aplicación al interior de cada Estado, primero es necesario revisar los conceptos de *ius cogens* y de *ius cogens laboris*; así de las normas internacionales del trabajo con carácter imperativo.

Según la doctrina internacional, el *ius cogens* es el conjunto de normas internacionales que tutelan los derechos fundamentales de la persona humana, las que tutelan los derechos de los pueblos a su autodeterminación y de los Estados a su respeto, las que tutelan los intereses de la comunidad internacional y las que prohíben el uso de la fuerza. Dichas normas pueden ser convenios, que son tratados internacionales con fuerza vinculante que pueden o no ser ratificados por los Estados miembros pero que son de obligatorio cumplimiento; o recomendaciones, que actúan como lineamientos no vinculantes pero que proporcionan información específica para la aplicación.

El *ius cogens laboris* se ha concebido como *“los derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho internacional general”*, donde *“los primeros son aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”*, y *“las segundas son las normas que, siendo aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto, gozan de la característica de prevalecer sobre cualquier otra norma que esté en oposición a ellas”*. Dado que el



lus cogens laboris es imperativo para los Estados, cualesquiera regla internacional o disposición unilateral de una nación emitidas en contravía del mencionado principio carecerán de valor jurídico y se entenderán como una desobediencia a los deberes internacionales del Estado. (Canessa Montejo, 2007).

Se debe poner de presente que la OIT (2009), con el ánimo de garantizar el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y de propiciar las condiciones apropiadas para su goce y ejercicio, ha establecido las llamadas Normas Internacionales del Trabajo que se definen como “*instrumentos jurídicos diseñados por los mandantes de la propia Organización, es decir, empleadores, trabajadores y gobernantes, por medio de los cuales se instituyen los preceptos y derechos mínimos en el Trabajo*”.

En cuanto a los convenios, corresponde indicar que se han constituido como normas del *lus cogens laboris* debido a la observancia y aplicación imperiosas que deben detectar los Estados. En consecuencia, la OIT ha jerarquizado ocho convenios como fundamentales:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Estas normas se han constituido en los elementos fundamentales para lograr el objetivo macro de la OIT en materia del PTD, que permitirá la justicia social, la igualdad de oportunidades de trabajo productivo para hombres y mujeres, la reducción de la pobreza y el respeto por la dignidad del ser humano (Ortiz, 2010).

Además de los convenios mencionados, la OIT ha logrado comprometer a los Estados con el PTD a través de otras estrategias jurídicas como el Pacto Mundial del Empleo y la Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo.

En cuanto a los principios y derechos fundamentales laborales, se debe indicar que se entienden reconocidos desde 1998 según la LXXXVI Conferencia de la OIT; con la que se ha buscado que el progreso social sea proporcional al mejoramiento de las condiciones económicas y del desarrollo en el mundo. Dichos principios y derechos deben ser reconocidos en todos los Estados sin

importar la condición social ni económica de las personas; y se agrupan en cuatro categorías: la negociación colectiva, la libertad de asociación y la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y la supresión de la discriminación en el empleo (OIT, 1998).

El Trabajo Decente, tal y como lo ha señalado José Manuel Lastra (2015), ha llegado a calificarse como un bien público mundial. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa también lo consagra, lo institucionaliza y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales. Para Philippe Auvergnon, la idea del trabajo decente es un lema de acompañamiento social de la globalización, entendiendo que el trabajo no es una mercancía y el salario debe asegurar un nivel de vida conveniente y un nivel de desarrollo en condiciones de libertad e igualdad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, tal y como lo declara la Constitución de la OIT de 1919 y la Declaración de Filadelfia de 1944.

En este sentido, la justicia social es el eslabón que lleva el Trabajo Decente más allá de un derecho reconocido por la normatividad vigente; al decir de Amartya Sen (1999) éstos tienen el sentido de ir más allá de los derechos básicos, interrelacionando derechos fundamentales con derechos económicos, sociales y culturales, permitiendo una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores.

Derecho, Trabajo Decente, globalización y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Siguiendo al Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo de España –ISCOD– (2012), la globalización no es sólo un fenómeno económico. La globalización tiene un origen cultural, generado a través de la situación progresiva de parámetros culturales autóctonos por formas de vida transnacionales que requiere de mecanismos de gobernabilidad para trascender en su dimensión política.

Desde lo económico la globalización viene condicionada por algunos factores que tienen su origen en el crecimiento económico a partir de los años cincuenta con la generación de un entorno político, económico y social estable (OIT, 2006). La globalización económica es un proceso de absorción de mercados por cada vez menos empresas productoras, a través de redes mundiales de distribución comercial, aunque se intente hacer creer que, de pronto el mundo se llenó de oportunidades para todos y cualquiera puede competir con cualquiera en su propio mercado interno.

En un sistema económico de mercado, el capital es un factor dominante, en relación con el resto de factores de producción. La globalización incorpora como novedad, la conversión de un poder hegemónico, que utiliza como mecanismo de incentivación y estímulo económico la desigualdad extrema y la lógica del mal menor o la posibilidad cierta de empeorar. La consecuencia de esta concepción globalizada de las relaciones económicas empieza a ser evidente. Se consolida el reparto de mercado entre bloques económicos hegemónicos, impermeable a la incorporación de nuevos operadores productivos, que excluye la posibilidad



de un tímido desarrollo industrial de los países mal denominados tercermundistas; donde los estados pierden autonomía y disminuyen las posibilidades de control político de las decisiones económicas, al tener que seguir las fórmulas prescritas por sus acreedores. Esto provoca que las condiciones laborales de los trabajadores en los países desarrollados se precarizan, a la vez que se produce un proceso paulatino de desregulación de las relaciones laborales.

Como expone Castro Guiza (2013), el fenómeno de globalización en la economía se ha caracterizado por grandes disposiciones al cambio en todas las áreas del conocimiento sin exceptuar al derecho. Este proceso ha impactado las condiciones y derechos de los trabajadores y las tensiones que detectan los actores que construyen la relación de trabajo. En tal sentido, se observan nuevas perspectivas que, según Espinoza, se refieren a tendencias como las altas tasas de desempleo, la flexibilidad en las formas de contratación, la desregularización y la desprotección en el desempeño de nuevas formas de trabajo, el aumento de la informalidad laboral, la disminución de los ingresos para los trabajadores y la incapacidad del Estado para cumplir con su función como administrador de recursos (Espinoza, 2003).

Afirmar que la globalización ha producido transformaciones sustantivas en las relaciones laborales es un hecho. ISCOD (2012) resalta dentro de las repercusiones más relevantes en el ámbito laboral las siguientes:

- Cambios en el empleo, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.
- Flexibilización en el mercado de trabajo, con tendencia a la inestabilidad del empleo y a tener altas tasas de rotación.
- Cambios en la normativa laboral, con tendencia a la desprotección.
- Reestructuración de los sistemas de seguridad social, con tendencia a segmentar la oferta y cobertura y aumentar los niveles de exclusión.
- Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas, con tendencia a la pérdida de los derechos adquiridos y/o disminución de las exigencias reivindicativas.
- Debilitamiento del rol del estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso.
- Fortalecimiento de la autonomía empresarial, en la toma de decisiones económicas, definiendo unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que las empresas quieren alcanzar para sus negocios.

La dimensión social de la globalización, basada en valores universales compartidos y en el respeto de los derechos humanos y la dignidad de la persona: una globalización justa, integradora, gobernada democráticamente y que ofrezca oportunidades y beneficios tangibles, transita ineludiblemente hacia el concepto

de justicia social. Sin embargo, el actual proceso de globalización está produciendo resultados desiguales entre los países y dentro de ellos. Se ha creado una gran riqueza, con un reparto desigual. Para la gran mayoría de mujeres y hombres, la globalización no ha sido capaz de satisfacer sus aspiraciones sencillas y legítimas de lograr un Trabajo Decente (ISCOD, 2012).

Según los informes anuales de la Organización, durante los últimos cinco años ha aumentado de manera generalizada el descontento social por la evolución del empleo y por la afectación inequitativa de la crisis económica que detectan unos países más que otros. Indica, también, que los salarios de los trabajadores en las economías desarrolladas se han estancado o han tendido a disminuir, con lo cual continúa la necesidad de que los Estados se comprometan más. Y es que en definitiva, cuando se garantizan todos y cada uno de los derechos fundamentales en el trabajo, bajo una adecuada orientación económica, se genera el crecimiento en la economía de los países, asegurando el Trabajo Decente de la gente, lo que en nuestro tiempo ha resultado precario, por lo que la misma OIT ha afirmado sobre el déficit de Trabajo Decente en el mundo, y su propósito de reducirlo, asumiendo así un desafío global (OIT, 2001).

El Informe de la Comisión Mundial sobre Dimensión Social de la Globalización destaca entre sus recomendaciones, como prioridades esenciales de la gobernanza nacional: “*la conversión del Trabajo Decente en un objetivo fundamental de las políticas económicas, dando prioridad a la creación de empleos, salvaguardando los derechos fundamentales en el trabajo, reforzando la protección social y promoviendo el diálogo social*” (Comisión Mundial, 2004). Y también destaca que el Trabajo Decente para todos “*debería convertirse en un objetivo global y perseguirse a través de políticas más coherentes en el seno del sistema multilateral*” (Comisión Mundial, 2004).

Martínez destaca la necesidad de una mayor integración de las políticas públicas en materia laboral, para lograr crecimiento económico con Trabajo Decente, y establece que se debe poner énfasis en “*los aumentos de productividad, competitividad, inversión y salarios reales como los motores del crecimiento económico con Trabajo Decente en el mediano y largo plazos*” (Martínez, 2005).

De ahí que los Programas de Trabajo Decente estén reforzados con otros mecanismos jurídicos internacionales, como por ejemplo el *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*, lanzado en Davos en 1999, que es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las empresas de todos los países acojan como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones diez principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción (ONU, 1999). Su finalidad es lograr conciliar los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil, de las Naciones Unidas, de las organizaciones empresariales, sindicatos y organizaciones no gubernamentales para el desarrollo- ONGD-, resaltando que en el tema de las normas laborales aborda:

- Mantener la libertad sindical y efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.



- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Aunado a la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de marzo de 2017, la cual establece unos principios que tienen como misión guiar a gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores de los países de origen y acogida, así como a las propias empresas transnacionales, para la adopción de medidas y acciones que conduzcan el progreso social, en las categorías de: empleo, formación, condiciones de vida y de trabajo, y relaciones de trabajo.

No obstante los anteriores mecanismos, ha sido necesario recurrir a procesos de cooperación internacional y de alianzas público –privadas, dados los niveles inequitativos de crecimiento que está generando el desarrollo. Hace varias décadas se consideraba real la posibilidad de alcanzar niveles de desarrollo económico equivalentes en todas las regiones y todos los países del mundo, y que las situaciones de “subdesarrollo” podrían solucionarse con aportaciones por parte de los países “desarrollados”. En los años noventa, con la hegemonía del pensamiento liberal que consideraba a la globalización como la forma más eficaz de alcanzar el desarrollo por la liberación de los flujos comerciales, financieros y de información, se produjo un replanteamiento de la cooperación al desarrollo en que se cuestionaba la capacidad de generar crecimiento directo por la transferencia de recursos económicos, entrando con fuerza el enfoque del “desarrollo humano” impulsado desde Naciones Unidas, en el que *“el desarrollo humano sitúa a las personas en el centro del desarrollo. Se trata, en este sentido, de que las personas desarrollen su potencial, aumenten sus posibilidades y disfruten de la libertad para vivir la vida que valoran”*.

Este concepto está también en el origen de la “Declaración del Milenio” aprobada en septiembre de 2000 que instó a la Organización de Naciones Unidas a trabajar por la consecución para el año 2015 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio – ODM- en que los 191 Estados miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a cumplir; pero que al no lograrlo se escala a los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS – para el año 2030, en los cuales todos y cada uno de estos objetivos está relacionado con los cuatro pilares del Trabajo Decente:

“Un número mayor de personas con empleos decentes significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo, y mayor crecimiento significa más recursos disponibles para crear empleos decentes. Es una ecuación simple, pero que ha sido ampliamente olvidada en la formulación de políticas internacionales, tanto antes como después de la crisis financiera de 2008. Con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible tenemos la oportunidad única en esta generación de cambiar las cosas y mejorar la vida de miles de millones de personas.

El trabajo decente incrementa los ingresos de los individuos y de las familias, que pueden ser gastados en la economía local. Su poder adquisitivo incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabajadores y mejorar sus salarios

y condiciones de trabajo. El trabajo decente aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar.

Promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT, con la igualdad de género como tema transversal. Estos son factores indispensables para hacer avanzar toda la Agenda de Desarrollo Sostenible. El trabajo decente para todos reduce las desigualdades e incrementa la resiliencia...” (Guy, 2016)

Y es que dentro de las corrientes actuales de pensamiento jurídico se reconoce que la indiferencia hacia la situación de marginalidad económica, social y cultural de la mayoría de los miembros de la sociedad resulta incompatible con los anhelos de desarrollo económico. El desarrollo relevante y deseable no se ha de entender solo como un objetivo que se deriva del crecimiento económico; ha de ser definido en términos de desarrollo social y humano, –a partir del enfoque del desarrollo humano– para la expansión de las libertades de la persona. Desde esta perspectiva, las libertades individuales se interpretan como capacidades reales de escoger entre distintas formas de vida posibles (Quintero, 2008).

La escogencia supone unas condiciones materiales que liberen al individuo de la zozobra por alcanzar la satisfacción de sus necesidades más básicas, que le permita ampliar la esfera de sus capacidades (Abramovich, 2002).

La búsqueda del desarrollo ha llevado a los países latinoamericanos a establecer reformas institucionales que integran de una u otra forma las distintas perspectivas existentes sobre el desarrollo. Muchos Estados, Colombia entre ellos, reformaron las constituciones existentes o crearon otras, como parte de esa búsqueda.

Los países latinoamericanos enfrentan importantes tensiones en el ámbito de la regulación jurídica del Trabajo Decente, específicamente en lo relativo al Trabajo, la Seguridad social y la Protección social. De un lado hay quienes consideran que la globalización hace necesario tener un derecho del trabajo y la seguridad social con estándares no muy altos de protección y con modelos flexibles. En esta línea se encuentra a quienes argumentan que el reto en materia laboral es, por encima de todo, realizar ajustes jurídicos y económicos que atraigan en los países con menor crecimiento la inversión extranjera y la generación de empleo, como consecuencia de la creación de posibilidades de mejores utilidades y de inversión para los empresarios, aceptando las condiciones de una economía de mercado; ubicando al Estado con el doble papel de regular y asumir prestaciones de las que no se pueden hacer cargo las empresas privadas (Quintero, 2008).

De otro lado están los que ponen el énfasis en la protección de la población vulnerable, particularmente en asuntos de trabajo y seguridad social. El Estado, en atención al principio de Estado social de derecho, debería tener estándares altos en materia de protección social, a fin de mitigar los riesgos personales que producen las fallas del mercado. La regulación laboral y de seguridad social, al lado de una fuerte protección de los derechos constitucionales de naturaleza



social, económica y cultural, son herramientas que hacen posible esa mitigación (Abramovich, 2002).

Estas concepciones forman parte, a su vez, de tres paradigmas de regulación jurídica: el primer paradigma, defensor de estándares no muy altos de protección social, es el del derecho privado clásico. A partir de este se afirma la necesaria igualdad formal o igualdad ante la ley, con independencia de las posiciones sociales. La autonomía de la voluntad y la capacidad contractual serían los valores centrales en la relación entre particulares, o entre estos y el Estado. El segundo, que puede definirse como el paradigma del derecho social, y el tercero caracterizado por la sociología jurídica como el del derecho regulativo, abogan por altos estándares de protección (Lee, 1997 y Abramovich, 2002).

Este último, se caracterizaría por ser correctivo de las disfunciones que genera el primero y tendría entre sus elementos definitorios los siguientes (Lee, 1997):

- la tendencia a otorgar tratamientos desiguales a los sujetos ubicados socialmente en diversas posiciones, y la construcción de principios de interpretación favorables a dichos tratamientos desiguales.
- el establecimiento de limitaciones a la autonomía de la voluntad y a la capacidad contractual, como valores centrales del paradigma del derecho privado, fundadas en el interés común o en valores colectivos.
- la inclusión, dentro del listado de funciones estatales, de labores de promoción para grupos vulnerables.

El paradigma del derecho social asume formas precisas en la argumentación de base política y social de notables exponentes del denominado constitucionalismo social, y del derecho regulativo. Según el constitucionalismo social (*Uprimny, 2006*) una forma de pensar las instituciones jurídicas es la postura igualitaria. A partir de esta visión se reclama al Estado un rol más protagónico en la vida social, al asignársele labores de protección de derechos sociales, económicos y culturales. Esta asignación supone la superación de un concepto más estrecho de instituciones jurídicas, centrado en la creencia en el mercado como instrumento fundamental de coordinación social. El Estado, en los procesos de creación y ajuste institucional, no debería ya limitarse a las tareas de asegurar el orden público, garantizar el cumplimiento contractual y proteger los derechos de propiedad.

El derecho regulativo por su parte, es descrito por la sociología del derecho como un fenómeno jurídico que surge como reacción al Estado liberal clásico, que está vinculado a la idea de un Estado intervencionista o Estado social de derecho. Puede definirse como un proceso de materialización del Derecho, en la medida en que se produce por la introducción de aspectos materiales de tipo político, económico, social y valorativo dentro del derecho (*Calvo 2005*).

Existen dos versiones del mismo: un derecho regulativo de tipo social y otro económico. Según Quintero (2008), ello da lugar a una tensión presente en el

ámbito del Trabajo Decente, referida al órgano o a los órganos encargados de regular las relaciones sociales relevantes para estas áreas del derecho. Una visión clásica, dentro del paradigma del derecho privado, deja en manos del legislativo la tarea regulatoria, de manera privilegiada y excluyente. Su explicación y justificación se fundan en el modelo positivista jurídico, según el cual el derecho es una creación del soberano racional, sabio y capaz de anticipar todas las posibles situaciones sociales necesarias de regulación. La segunda visión, propia del derecho regulativo, deja en manos de la rama administrativa del poder público la labor regulatoria, donde el estado tiene dentro de sus fines la expedición de normas administrativas tendientes a solucionar la situación de crisis económica y social que se pueda presentar en un territorio.

Se tiene también otra forma de analizar el asunto y evidenciar las tensiones jurídico – económicas, y es a través de la constitucionalización del derecho privado, considerando a los jueces como los mejores garantes de los derechos sociales consagrados en los textos constitucionales. En el caso colombiano esta última tensión se evidencia a diario, en particular en las sentencias de la Corte Constitucional que obligan al Estado a pagar cuantiosas indemnizaciones, o en el reconocimiento de prestaciones a trabajadores vulnerables cuyos derechos quedaban sin protección, ante la liquidación de una empresa privada, y la existencia del velo societario que impide hacer responsables a los socios, más allá del monto de sus aportes; aún en contra del principio de sostenibilidad fiscal. En estos casos la Corte considera prioritaria la protección del grupo vulnerable, sacrificando la autonomía de la voluntad, o la libertad contractual, principios centrales en el paradigma del derecho privado, o hasta del mismo principio de sostenibilidad a quien considera más como una norma programática.

En síntesis, dentro de un fenómeno de globalización, la relación del Trabajo decente con el derecho presenta “una tensión fuerte entre regulación y desregulación, en el derecho constitucional y el derecho de la seguridad social y del trabajo. Pero en el mismo ámbito del derecho constitucional se presenta otra tensión fuerte entre los valores propios del paradigma del derecho privado, y los valores del derecho social o regulatorio. El carácter valioso de ambos tipos de valores, y el carácter mixto del modelo de desarrollo incluido en la Constitución, hace de estas tensiones algo siempre presente y solo ajustable mediante mecanismos judiciales o legales concretos (...) hay que advertir que si bien podría pensarse en el carácter dominante de la desregulación, por la incongruencia antes descrita, lo que se evidencia es una gran explosión de derecho regulativo, que se produce mediante los decretos, las circulares, las resoluciones, los conceptos producidos por la administración. La tensión fuerte en el esquema del derecho regulativo se expresa entonces en la proliferación de disposiciones administrativas, el incremento de competencias a los órganos de la administración y el adelgazamiento económico y estructural de los mismos. Esta tensión hace del derecho regulativo un mecanismo débil para garantizar la efectiva protección social de los ciudadanos” (Quintero, 2008).



El trabajo decente en Colombia.

Colombia es miembro activo de la OIT además de ostentar la calidad de miembro fundador desde su creación en 1919. Ello implica que el país está obligado a cumplir con las exigencias impuestas por dicho Organismo internacional desde su constitución y a observar las normas allí generadas para lograr la justicia social a través de la promoción de los derechos laborales, del fomento del Trabajo Decente, del avance en las condiciones de seguridad social de los ciudadanos y del diálogo permanente en los escenarios laborales de los pueblos (OIT, 2012).

El Documento normativo que da vida la Organización, en su artículo 19-5, impone a los Estados la obligación de ratificar los convenios en el término máximo de un año después de adoptado para que lo integren a su legislación interna, siempre y cuando la autoridad competente en el respectivo estado así lo acepte, so pena de informar sobre tal situación. En el caso de la aceptación interna, dicho estado deberá comunicar al Director General del Organismo sobre las medidas, políticas y normas diseñadas para hacer efectivo el Convenio. No obstante, en caso de una recomendación, según el numeral sexto del mismo artículo, la única obligación de los países es la de someter a discusión la adopción o no de la recomendación sin exigir su ratificación (OIT, 1919).

Colombia ha ratificado más de 60 convenios de los 189 adoptados por la OIT; Entre ellos se encuentran los 8 Convenios Fundamentales (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2010).

Sobre el tema, la Corte Constitucional de Colombia, mediante la Sentencia C-401 de 2005, ha asegurado que todos los Convenios de la OIT ratificados por Colombia forman parte de la legislación interna, según lo mandado por el inciso 4 del artículo 53 de la Carta política; y gozan de aplicación directa, sin necesidad de reiterar su contenido por norma alguna. Sin embargo, dicho Tribunal Constitucional, también ha afirmado que sólo los convenios referenciados que versen sobre amparo y desarrollo de derechos humanos en el trabajo harán parte del bloque de constitucionalidad, toda vez que algunos de ellos tratan sobre aspectos no constitucionales, como los estadísticos, administrativos y demás que no se ostentan la misma jerarquía normativa superior.

Desde la Carta política de 1991, el trabajo se encuentra constitucionalizado (artículo 25) como un derecho y un deber del ciudadano, y con tutela para su ejercicio. Asimismo, en el artículo 53 superior, se encuentran fijados unos principios laborales mínimos y fundamentales que, aunque deberían estar contenidos en el estatuto del trabajo que no ha sido expedido aún, fungen como fuentes orientadoras del Derecho del trabajo y son:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
- Remuneración mínima vital y móvil;
- Estabilidad en el empleo;
- Irrenunciabilidad a los derechos mínimos;

- Improcedibilidad de la conciliación y de la transacción sobre derechos ciertos e indiscutibles;
- Favorabilidad en la aplicación e interpretación de normas para el trabajador;
- Primacía de la realidad sobre la formalidad;
- Garantía a la seguridad social;
- Protección especial a la mujer, de la maternidad y de los menores de edad, y
- Capacitación, descanso necesario y adiestramiento.

Para el desarrollo de los enunciados constitucionales y en desarrollo de los Convenios firmados, el Estado colombiano ha puesto en vigencia, en los últimos años, distintas normas laborales, entre las cuales se destacan las Leyes 1010 de 2006 (sobre acoso laboral), 1221 de 2008 (sobre teletrabajo), 1429 de 2010 (sobre generación y formalización del empleo), 1438 de 2011 (reforma al sistema de salud), 1468 de 2011 (sobre licencia de maternidad), 1496 de 2011 (sobre equidad salarial para la mujer); y el Decreto 2025 de 2011 (sobre contratación).

La Corte Constitucional ha expresado, en varios pronunciamientos, como la Sentencia C-614 de 2009, que el trabajo tiene una triple naturaleza constitucional “*como valor, como principio y como derecho fundamental*”, además de que “*debe ser protegido en todas sus modalidades*”. Al respecto, ha manifestado que el trabajo “*es un valor fundante del Estado social de Derecho, que goza del carácter de derecho fundamental, que otorga el beneficio al individuo de desempeñar su labor en condiciones dignas y el de obtener una remuneración acorde a sus necesidades*”. Por lo cual, en su concepto, “*el Estado debe implementar estrategias que garanticen el trabajo a sus conciudadanos en condiciones apropiadas*”.

No obstante la existencia de una normatividad laboral colombiana en relación al derecho del trabajo y del derecho al trabajo, en particular sobre el trabajo decente, son pocos los datos que se tienen sobre su impacto; lo que impide hacer una evaluación sobre el mejoramiento o retroceso en el contexto laboral sobre el nivel de los logros de los objetivos del PTD en el país.

El Ministerio del Trabajo creó la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo para desarrollar el trabajo decente en Colombia en las relaciones laborales individuales y colectivas, así como para proteger los derechos laborales fundamentales, especialmente los de las poblaciones más vulnerables. Sin embargo, desde la mencionada Dependencia, por ahora sólo se le hace seguimiento al trabajo infantil por medio del Sistema de información integrado para la identificación, registro y caracterización del trabajo infantil y sus peores formas – SIRI-TI-, sin resultados concluyentes.

Ahora, sobre el avance en materia de Trabajo Decente, la Procuraduría General de la Nación en asocio con DeJusticia, mediante su publicación “*Trabajo digno y decente en Colombia*”, ha asegurado que de cada diez colombianos trabajadores, seis no tienen un empleo digno, estadística que tiende a empeorar.



Asimismo, el 63% de los trabajadores del país ejercen labores de baja calidad, lo que implica desigualdad y desprotección laboral; lo que refleja, además, que el país socialmente es el más disímil de América latina. También, se observa cómo el 46% de los asalariados devengan menos de un salario mínimo mensual y que la forma de vinculación por terceros (cooperativas, empresas de servicios temporales, prestación de servicios) ha aumentado a un 27,4% durante el 2007 y la contratación a término fijo ha seguido la misma tendencia en los últimos años (PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN, 2012).

DeJusticia (2012) también hace un llamado frente al tema y las obligaciones adoptadas al respecto por Colombia, dado que aún no se ha cumplido lo atinente a la expedición de un estatuto del trabajo moderno que recoja los desarrollos normativos internacionales, con vocación de proteger a la totalidad de trabajadores en Colombia y se ajuste a las realidades de la estructura productiva vigente; tratando de buscar un equilibrio entre garantizar un núcleo básico de protección y el derecho de asociación a todos los trabajadores, independiente de su forma de vinculación y ante todo cubriendo a los trabajadores informales e independientes, y el funcionamiento eficiente del mercado laboral, con una fuerte inversión social del Estado.

En ese mismo sentido, la Universidad del Rosario en su estudio *Déficit de Trabajo Decente en Colombia* (2015), establece que el desempleo juvenil constituye una de las principales problemáticas que dificultan el acceso al mundo laboral. Asimismo, encuentra un incremento en los estándares de informalidad o ausencia de derechos en el trabajo, particularmente en el sector rural; una limitación formal de 8 horas diarias de trabajo del ordenamiento laboral que contrasta con el promedio de 10,1 horas diarias en el terreno empírico que incide negativamente en la informalidad laboral y la insuficiencia del ingreso; precariedad en la contratación laboral, ya que al decir de los investigadores, *“el principio de estabilidad en el empleo en Colombia ha sido progresivamente erosionado a través del modelo institucional del ordenamiento laboral colombiano, que estructura modalidades que favorecen la contratación por tiempo definido (flexibilidad de entrada) y la libertad de despido (flexibilidad de salida), comprometiendo el Principio en función de la precarización del vínculo laboral como medida de fomento del empleo; déficit de cobertura en materia de protección social y prevención, y atención de contingencias de origen laboral, evidenciado en los indicadores que reflejan que sólo el 30% de los ocupados cotiza al Sistema General de Pensiones; llamando también la atención en la baja tasa de afiliación sindical de tan sólo 4.5% de los empleados formalizados.*

Recomendación OIT 204 de 2015 sobre la transición de la economía informal a la economía formal

Las tensiones relacionadas en el acápite anterior obligaron a la OIT a ocuparse de expedir recomendaciones para tratar de resolverlas e incorporar la otra mitad de la fuerza laboral global a la Política Pública de Trabajo Decente, a través de la Recomendación 204 de 2015, el cual se convierte en el primer instrumento internacional que:

- Se concentra en la economía informal.
- Señala una clara orientación para salir de la informalidad y facilitar la transición a la economía formal.
- Encapsula buenas prácticas en la transición a la formalidad y al mismo tiempo establece una ruta para innovaciones de política.
- Releva los valores de la OIT, las instituciones y da orientaciones a la otra mitad de la fuerza laboral global.
- Tiene relevancia universal y al mismo tiempo reconoce la necesidad de adaptarse a una la diversidad de situaciones nacionales.
- Reconoce la necesidad de una perspectiva macro para la formalización así como de aproximaciones hechas a la medida para responder la heterogeneidad de la Economía Informal.
- Múltiples vías y variedad de aproximaciones para facilitar la transición a la formalidad.

La transición a la formalidad necesita acciones en varias áreas de política e involucra a varias autoridades e instituciones para cooperar y coordinar estrategias coherentes e integradas, por ello los objetivos interrelacionados de la Recomendación son:

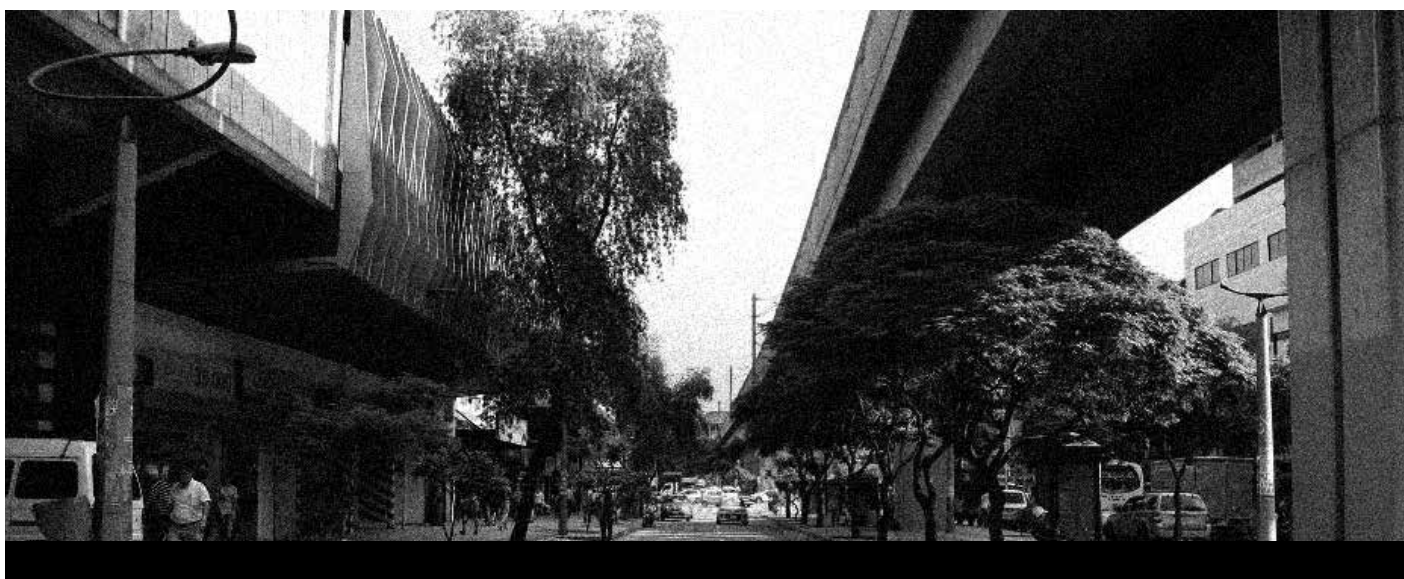
- a) facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento;
- b) promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y
- c) prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

La combinación del “policy mix” y la coordinación institucional depende también de aspectos y circunstancias específicas a ser atendidas.

Es necesario asegurar el rol central del tripartismo y de las instituciones tripartitas cuando se abre el espacio para diálogo proactivo y de amplia base así como las consultas con todos los involucrados.



III. LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y EL PLAN LOCAL DE EMPLEO



Para el logro de los cuatro objetivos estratégicos establecidos por la OIT i) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo ii) La promoción de oportunidades laborales iii) la protección social y el iv) diálogo social, el Concejo de Medellín aprobó el acuerdo 64 de 2013 que establece que el municipio de Medellín promoverá el Trabajo Decente y la equidad en el trabajo, y fue reglamentado por el decreto Municipal 1251 de 2015 en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo Ley 1753 de 2015, artículo 74.

Esta tiene como prioridad lograr una mejor calidad de trabajo en la Ciudad y con su reglamentación, se ordenó articular las acciones de todas las dependencias municipales y del sector privado en un plan local de empleo. El mismo esta basado en los 11 elementos o categorías del Trabajo decente según la OIT, Oportunidades de empleo; Ingresos adecuados y trabajo productivo; Horario de trabajo decente; Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; Trabajo que debería abolirse; Estabilidad y seguridad del trabajo; Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; Entorno de trabajo seguro; Seguridad social; Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores; Contexto económico y social del trabajo decente.

El Plan de Desarrollo MEDELLÍN CUENTA CON VOS Acuerdo 003 de 2016, incorporó el proyecto DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL TRABAJO DECENTE, proyecto que tiene entre sus objetivos los siguientes:

- Identificar Programas y Proyectos de los actores del Mercado laboral que permitan desarrollar la Política Pública de Trabajo Decente en la Ciudad de Medellín.
- Articular programas y proyectos que se orienten al cumplimiento de cada una de las dimensiones del Trabajo Decente; crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social.
- Evitar duplicidad de acciones y obtener eficiencia en la asignación de recursos.
- Lograr la sinergia de todos los actores del Mercado Laboral para obtener mejores resultados en sus actuaciones.
- Fomentar el Diálogo Social y el Tripartismo en la Ciudad de Medellín.
- Acordar las prioridades de las acciones a desarrollar en la ciudad, entre ellas combatir la informalidad, reducir el desempleo, promover el empleo en grupos vulnerables, entre otros.
- Evaluar el avance de la Política Pública en la Ciudad de Medellín, a través de otros indicadores diferentes a la tasa de desempleo.
- Permitir revisar incentivos para generación de empleo a través de beneficios tributarios locales.
- Orientar el apoyo del gobierno local a industrias de competitividad internacional.
- Generar reconocimiento público y social para los actores públicos y privados participantes.
- Preparar la Ciudad de Medellín para atender el post conflicto en materia de empleo.

El Proyecto se ajusta al principal objetivo de la Secretaría de Desarrollo Económico, de mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos y su proyección a la ciudad para el desarrollo económico según las funciones asignadas por los Decretos Municipales 865 de 2014 (*Por medio del cual se conforman Unidades y/o Equipos internos de trabajo en la Secretaría de Desarrollo Económico*) y 883 de 2015 (*Por el cual se adecúa la estructura de la administración municipal de Medellín, las funciones de sus organismos, dependencias y entidades descentralizadas, se modifican unas entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones*).



Articular programas y proyectos que se orienten al cumplimiento de cada una de las dimensiones del Trabajo Decente; crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social.

Igualmente, el artículo 5° literal B del Acuerdo 64 de 2013 “Por medio del cual se establece la Política Pública de Trabajo Decente en Medellín”, radicó en la Secretaría de Desarrollo Económico la responsabilidad de liderar y revisar las políticas públicas para generar empleo y articular su trabajo con el Gobierno Nacional, Departamental, Municipal, los trabajadores, empleadores y demás actores del mercado de trabajo.

Específicamente el artículo 31 del Decreto Municipal 1251 de 2015 que reglamenta el acuerdo 64 de 2013, ordenó la realización de un Plan Local de Empleo, así:

Artículo 31: Plan Local de Empleo. *La Política Pública de Trabajo Decente se articulará en un Plan Local de Empleo que incorpore inicialmente los programas y proyectos que contemple el Plan de Desarrollo y los planes de acción del Municipio de Medellín y sus entidades descentralizadas, con el fin de **identificarlos, hacer seguimiento y evaluar las acciones** que ejecuten o realicen las diversas dependencias de la administración municipal y sus entes descentralizados. Para el efecto el Departamento Administrativo de Planeación Municipal, diseñará el instrumento de planeación y medición y conjuntamente con cada secretaría o entidad descentralizada incorporará en el instrumento diseñado los programas, proyectos, acciones y recursos identificados. El Plan Local de Empleo del Municipio de Medellín, seguirá los lineamientos o se ceñirá a los instrumentos adoptados o sugeridos por el Ministerio del Trabajo.*

*Parágrafo 1: En cumplimiento de la responsabilidad funcional asignada en el Decreto Municipal 883 de 2015, **El Departamento Administrativo de Planeación y la Secretaría de Desarrollo Económico, de manera conjunta, serán responsables de la formulación, diseño e implementación del Plan Local de Empleo.***

*Parágrafo 2: Con el fin de elaborar el proyecto de presupuesto cada año, a instancias de la Secretaría de Desarrollo Económico y el departamento Administrativo de Planeación, el Consejo Municipal de Empleo fijará el **eje articulador o la prioridad de la política pública que será impulsada en el Plan Local de Empleo**, como la de combatir la informalidad, reducir el desempleo, promover el empleo en grupos vulnerables, entre otras prioridades establecidas en las líneas estratégicas, componentes o programas, contemplados en el Plan de Desarrollo Municipal aprobado por el Concejo de Medellín.*

La formulación del Plan Local de Empleo como “*Un instrumento de la política del mercado de trabajo para el mejoramiento de las condiciones laborales del país, formulados en un espacio de amplia participación de comunidades, organizaciones y actores estratégicos a nivel de regiones y municipios*”, no se limita a las estrategias para mejorar la empleabilidad o la generación de ingresos de los ciudadanos, sino que debe contemplar las actuaciones de la Municipalidad para incentivar la competitividad de la industria, el comercio, el turismo, el emprendimiento y la ciencia tecnología e innovación entre otros sectores generadores de empleo e ingresos para la ciudad y sus habitantes.

Con el Plan Local de Empleo se podrá identificar e implementar estrategias en forma articulada con otros actores para atender a grupos poblacionales específicos de manera que se pueda lograr enganchar laboralmente a todas aquellas personas que poseen las características, conocimientos y competencias que requiere el tejido empresarial de la ciudad, y tomar acciones frente aquellos que presentan debilidades y que se pueden fortalecer en el proceso, aunando esfuerzos desde los diferentes proyectos pertenecientes a la Secretaría de Desarrollo Económico como lo pueden ser la formación para el trabajo, la certificación de competencias, la formación a la medida y los proyectos de productividad, competitividad y emprendimiento; proyectos que se suman a los que desarrollan otras secretarías o entidades descentralizadas y los demás actores del mercado laboral del sector público y privado.

1 Ministerio del Trabajo (2012) Plan Local de Empleo: Guía para su elaboración. Bogotá D. C., junio de 2012 Primera edición: 2012 ISBN 978-958-8717-38-8



IV. COMPONENTE ESTRATÉGICO DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO

El componente de planeación estratégica asociado a la formulación del Plan local de Empleo para el municipio de Medellín, permitirá entre otros aspectos:

- Proyectar el cambio y establecer el modelo de gestión en materia de la problemática asociada al empleo, que el municipio pretende impulsar y desarrollar.
- Establecer en materia de los compromisos alrededor de la Política Pública de Trabajo Decente: ¿Qué hemos estado haciendo? ¿Cómo lo estamos haciendo? ¿Cuáles son los obstáculos y qué nos falta para mejorar en materia de la gestión estratégica del empleo bajo las dimensiones establecidas para el desarrollo del plan?
- Identificar en materia de la Política Pública de Trabajo Decente y bajo los retos definidos en materia de empleo de acuerdo al Plan de Desarrollo Municipal: ¿Qué queremos hacer?, ¿Hacia dónde vamos?, ¿Cómo conseguirlo?, ¿Cómo hacerlo?, y ¿Con qué recursos lograrlo?
- Actuar sobre la interrelación entre el territorio y su entorno (el municipio y su contexto) en función de La Generación de Empleo; Garantizar los Derechos de los Trabajadores; La Extensión de la Protección Social; El Fomento de la libre asociación y el dialogo social; Seguimiento y medición.
- Articular las iniciativas del sector público y los agentes privados de la economía, para potenciar el desarrollo sostenible, productivo, competitivo e innovador del territorio.

A. METODOLOGÍA

El componente estratégico que da lugar al presente Plan Local de Empleo partió de una fase inicial de diagnóstico en la que se identificaron los diferentes escenarios que el espacio de la política pública a nivel nacional, departamental y municipal, ha venido ubicando en función de los aspectos más relevantes que definen el trabajo decente para el municipio de Medellín, desde las oportunidades para la creación de empleo e ingresos y las brechas y barreras de los diversos grupos poblacionales en términos de empleabilidad, así como la situación sobre la garantía de derechos de los trabajadores, la afiliación y extensión de la protección social, el dialogo social para la solución de conflictos, la libre asociatividad y la negociación colectiva, además de la capacidad institucional del municipio y los diferentes actores asociados a la problemática del empleo, en función de las acciones transversales de seguimiento y medición.

La Matriz de Análisis Estructural y Relacional del Plan Local de Empleo, constituye uno de los principales productos que el proyecto entrega como aporte a la ciudad, en lo que se refiere a la generación de instrumentos de análisis que permitan a los diferentes actores públicos y privados del mercado laboral, contar con herramientas para lograr integrar y articular los programas, proyectos, estrategias y acciones que se vienen implementando desde diferentes frentes con el ánimo de aportar soluciones viables a la problemática del empleo local, bajo las dimensiones que supone la Política Pública Territorial de Trabajo Decente.

La Matriz de Análisis Estructural y Relacional, partió del ejercicio inicial de diagnóstico que se realizó para cada una de las dimensiones (Ejes Estratégicos) y categorías, definidas para el Plan Local de Empleo:



Eje Estratégico 1: Generación de Empleo

- Categoría 1:** Oportunidades de empleo
- Categoría 2:** Ingresos adecuados y trabajo productivo
- Categoría 3:** Formación para el trabajo y competencias Laborales
- Categoría 4:** Emprendimiento y desarrollo empresarial
- Categoría 5:** Clima de Inversión
- Categoría 6:** Inclusión laboral y productiva de grupos de población prioritarios
- Categoría 7:** Información para el fortalecimiento del mercado de trabajo

Eje Estratégico 2: Garantizar los derechos de los trabajadores

- Categoría 1:** Estabilidad y seguridad del trabajo
- Categoría 2:** Derechos de asociación y sindicalización
- Categoría 3:** Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
- Categoría 4:** Conciliación de la vida laboral y familiar
- Categoría 5:** Vigilancia Oficial
- Categoría 6:** Suscripción de pactos
- Categoría 7:** Trabajo que debería abolirse (Trabajo infantil y sus peores formas, explotación laboral)

Eje Estratégico 3: Extensión de la protección social

- Categoría 1:** Entorno de trabajo seguro
- Categoría 2:** seguridad social
- Categoría 3:** Formalización laboral
- Categoría 4:** Reconversión laboral

Eje Estratégico 4: Fomento de la libre asociación y el diálogo social

- Categoría 1:** Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores
- Categoría 2:** Contexto económico y social del trabajo decente
- Categoría 3:** Acciones de promoción en instituciones de educación pública y privada
- Categoría 4:** Divulgación de la política pública de trabajo decente y los derechos de asociación

Eje Estratégico 5: Seguimiento y medición

- Categoría 1:** Ajuste institucional para la implementación de la política de trabajo decente
- Categoría 2:** Indicadores del mercado laboral
- Categoría 3:** Indicadores de la política pública
- Categoría 4:** Indicadores de la industria
- Categoría 5:** Otros indicadores

El producto final de la Matriz de Análisis Estructural y Relacional, estableció un análisis comparativo con la identificación y clasificación por eje, componente o categoría, de todos los proyectos y acciones de los Planes de Desarrollo; Planes de Acción; Planes Estratégicos Corporativos, Gremiales e Institucionales de los diferentes actores públicos y privados, de orden nacional, departamental y municipal relacionados con la problemática del empleo. Esto se logró a partir de los resultados generados en el documento diagnóstico de cada una de las dimensiones del plan (Ejes Estratégicos), los cuales incluyen el marco teórico de cada uno de los numerales, categorías y/o componentes de cada eje sobre los que se pretende estructurar el planteamiento de los lineamientos estratégicos para el trabajo decente que incluye la formulación e implementación del Plan Local de Empleo y su aplicación o estado del arte además de la contextualización, clasificación y categorización, para la ciudad de Medellín, la región y el Departamento, que en caso de no existir establece relaciones causales de carácter deductivo sobre los referentes que se encuentren a nivel nacional o en la literatura económica o social.

Asimismo se integra a este análisis, el Plan Estratégico de Empleo del Área Metropolitana del Valle de Aburrá y los planes estratégicos de aquellos actores del mercado laboral que participan de forma activa y pasiva en la problemática del empleo y el mercado laboral en el municipio de Medellín

De manera específica, la Matriz constituyó un importante insumo para realizar una completa comparación de los planes estratégicos y de desarrollo públicos y privados alrededor de la generación de empleo, la garantía de los derechos de los trabajadores, la extensión de la protección social, el diálogo social y las estrategias de seguimiento y medición, en los ámbitos nacionales, departamentales y municipales. La herramienta se consolidó como uno de los principales aportes que arroja el Plan Local de Empleo a la problemática del empleo y el mercado laboral de la ciudad, en cuanto, a la identificación y clasificación por eje y componente, de todos los proyectos y acciones que apuntan al cumplimiento de la política pública de trabajo decente, incorporados en los planes de Desarrollo del Municipio de Medellín, el Departamento de Antioquia y la República de Colombia. Asimismo se integra a este análisis, el Plan Estratégico de Empleo del Área Metropolitana del Valle de Aburrá y los planes estratégicos de aquellos actores del mercado laboral que participan de forma activa y pasiva en la problemática del empleo y el mercado laboral en el municipio de Medellín, facilitando la identificación de estrategias o proyectos que se integran y articulan con los lineamientos estratégicos definidos para el Plan Local de Empleo.





Se utilizaron como fuentes de información y análisis documental los estudios, análisis y encuestas realizados por la Dirección de Planeación Municipal GEIH; CALIDAD DE VIDA; la Secretaría de Desarrollo Económico, el DANE, la CÁMARA DE COMERCIO, PROANTIOQUIA, ANDI, COMITÉ INTERGREMIAL, FENALCO, el estudio MEDELLÍN CÓMO VAMOS, entre otros estudios, documentos y planes estratégicos, de acción y de desarrollo que determinan la prospectiva de la actividad económica de la ciudad y el enfoque de Especialización Inteligente, pretendido a través del Acuerdo 074 de 2017 que establece la Política Pública de Desarrollo Económico para la ciudad de Medellín.

La Matriz igualmente estableció dentro de sus contenidos el soporte jurídico de las políticas públicas y demás normas que soportan la intervención de las autoridades nacionales y locales (Constitución Política, Leyes; Decretos, Ordenanzas, Acuerdos, Documentos CONPES) en la economía y la participación de empresarios y trabajadores en la misma; soportándose específicamente en los siguientes artículos de la Constitución Política de Colombia: 25; 26; 53; 54; 55; 56; 57 y 334. Igualmente, se incluye como premisas fundamentales del análisis comparativo que dio lugar a la matriz, las siguientes leyes: 1780 de 2016; 1753 de 2015; 1496 de 2011; 1429 de 2010; 1014 de 2006; 905 de 2004; 590 de 2000; Ley 100 de 1993, Ley 50 de 1990; Código Sustantivo del Trabajo; Decretos Nacionales 1072 de 2015 y 1500 de 2012; Documentos CONPES: 3280 de 2004, 3439 de 2006, 3397 de 2005, 3484 de 2007, 3527 de 2008, 3582 de 2009, 3674 de 2010 y 3834 de 2015. A nivel municipal, se consideraron dentro del análisis, los siguientes acuerdos municipales: 45 y 50 de 1997; 06 y 59 de 1998; 02 de 2000; 45 de 2001; 22 y 57 de 2003; 31, 36, 40 y 44 de 2004; 22, 25, 33, 36, y 37 de 2005; 37, 76 y 84 de 2006; 10, 16, 23, 43, y 46 de 2007; 05, 33, 39, 55, y 67 de 2008; 06, 18, 36, 49, 56, 58, 80, 86, y 87 de 2009; 18, 30, 43, 46, 49, 67, 68, y 72 de 2010; 01, 08, 20, 26, 37, 38, 41, 48, 55, y 58 de 2011; 24, 46, 56, y 64 de 2012; 27, 30, 36, 64, 65, 70, 71, 78, 85, 89, 93, 95, 98, y 102 de 2013; 19, 28, 35, 42, y 48 de 2014; 17, 20, 24, 29, 38, 40, 42, 48, 50, y 56 de 2015; 03 y 18 de 2016; 23 y 24 de 2017.

El análisis de cada uno de los componentes normativos, referenciales y documentales que se acaban de describir, fueron cruzados con el análisis de las Debilidades – Oportunidades – Fortalezas – Amenazas identificadas para cada una de las dimensiones (ejes estratégicos) y sus categorías, definidas para el Plan Local de Empleo, obtenidas como principal resultado de la fase de diagnóstico del Plan.

Los resultados derivados de la fase de diagnóstico fueron validados a través del desarrollo de diferentes ejercicios participativos: 5 mesas de trabajo (una mesa por cada uno de los ejes estratégicos definidos para el Plan), 5 talleres de diagnóstico participativo, 2 foros de socialización y 58 entrevistas, en dónde la comunidad y los actores protagónicos de la problemática del empleo en la ciudad de Medellín, tuvieron la oportunidad de identificar y aportar elementos relevantes para el diagnóstico y la definición del componente estratégico del Plan.

Con los resultados del diagnóstico se prosiguió a la formulación y definición de los lineamientos estratégicos del Plan, a través de los que se pretende orientar el marco estratégico de acción que dé respuesta a los enfoques, principios y líneas estratégicas de política que permiten aliviar los contextos problemáticos en materia de empleo para la ciudad de Medellín. Para tal fin, se utilizó la metodología *DOFA (Debilidades - Oportunidades - Fortalezas - Amenazas)*, recomendada por el Ministerio del Trabajo a través del documento: “Metodología para la Formulación de la Política pública territorial de trabajo decente - Julio de 2017”¹ en función de la capacidad que ofrece para analizar el estado de situaciones particulares con respecto a sus condiciones internas y externas, con el fin de proponer estrategias de acuerdo con la transversalización de dichas condiciones, potenciando las fortalezas y oportunidades para mejorar las debilidades y afrontar las amenazas.

Adicionalmente, mediante un ejercicio adaptativo de ingeniería social inversa², se procedió al análisis e identificación de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, relacionadas con la problemática del empleo, contempladas en los planes estratégicos de instituciones tales como la ANDI, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, la Cámara de Comercio de Medellín, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, el Consejo Privado de Competitividad, COMFAMA, COMFENALCO, el Comité Intergremial de Antioquia, la Fundación Corona, PROANTIOQUIA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

1 Ministerio de Trabajo (2017). Metodología para la Formulación de la Política pública territorial de trabajo decente.

2 *La ingeniería Social Inversa es una técnica de análisis de información que se basa en los principios del razonamiento abductivo en dónde el análisis de una problemática sujeta a un contexto social particular abducción aparece como una inferencia o un tipo de razonamiento. El carácter inferencial está dado por la estructura lógica del razonamiento (silogismo) que acompaña al hecho de obtener un caso a partir de una regla y un resultado. Este caso resulta ser una creencia que es aceptada inferencialmente a partir de los conocimientos preestablecidos en las premisas (la regla y el resultado). Es posible ver también que, en este artículo, el tratamiento de la abducción aparece formalmente ligado al de la inducción y la deducción, que son formas clásicas de inferencia. Aliseda, A. Abductive Reasoning. Logical Investigations into Discovery and Explanation. Dordrecht: Springer, 2006.*



El inventario de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, además de las estrategias de intervención identificadas por cada una de estas instituciones y actores públicos y privados asociados a la problemática del empleo en la ciudad de Medellín, se incorporaron para su análisis, validación y relacionamiento, con las entregadas por el grupo de investigadores responsables del análisis de cada una de las dimensiones (ejes estratégicos del Plan Local de Empleo), con el fin de validar las mismas con los actores del mercado laboral a través de un proceso metodológico de investigación cualitativa a través de la técnica de entrevistas semiestructuradas, en donde se desarrollaron 26 talleres de co-creación con diferentes actores (8 talleres relacionados con el eje de *Generación de empleo*; 5 talleres relacionados con el eje de *Garantía de los derechos de los trabajadores*; 4 talleres relacionados con el eje de *Extensión de la protección social*; 5 talleres relacionados con el eje de *Diálogo social* y 4 talleres relacionados con el eje transversal de *Seguimiento y medición*).

Posterior a la caracterización de cada una de las dimensiones del plan (Ejes Estratégicos), se procedió a relacionar cada una de las categorías de la dimensión con los programas, proyectos y acciones que a nivel nacional, departamental y municipal, se vienen impulsando en materia de actores tanto públicos como privados (*Matriz relacional de proyectos de orden nacional, departamental y municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas con cada uno de los ejes del PLE*); así mismo, se relacionaron dichas categorías con las dimensiones, retos, programas, proyectos e indicadores propuestos en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2019 “Medellín Cuenta con Vos” (*Matriz de dimensiones estratégicas, retos, programas y proyectos del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas con cada uno de los ejes del PLE*).

Estos niveles de relacionamiento, juegan un papel fundamental dentro del Plan Local de Empleo y constituyen uno de los grandes aportes del mismo a la búsqueda de soluciones a la problemática del Empleo en la ciudad de Medellín, ya que permitirán a los diferentes actores identificar las temáticas transversales que se relacionan con la capacidad institucional del Municipio para la implementación de políticas públicas o el desarrollo de acciones para la promoción del trabajo decente; de manera que se puedan promover de forma articulada entre sector público y sector privado, intervenciones de adecuación institucional para el fortalecimiento de instrumentos de planeación, gestión y ejecución, mecanismos de financiación, sistemas de información y promoción de gobernanza y gobernabilidad que permita mejorar la problemática del empleo y la promoción del trabajo decente para la ciudad de Medellín y cada uno de sus habitantes.

El resultado final por cada una de las dimensiones del plan, condujo a la construcción de una *matriz de lineamientos estratégicos*, en la que por cada una de las categorías de los ejes estratégicos se especificaron las estrategias, las líneas transversales de acción y los indicadores que permitirán orientar el cumplimiento de los objetivos del Plan, así como hacer posible el seguimiento y control del mismo a través de la integración y articulación de las estrategias propuestas con los programas, proyectos y acciones específicas que se vienen adelantando desde el Plan Municipal de Desarrollo.

La problemática del empleo es de carácter estructural, poco susceptible de ser modificada por las acciones de una sola administración municipal. En tal sentido, las acciones de seguimiento, medición y control de las estrategias del Plan Local de Empleo se estructuran a través de la clasificación de sus metas en objetivos de corto plazo y objetivos de mediano y largo plazo. En lo referente a los objetivos de corto plazo (*Objetivos Estratégicos*) se desarrollarán a través de la medición y análisis de un conjunto de 66 indicadores, descritos en la *Matriz de Estrategias* diseñada para cada una de las dimensiones (Ejes estratégicos) del Plan. En lo referente al proceso de seguimiento, medición y control de las estrategias de largo Plazo del Plan Local de Empleo, estas se articulan e integran a los esfuerzos de los diferentes actores tanto públicos como privados de la problemática del empleo en el municipio de Medellín, en función del cumplimiento y avance en los Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS, en específico el Objetivo 8: “*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*”. La propuesta de indicadores y los responsables del proceso de medición y análisis, se describen en el apartado del presente documento, titulado: *El Plan Local de Empleo y los Objetivos del Desarrollo Sostenible*.

B. MISIÓN DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO

El Plan Local de Empleo para la ciudad de Medellín, constituye la materialización de los compromisos en materia de la promoción y desarrollo de la Política Pública de Trabajo Decente, articulando a través del mismo, los distintos programas y proyectos que contempla el Plan de Desarrollo, los Planes de Acción del Municipio de Medellín y su Política Pública de Desarrollo Económico **así como los Planes Estratégicos y los Planes de Acción de los demás actores públicos y privados del mercado laboral**, a través de la consolidación de un componente estratégico que facilite la movilización de todos los recursos disponibles en la ciudad, para obtener una mayor coordinación de las estrategias dirigidas a la generación de empleos e ingresos; la garantía en los derechos de los trabajadores; la extensión de la protección social; el fomento al dialogo social y la libre asociatividad; con el propósito de mejorar las condiciones de productividad, competitividad y sostenibilidad mediante mecanismos de desarrollo empresarial, internacionalización, gestión del conocimiento, especialización inteligente e innovación, para contribuir en el mejoramiento de los niveles de calidad de vida de todos y cada uno de los habitantes.



C. VISIÓN DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO

El Plan Local de Empleo permitirá reconocer en un marco de mediano plazo al municipio de Medellín como una región inteligente, productiva y competitiva, posicionándose como una de las regiones líderes en la promoción del trabajo decente; la generación de empleo e ingresos; el respeto a los derechos de los trabajadores; la extensión de la protección social; el fomento al diálogo social y la libre asociatividad; permitiendo a través de la integración, articulación y amplia participación de las comunidades, organizaciones y actores estratégicos, la consolidación de una notable mejoría en las condiciones laborales de la ciudad, aportando soluciones estratégicas al fortalecimiento de un sistema económico productivo, competitivo e innovador, que se convierta en un referente para el desarrollo territorial en el marco de la inclusión, la especialización inteligente, la internacionalización de los mercados y la sostenibilidad; mediante la institucionalidad; las condiciones de ocupación dignas, decentes y formalizadas; y la formación de capital humano competitivo, innovador y emprendedor

D. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO

Objetivo Estratégico 1:

Generar y mantener empleos e ingresos.

Promover, en coordinación con las dependencias y unidades competentes e involucradas y los demás actores públicos y privados del mercado laboral, asociados a la problemática del empleo en el territorio, la generación y mantenimiento de oportunidades de trabajo y empleo decente para los habitantes de la ciudad de Medellín, de forma que se les posibilite la generación de ingresos y el alcance de un nivel de vida digno y mayores niveles de bienestar; articulando voluntades, recursos, acciones, programas y proyectos hacia el cierre de brechas y la eliminación de las barreras que obstaculicen el acceso de la población hacia la generación de estas oportunidades.



**Objetivo Estratégico 2:
Promover la garantía de los derechos
fundamentales de los trabajadores.**

Implementar medidas, adecuadamente concertadas con el Ministerio de Trabajo y demás actores públicos y privados del mercado laboral, que contribuyan a garantizar la aplicación efectiva, el reconocimiento y respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la ciudad de Medellín, así mismo que ayuden a prevenir y eliminar las formas inapropiadas de trabajo (explotación, trabajo forzoso y trabajo infantil) y las prácticas discriminatorias y excluyentes; que respondan a las necesidades de los grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad y procuren por la estabilidad y seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y trato, la conciliación de la vida laboral – familiar y la suscripción de pactos y acuerdos de voluntades alrededor de los derechos de asociación y sindicalización para los trabajadores y la vigilancia oficial.

**Objetivo Estratégico 3:
Extender la protección social, la formalización laboral
y la cobertura efectiva del Sistema de seguridad Social.**

Generar estrategias, programas, proyectos y acciones orientadas a promover y fortalecer en la ciudad de Medellín, la extensión de la protección social de los trabajadores, garantizando a éstos y a su núcleo familiar durante su vida laboral y en caso de contingencia o culminación de su etapa productiva, entornos de trabajo adecuados y seguros, bajo condiciones apropiadas de formalización laboral y con una cobertura efectiva del Sistema de Seguridad Social.



Objetivo Estratégico 4:
Fomentar la libre asociación y el diálogo social.

Desarrollar un marco estratégico de acción orientado a la promoción del Dialogo Social y la Libre Asociación en los 21 territorios que estructuran el municipio de Medellín, con el fin de garantizar para los trabajadores el derecho a la asociación y la participación activa en espacios de dialogo social junto con los empleadores para que contribuyan a la prevención y solución de los conflictos socio-laborales.

Objetivo Estratégico 5:
Desarrollar mecanismos adecuados de seguimiento y medición para la Política Pública de Trabajo decente.

Potencializar la capacidad institucional (pública y privada) en la ciudad de Medellín alrededor de la medición, seguimiento y control de la implementación de la política pública de trabajo decente, a través del diseño, adaptación, adopción e implementación de un sistema de indicadores asociados al comportamiento del contexto macroeconómico de la ciudad, el comportamiento del mercado laboral y el desempeño sectorial e industrial, así como de otros tipos de baterías e indicadores y sistemas de información que posibiliten la implementación , gestión e intervención de acciones que promuevan el trabajo decente.



V. EL PLAN LOCAL DE EMPLEO Y LOS ODS (OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE)

Bajo un horizonte temporal de mediano y largo plazo, el Plan local de Empleo plantea el aporte de estrategias para el cumplimiento y avance en los Objetivos del Desarrollo Sostenible, en específico el Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. La propuesta de medición y evolución, se presenta a continuación:



OBJETIVO	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
Objetivo 8 del Desarrollo Sostenible: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos		
8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados	Tasa de crecimiento anual del PIB per cápita	DANE Departamento Administrativo de Planeación del Municipio de Medellín Secretaría de Desarrollo Económico
8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra	Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada	DANE Departamento Administrativo de Planeación del Municipio de Medellín Secretaría de Desarrollo Económico
	Proyectos I + D estructurados en el distrito de la innovación	RUTA N
	Modelos de negocio en CT + i estructurados en el distrito de la innovación	
	Organizaciones fortalecidas en capacidades de innovación a través del Distrito de Innovación	
8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	Tasa de Informalidad discriminada por género	Cámara de Comercio de Medellín DANE Departamento Administrativo de Planeación del Municipio de Medellín Secretaría de Desarrollo Económico
	Tasa de empleo precario	
	Número de ocupados por tipo de contrato	
	Tasa de informalidad empresarial (% de empresas que no llevan la contabilidad)	
	Tasa de informalidad empresarial (% de empresas que no tienen o no renovaron su registro mercantil)	
	Tasa de crecimiento de matrículas mercantiles expedidas por la Cámara de Comercio	
	Tasa de actividad emprendedora: Número de emprendedores nacientes (0 a 3 meses)	
	Tasa de actividad emprendedora: Número de Nuevos empresarios (3 a 42 meses)	
	Tasa de motivación de actividad emprendedora por oportunidad	
	Tasa de motivación de actividad emprendedora por necesidad	
	Tasa de Ocupación	
Tasa de Subempleo		
	Patentes y modelos de utilidad solicitados	RUTA N
	Empleos generados en el Distrito de la Innovación	
	Empresas internacionales instaladas en la ciudad y el distrito de la innovación	
	Programas-Proyectos institucionales o en convenio ejecutados orientados a la promoción del emprendimiento, la creatividad y la innovación	

OBJETIVO	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados	Ahorro en el consumo de los servicios públicos	EPM Secretaría Medio Ambiente (Plan Ambiental Municipal) Área Metropolitana de Valle de Aburrá
	Fugas de agua como porcentaje del suministro total (%)	
	Consumo de agua potable per cápita L/hab/día	
	Emisiones de CO2 del consumo de electricidad por persona Kg/hab/año	
	Programas empresariales de producción más limpia formulados y en ejecución	
	Programas institucionales de Biocomercio y mercados Verdes en convenio ejecutados	
	Volumen de Gases de efecto invernadero no emitidos y/o captados M3/año	
8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	Tasa de desempleo (para la ciudad de Medellín, desagregada por sexo y grupos de edad)	DANE Departamento Administrativo de Planeación del Municipio de Medellín Secretaría de Desarrollo Económico
	Brecha salarial entre hombres y mujeres	
	Ingresos promedios para hombres	
	Ingresos promedios para mujeres	
	Tasa de Desigualdad Salarial de Género: Ingreso promedio para mujeres / Ingreso promedio para los hombres	
	Índice de paridad de género IPG	
8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación	Porcentaje de la población NINI entre 18 y 28 años en el Valle de Aburrá (para la ciudad de Medellín, desagregada por sexo y grupos de edad)	DANE Departamento Administrativo de Planeación del Municipio de Medellín Secretaría de Desarrollo Económico
8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	Tasas de trabajo infantil (para la ciudad de Medellín, desagregada por sexo y grupos de edad)	ICBF Min Trabajo DANE Departamento Administrativo de Planeación del Municipio de Medellín Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Educación Secretaría de Inclusión Social
	Número de niños y adolescentes retirados del trabajo infantil	
	Número de niños y adolescentes prevenidos del trabajo infantil	
	Porcentaje de Niños y Adolescentes que trabajan y no asisten a estudiar	
	Tasa de empleo vulnerable (número de personas empleadas que se desempeñan como trabajadores familiares no remunerados)	
	Tasa de empleo vulnerable (número de personas empleadas que se desempeñan como trabajadores por cuenta propia)	
	Programas-Proyectos institucionales o en convenio ejecutados orientados a la prevención y eliminación del trabajo infantil en todas sus formas	



OBJETIVO	INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN
8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	Porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo o trabajo principal desde hace menos de un año	DANE Secretaría de Desarrollo Económico
	Tasa de inspectores por cada 10000 habitantes	DANE Ministerio de Trabajo Fasecolda
	Tasa de Sindicalización	
	Porcentaje de trabajadores asalariados temporales	
	Tasa de accidentes de trabajo por cada 100000 trabajadores	
	Tasa de muerte por enfermedades laborales por cada 100000 trabajadores	
	Cobertura de la Administradora de Riesgos Laborales	
	Tasa de muerte por accidentes laborales por cada 100000 trabajadores	
	Tasa de enfermedades laborales por cada 100000 trabajadores	
8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales	Aporte al PIB de la ciudad derivado de la actividad turística (Comercio, hoteles, restaurantes)	Bureau ACI DANE Subsecretaría de Turismo
	Porcentaje de personas empleadas en actividades relacionadas con la actividad turística (Comercio, hoteles, restaurantes)	
	Programas-Proyectos institucionales o en convenio ejecutados orientados a la promoción del turismo sostenible y la cultura del consumo de productos locales	
8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos	Porcentaje de personas adultas con cuentas en alguna institución perteneciente al sector financiero	Superintendencia financiera de Colombia
	Cajeros Automáticos por cada 100000 habitantes	Banco de la Republica
8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio	Aid for Trade commitments and disbursements	ACI
8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo	Tasa de desempleo juvenil	Min Trabajo DANE
	Tasa de ocupación juvenil (desagregada por sexo, por posición y por rama de actividad)	Departamento Administrativo de Planeación del Municipio de Medellín Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de la Juventud

VI. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO

A. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO GENERACIÓN DE EMPLEO E INGRESOS

La generación de empleo e ingresos no tiene ideología; mientras más oportunidades laborales existan y más ingresos se generen, más posibilidades de crecimiento económico y desarrollo habrá para un territorio. Para la ciudad de Medellín y en consonancia con el Acuerdo 64 de 2013 y los lineamientos expuestos por la OIT, la administración municipal promoverá la generación de empleo e ingresos.

Para la Alcaldía de Medellín, la generación de empleo e ingresos es una prioridad dentro de las políticas y estrategias orientadas al desarrollo económico, social y de bienestar de cada uno de los habitantes, en tal sentido, los esfuerzos en esta dimensión, se evidencian en el acuerdo 066 de 2017 “Por medio del cual se expide la normativa sustantiva aplicable a los tributos vigentes en el municipio de Medellín” y en mayor medida en el acuerdo 074 de 2017 “Por medio del cual se adopta e integra la Política Pública de Desarrollo Económico para el municipio de Medellín”, en este el objetivo de empleo se enmarca en pretender fortalecer la dinámica del mercado laboral, favoreciendo el cruce entre la oferta y demanda de trabajo mediante: educación pertinente a las necesidades del tejido productivo, aumento de la empleabilidad de los trabajadores, productividad laboral, creación de empleo de calidad, aumento de la tasa de ocupación, generación de ingresos, aprovechamiento y promoción de las Tecnologías de la Información y la Comunicaciones para impulsar nuevos modelos, reducción de las desigualdades con respecto al mercado de trabajo y una convergencia en el mismo dentro del territorio. Todo ello en el marco de la Política Pública de Trabajo Decente y generación de ingresos para los ciudadanos. Es por ello, que la generación de empleo e ingresos en la ciudad se debe estructurar como el conjunto de políticas públicas y acciones público-privadas que se hacen necesarias para la creación de un contexto económico propicio para la generación de ingresos y empleos de calidad, sostenibles en el tiempo.

Aunque las políticas de apoyo gubernamental e incentivos han demostrado su eficacia para ayudar a las empresas y los trabajadores, los resultados son transitorios y los efectos reales de las mismas son limitados. En tal sentido,



la OCDE establece que se requieren acciones tanto a nivel nacional como local para respaldar un ajuste estructural que genere más y mejores puestos de trabajo. Las investigaciones concernientes a políticas de empleo local y de desarrollo económico han contribuido a establecer dentro del Programa LEED (Programa de la OCDE para el desarrollo económico y del empleo a nivel local) la identificación de una serie de principios que deberían sustentar las acciones gubernamentales, entre los que se incluyen:

- Fomentar una mano de obra cualificada con capacidad de adaptación
- Mejorar la utilización de las cualificaciones profesionales en la economía local
- Apoyar el progreso en el empleo y la actualización de las cualificaciones
- Orientar la educación y la formación hacia los sectores emergentes
- Aplicar una buena gobernanza local
- Creación de oficinas municipales de empleo (intermediación entre actores del mercado laboral)
- Pactos de empleabilidad, bolsas de empleo
- Formación y capacitación
- Realización de estudios sobre la oferta y demanda laboral
- Encuestas o censos sobre las necesidades de empleo de las empresas locales

Según el enfoque territorial de la Política Pública de Trabajo Decente y su articulación a través del Plan Local de Empleo y la Política Pública de Desarrollo Económico para la ciudad de Medellín, se deben identificar los núcleos económicos claves en la región para consolidar fuentes de riqueza y dinamizar los sectores más necesitados y vulnerables mediante actividades económicas rentables y sostenibles que permitan generar ingresos y/o fuentes de trabajo para la población a través de:

- **Promoción de emprendimientos.** Promover el desarrollo de una cultura emprendedora, a partir de determinadas metodologías sugeridas por instituciones como la OIT que impulsan a realizar capacitaciones a grupos con herramientas que permitan identificar ideas de negocio. Una línea de acción son programas que brindan acompañamiento para implementar el plan de negocios o brinden capital inicial. La apuesta por los nuevos emprendimientos debe vincularse al desarrollo de sectores productivos estratégicos orientados de acuerdo al Plan de Desarrollo Local y a las necesidades de demanda del mercado local.

- **Creación y formalización de empresas.** Oficinas municipales que se encarguen de prestar servicios de información sobre procedimientos para la formalización y constitución empresarial, servicios de apoyo para la creación de empresa y servicios de desarrollo empresarial.
- **Articulación comercial.** Identificar oportunidades comerciales o de venta de la producción, mediante ferias locales, o actividades de otras localidades y a nivel internacional, así como ruedas de negocio y la promoción de la tercerización o subcontratación de empresas grandes a pequeñas. De esta manera la municipalidad puede convertirse en un mecanismo articulador, entre la demanda y la oferta existente.
- **Herramientas de promoción empresarial.** Facilitar a empresarios de pequeña escala elementos básicos empresariales y de servicios a la producción durante la etapa inicial de creación y consolidación de los emprendimientos.

En tal sentido, la estrategia consolidada a través del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, se concentra en materia de Generación de Empleo e Ingresos en los siguientes aspectos:

- **Formación para el empleo.** Becas de educación superior y continuidad de fondos de becas para con el objeto de permitir a la población juvenil acceso a educación pertinente y de calidad mediante la modalidad de créditos condonables para pregrado como lo son Fondo Medellín EPM, Fondo camino a la educación superior, Fondo Comuna 1 y Mejores Bachilleres, y para posgrado que son Extendiendo Fronteras, Enlaza mundos y Formación Avanzada.
- **Consolidación del modelo de calidad y pertinencia mediante el acompañamiento a los procesos de acreditación y reacreditación de instituciones Universitarias y programas de formación.** Se pretende trabajar por un mayor relacionamiento entre las instituciones de formación universitaria, técnica y tecnológica. Formar y educar en competencias de acuerdo a la demanda y necesidades del mercado laboral Identificar y promover la formación de jóvenes y adultos de la ciudad en competencias laborales que respondan a las necesidades reales de la oferta actual, a través de una interacción directa con la empresa y sus necesidades.
- **Productividad y competitividad empresarial.** Apoyo a iniciativas nuevas y existentes, de empresas e instituciones que pertenecen a un mismo sector productivo para la búsqueda de la competitividad y fortalecimiento de sus procesos productivos. Se basa en los clústeres identificados y con perspectivas de mayor



desarrollo a futuro. Se persigue adicionalmente, dinamizar estas industrias a partir de una nueva articulación público-privada con empresas más competitivas que co-lideren con la Alcaldía de Medellín, los proyectos de desarrollo de ciudad y fortalecer la dinámica económica local a partir de la promoción y gestión de llegada de empresas para generar empleo de calidad para los habitantes y nuevas capacidades productivas en el territorio.

- **Empleo e inserción laboral del talento joven.** Proyecto que busca ofrecer una respuesta en materia de formación para el empleo y emprendimiento a jóvenes que no estudian o no trabajan, mejorar su vocación y condición laboral o asociarse en un entorno a ideas productivas. Se persigue adicionalmente el proceso de Intermediación para la vinculación laboral de jóvenes y adultos que han sido formados en competencias para el empleo, a través del acercamiento de la oferta y la demanda laboral, para hacer pertinente la formación para el trabajo y facilitar a las empresas, el acceso al capital humano requerido.
- **Creación de una gran base empresarial de oferta y demanda de empleo** mediante una conexión más eficaz entre las empresas de la ciudad que buscan trabajadores y personas que buscan trabajo, para ofrecerles un servicio de intermediación, que facilite la inserción laboral y las tareas de reclutamiento de personal. Puntos de Intermediación Laboral (PIL) fortalecidos a través de la vinculación creciente de empresas e instituciones de la ciudad y creación alianzas estratégicas con mayor cobertura y eficiencia en el servicio.
- **Emprendimiento.** Fortalecer el ecosistema de emprendimiento, el desarrollo y la competitividad empresarial en cada una de las etapas por las que atraviesan de pre incubación, incubación y aceleración empresarial, en cada uno de los sectores productivos estratégicos ya identificados, a través del trabajo conjunto y articulación de instituciones. Se resalta el proceso de fortalecimiento de los CEDEZO para dar mayor impulso a las iniciativas orientadas desde los barrios, a apoyar el emprendimiento, la generación de ingresos, el desarrollo y consolidación de microempresas en función de los sectores productivos más estratégicos para la Ciudad, que permitan intervenir todas las comunas y corregimientos de la ciudad, a través de la atención de emprendedores, empresarios y todos los ciudadanos en general, dar acompañamiento en conocimientos y competencias básicas empresariales y generar conexiones para la apertura de mercados.

Tabla A1. Matriz relacional de proyectos de orden nacional, departamental y municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas el eje estratégico 1.

EJE ESTRATÉGICO 1. GENERACIÓN DE EMPLEO E INGRESOS						
CATEGORÍA	LEYES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE ORDEN NACIONAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN MUNICIPAL	INDICADOR
Oportunidades de empleo	Fortalecer la competitividad agropecuaria para consolidar el campo como generador de empleo y riqueza para los habitantes rurales (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo)	Sin indicador	Fomento de sinergias para la promoción y mejoramiento de la empleabilidad en las regiones del Departamento (Secretaría de productividad y competitividad)	Ruedas de empleabilidad en las regiones del Departamento. Disminuir la Tasa de Desempleo de Antioquia	Crear una gran base empresarial de oferta y demanda de empleo (Secretaría de Desarrollo Económico)	Empresas nuevas registradas en el sistema de información de las oficinas públicas de empleo
	Consolidar y masificar en todo el país el Servicio Público de Empleo y las ventanillas únicas de atención de servicios de empleo y emprendimiento (Ministerio de trabajo, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y su red de prestadores)	Población colocada a través del Servicio Público de Empleo	Generación de ingresos y empleabilidad para población en extrema pobreza. (Departamento para la prosperidad social)	Sin indicador	Buenas prácticas de coordinación y articulación del mercado laboral metropolitano, Generación de empleo, distribución de vacantes por parte del SPE (AMVA)	Número de proyectos por rama de actividad, Tasas de colocación por ocupación registrada en el SPE y por vacantes; Número de empresas inscritas. Número de trabajadores colocados e inscritos, número total de conmutaciones laborales y productivas.
					Redes Empresariales. Fortalecimiento a pequeñas y medianas empresas para impulsar la generación de empleo. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenatco. Alcaldía de Medellín, Secretaría de Desarrollo Económico)	Número de redes y procesos de fortalecimiento
					Proyecto NEO (Nuevas Oportunidades de Empleo), (inserción laboral de jóvenes pobres y vulnerables entre 16 y 29 años), (Comfenalco. BID/FOMIN. Gobernación de Antioquia. Augura. Comfama. Comfama. Cámara de Comercio. Universidad de Antioquia. Corbanacol. Fundación Corona. Microempresas de Colombia. Sena y Comfamiliar Canacol)	Número de empleos generados
					Servicio de empleo, emprendimiento y desarrollo empresarial. (COMFAMA)	Número de personas empleadas, índice de satisfacción de usuarios
					Programas y actividades orientadas a la población afiliada entre las que se destaca la agencia de empleo itinerante, entre otros. (Comfenalco-Aliado de las Regiones-Alianzas y convenios-Gobernación de Antioquia)	Número de programas y actividades

Ingresos adecuados y trabajo productivo	Desarrollar las capacidades productivas y comerciales de las comunidades rurales (Departamento de Prosperidad Social, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural) Desarrollar un nuevo modelo de asistencia técnica integral y consolidar el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología Agroindustrial (Copoica, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural) Programa de Desarrollo de Proveedores (PDP), (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD)	Personas vinculadas a programas de desarrollo empresarial rural Productores rurales beneficiados con asistencia técnica integral Seguimiento a proveedores	Proyectos pedagógicos productivos (PPP) que vinculan a los jóvenes del campo. (Secretaría de Agricultura y desarrollo rural) Fomento de la producción agropecuaria sostenible. (Gobernación de Antioquia)	Número de proyectos desarrollados Sin indicador	Programa de Mercados Campesinos (Subsecretaría de Desarrollo Rural – Unidad de Empesarismo Rural) Programas de asistencia técnica y acompañamiento para el desarrollo de procesos de Empesarismo rural(Subsecretaría de Desarrollo Rural – Unidad de Empesarismo Rural) Alianza para el buen vivir y el desarrollo rural (Alcaldía de Medellín, FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura)	Número de programas y actividades Número de programas y actividades Número de programas y actividades
Formación para el trabajo y competencias laborales	Creación del sistema de educación terciaria para mejorar la movilidad y pertinencia (Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo) Disminución de barreras de acceso a la educación superior a partir de transferencias monetarias condicionadas (Departamento de Prosperidad Social) Fortalecimiento de las capacidades de la población pobre y vulnerable asegurando el acceso y pertinencia de programas de formación (Sena, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio del Trabajo, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias) Desarrollo institucional del Esquema de Capacitación para la inserción laboral (Ministerio del trabajo) Articulación de la formación para el trabajo y el desarrollo humano (Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo, Sena) Incorporación de estándares ocupacionales en la gestión del recurso humano (Ministerio del trabajo)	Tasa de cobertura de alta calidad en educación superior (universidades o programas acreditados) Personas vinculadas a Jóvenes en Acción Personas con capacidades fortalecidas para la generación de ingresos Acciones definidas en el artículo 62 del Decreto 2852 de 201 Personas en Programa de Rein-trenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida Sin indicador	Educación terciaria para todos: Jóvenes y adultos capacitados en competencias laborales desde la formación para el trabajo y el desarrollo humano articulados a los Ecosistemas de innovación (Secretaría de Educación / Universidad)	Tasa de cobertura bruta en educación superior en las Subregiones	Instituciones educativas que tienen convenios de articulación. Inserción laboral de jóvenes y adultos, capacitados en competencias laborales. Tasa de cobertura neta en media. Jóvenes y adultos formados en competencias laborales para el trabajo. Jóvenes y adultos víctimas del conflicto armado formados en competencias laborales para el trabajo. Formar y educar en competencias de acuerdo a la demanda y necesidades del mercado laboral (Secretaría de Desarrollo Económico)	Instituciones educativas que tienen convenios de articulación. Inserción laboral de jóvenes y adultos, capacitados en competencias laborales. Tasa de cobertura neta en media. Jóvenes y adultos formados en competencias laborales para el trabajo. Jóvenes y adultos víctimas del conflicto armado formados en competencias laborales para el trabajo. Participación del desempleo juvenil en el total de los desempleados. Colegios que incluyen actividades de emprendimiento en la jornada complementaria.
Formación para el trabajo y competencias laborales	Articulación de la formación y acceso con calidad en la educación superior y la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Ministerio de Educación Nacional) Pertinencia de la educación superior y de la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Ministerio de Educación Nacional) Diseño y adopción un modelo de competencias, complementado con un sistema de evaluación que vincule el desempeño institucional de cada servidor, cumplimiento de metas y objetivos institucionales, extensivo a los servidores públicos vinculados de nombramiento provisional y en empleos de carácter temporal. (Departamento Administrativo de la Función Pública)	Porcentaje de cupos de educación técnica y tecnológica con acreditación de alta calidad Sin indicador Entidades nacionales que cuentan con una gestión estratégica del talento humano implementada. Porcentaje de implementación del Plan Estratégico de Empleo Público, con recomendaciones OCDE. Porcentaje de la Estrategia de Formación de Servidores Públicos en Construcción de Paz implementada.	Educación terciaria para todos: Portal digital para la bolsa de empleo de los egresados de educación superior operando (Secretaría de Educación – IES)	Tasa de cobertura bruta en educación superior en las Subregiones	Educación pertinente a la dinámica laboral: Educación para el futuro (Secretaría de Desarrollo Económico) Alianzas entre el sector productivo, la educación superior y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (Sapiencia)	Alianzas realizadas para la inserción laboral de egresados de educación superior. Alianzas realizadas para el apoyo a proyectos de investigación.

<p>Formación para el trabajo y competencias laborales</p>	<p>Incrementar la matrícula en educación técnica, tecnológica y profesional con mayores niveles de calidad y de pertinencia frente al sector productivo de la región. (Sena, Ministerio de Educación)</p> <p>Fortalecer y ampliar la oferta de programas de maestrías y doctorados vinculados a investigación aplicada, en las universidades acreditadas en la región y en Antioquia. (Cetex, Ministerio de Educación.)</p> <p>Implementar un programa focalizado en las zonas rurales para la ampliación de la cobertura de la educación media y mejoramiento de su calidad. (Ministerio de Educación)</p>	<p>Personas formadas en educación técnica y tecnológica, nuevos cupos en educación técnica y tecnológica, cupos en formación titulada del Sena, docentes formados en TIC.</p> <p>Profesionales graduados de maestría y doctorado en la región.</p> <p>Tasa de cobertura bruta de educación media, Porcentaje de estudiantes del sector oficial en niveles satisfactorio y avanzado pruebas, Sedes rurales oficiales intervenidas con mejoramiento o construcción de infraestructura.</p>	<p>Antioquia Joven: Incremento de capacidades juveniles para el ejercicio de los derechos civiles y políticos. (Gerencia de infancia, adolescencia y juventud)</p> <p>Capacitación a través del Diplomado en Administración Comercial Estratégica con énfasis en Dirección de Ventas y 4 seminarios en la región de Urabá. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco)</p>	<p>Jóvenes formados en participación, liderazgo y emprendimiento.</p>	<p>Escuela de artes y oficios (Secretaría de Desarrollo Económico)</p> <p>Promoción y fomento de la Economía Social y Solidaria (Secretaría de Desarrollo Económico)</p>	<p>Artesanos productores formados y cualificados en diseño.</p> <p>Personas capacitadas en economía solidaria</p>
<p>Formación para el trabajo y competencias laborales</p>	<p>160 capacitaciones sectoriales 391 empresarios impactados a través de distintas jornadas de actualización y asesorías sobre formación exportadora y estatuto aduanero con entidades como Pro Colombia y la Dian. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco)</p> <p>Capacitación con el Diplomado en Gerencia Comercial con énfasis en Ventas y el Diestro en Formación Integral para Administradores de Punto de Venta. Ambos certificados por Fenicia. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco)</p> <p>358 programas: 197 ofertados, 146 a la medida de las necesidades de las empresas, 8 técnicos laborales y 7 diplomados. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco)</p>	<p>Número de beneficiarios</p>	<p>Número de beneficiarios</p>	<p>Definición del programa anual de cursos de capacitación y diplomados para las empresas organizados en conjunto con ACTA y Acofianud. (ANDI)</p> <p>Alianza con JPMorgan Foundation y el SENA para estructurar tres cursos en materia de Ciberseguridad, Habilidades de Negociación y Análisis de Datos; que servirán para fortalecer el capital humano de las empresas del sector.(ANDI)</p> <p>Apertura de nuevas líneas de formación en temas de innovación, el ser, comercial, empresarial, sectorial según necesidades de los distintos sectores y cursos virtuales en alianza con Eafit Place to Train (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco)</p> <p>Formación a 330 conductores de taxi como Técnicos Laborales en Servicio de Transporte Individual de Pasajeros. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco. Alcaldía de Medellín, Secretaría de Desarrollo Económico)</p> <p>Fortalecimiento de la Media Técnica. Formación a 320 estudiantes de ocho instituciones educativas de la ciudad como Técnicos Laborales en Asistente de Gestión Humana y Asistente de Mercadeo. Entidad: Alcaldía de Medellín, Secretaría de Educación, Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco. Alcaldía de Medellín, Secretaría de Desarrollo Económico)</p> <p>Convenio de asociación para el desarrollo de formación técnica laboral por competencias en el área comercial a estudiantes de grado décimo y undécimo en 20 instituciones educativas oficiales de Medellín. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco. Alcaldía de Medellín, Secretaría de Desarrollo Económico)</p> <p>Servicio de Capacitación: Charlas empresariales, convenio regional con 18 entidades, realización de talleres de capacitación, participación municipal extendida. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco. Alcaldía de Medellín, Secretaría de Desarrollo Económico)</p>	<p>Número de cursos y programas de capacitación</p> <p>Número de cursos</p> <p>Nuevas líneas de formación</p> <p>Número de beneficiarios</p> <p>Número de convenios</p> <p>Número de charlas</p> <p>Número de capacitaciones</p>	<p>Número de cursos y programas de capacitación</p>

	<p>Servicios educativos. Promover un proceso integral de fortalecimiento educativo (COMFAMA)</p> <p>Capacitación de la Inserción Laboral y a través del Fondo se reconoce las prestaciones de salud y pensiones durante seis meses a quienes pierdan su empleo. (COMFENALCO)</p> <p>Programa "Liderándome para liderar a otros". Facilita el avance en las competencias del Ser y el Hacer. La inducción, el entrenamiento, la formación, y actualización de conocimientos hacen parte de las estrategias medibles de desarrollo de las personas y del logro de los resultados de la organización. (COMFENALCO)</p> <p>Fortalecer el ecosistema de emprendimiento. Emprendimientos acompañados en sus diferentes etapas de desarrollo (Secretaría de Desarrollo Económico)</p>	<p>Aumento de cobertura y número de matrículas</p> <p>Colocación de personas/ Total de hojas de vida inscritas y Personas beneficiadas</p>
	<p>Fomento y Apoyo para el Emprendimiento y Fortalecimiento Empresarial (Secretaría de productividad y competitividad)</p> <p>Impulsar programas de fomento de la inversión y el desarrollo de infraestructura tecnológica, logística y comercial, para fortalecer el contexto empresarial y los sectores económicos estratégicos en la generación de empleo (Gobernación de Antioquia)</p> <p>Programa NEO: Nuevas Oportunidades de Empleo para Juventud en Urabá. (International Youth Foundation)</p>	<p>Densidad empresarial. Formulación de la Política Pública de Economía Solidaria. Programas de fomento creados</p> <p>Número de beneficiarios</p>
<p>Fortalecer las capacidades tecnológicas de las empresas (Bancóldex, Ministerio de Comercio, Industria y turismo)</p>	<p>Empresas que crecen por encima de la rentabilidad de su sector</p>	<p>Nuevas ideas de negocio apoyadas</p>
<p>Internacionalizar los sectores productivos de bienes y servicios (Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Bancóldex)</p>	<p>Exportaciones de bienes no minero-energéticos</p> <p>Exportaciones de servicios</p>	<p>Emprendedores y empresarios apoyados en los CEDEZOS, Comunas y corregimientos con atención a emprendedores y empresarios.</p>
<p>Incentivar el desarrollo de una economía naranja (Ministerio de Cultura)</p>	<p>Empresas productoras cinematográficas</p> <p>Porcentaje de empresas clasificadas como innovadoras en sentido amplio y estricto pertenecientes a los sectores de industria y servicios</p>	<p>Emprendimientos sociales, culturales, deportivos y artesanales apoyados</p>
<p>Promover el desarrollo tecnológico y la innovación como motor de crecimiento empresarial y del emprendimiento (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Colciencias, Comisión Intersectorial de Propiedad Intelectual)</p>	<p>Empresas de la industria TI (software, emprendimiento, servicios asociados y contextos, contenidos digitales)</p>	<p>Emprendimientos agropecuarios rurales apoyados</p>
<p>Herramientas de innovación para las mipyme (Ministerio de ciencia, tecnología e innovación)</p>		<p>Empleos generados en la ciudad o en el distrito de innovación enfocadas a CT+i.</p>

Emprendimiento y desarrollo empresarial

<p>Emprendimiento y desarrollo empresarial</p>	<p>Mejorar la calidad y el impacto de la investigación y la transferencia de conocimiento y tecnología (Colciencias)</p> <p>Promover el desarrollo regional sostenible (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Educación Nacional)</p> <p>Consolidar los encadenamientos productivos con potencial en la región, así como brindar las condiciones de entorno que requieren las empresas para incrementar su sofisticación. (Ministerio de ciencia, tecnología e innovación, Colciencias, Fondo CTI del Sistema General de Regalías)</p> <p>Impulsar la transformación de sectores hacia sendas más eficientes y de bajo carbono. Busca mejorar el desempeño ambiental de los procesos productivos a través del uso eficiente de los recursos naturales. (Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación)</p> <p>Aumentar el acceso a programas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial individual y asociativo (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio del Trabajo, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, Departamento de prosperidad social)</p> <p>Emprendimiento cultural (Ministerio de Cultura, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema, el Departamento de Prosperidad Social, Unidad para la Atención y Reparación Integral de Víctimas, Seria)</p>	<p>Publicaciones científicas y tecnológicas de alto impacto</p> <p>Empresas que crecen por encima de la rentabilidad de su sector</p> <p>Plataformas, procesos de innovación en sectores priorizados y rutas competitivas, planes de acción para sectores estratégicos.</p> <p>Iniciativas apoyadas para la innovación y el emprendimiento.</p> <p>Sin indicador</p> <p>Organizaciones del sector cultural formalizadas</p>	<p>Participación de organizaciones en el programa de Agricultura familiar produciendo y comercializando a través de alianzas. (Secretaría de Agricultura y desarrollo rural)</p> <p>Centros Antioquia E (Gobernación de Antioquia)</p> <p>Fortalecimiento empresarial para proyectos productivos del departamento en los sectores de joyería, agropecuario y turismo (Gobernación de Antioquia)</p>	<p>Sin indicador</p> <p>Sin indicador</p> <p>Número de proyectos apoyados y emprendimientos fortalecidos</p>	<p>Formación técnica, tecnológica y profesional. Identificar con precisión la pertinencia entre la oferta académica y la demanda laboral del departamento de Antioquia. (IES)</p> <p>Incubación de empresas. (Créame, parque del emprendimiento)</p> <p>Fortalecimiento del sistema de emprendimiento local. (Alcaldía de Medellín, Comifama)</p> <p>Padrinazgo y networking para empresas con potencial de crecimiento. (PROANTIOQUIA)</p> <p>Concurso Destapa Futuro. (SENA)</p> <p>Servicio de Capacitación: Charlas empresariales, convenio regional con 18 entidades, realización de talleres de capacitación, participación municipal extendida. (Cámara de Comercio Medellín)</p>	<p>Número y caracterización de los puestos de trabajo que demandan las empresas de los sectores económicos que operan en el departamento.</p> <p>Número de empresas incubadas</p> <p>Acciones de apoyo al sistema de emprendimiento local</p> <p>Número de empresas apadrinadas</p> <p>Ediciones del concurso, número de participantes, acompañamientos otorgados</p> <p>Número de charlas y capacitaciones</p>
<p>Emprendimiento y desarrollo empresarial</p>	<p>7 enfoques estratégicos como base para la gestión sectorial: Asociatividad, Representatividad, Fortalecimiento Sectorial, Actualización Sectorial, Articulación I+D, Promoción Comercial y Regionalización. (FENALCO)</p> <p>Presentación a Colciencias de la segunda parte del proyecto que busca la consolidación del Centro de Desarrollo Tecnológico de la Industria Automotriz por un valor de \$1.800.000.000 de pesos. (Cámara Colombiana de la Industria Automotriz – FENALCO)</p>	<p>Sin indicador</p> <p>Ejecución del presupuesto</p>	<p>Joyeros de Antioquia. Fortalecimiento empresarial de las unidades productoras para potenciar la producción y comercialización de sus productos. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco, Gobernación de Antioquia, Secretaría de Minas)</p> <p>Gestión a través de los sindicatos con las empresas, para iniciar procesos de conservación y mitigación del medio ambiente, en los procesos productivos, incluyendo el aporte de los trabajadores. (Confederación General del Trabajo, Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín, Corantioquia, Área Metropolitana del Valle de Aburrá, Secretaría de Medio Ambiente, Asuntos Políticos y Parlamentarios)</p>	<p>Número de proyectos fortalecidos</p> <p>Sin indicador</p>	<p>Trabajo conjunto con Parque E - ITM y Ruta N con la realización de un Open House con la asistencia de empresarios. (FENALCO, ITM, RUTA N)</p> <p>Programa para el fortalecimiento del sistema de emprendimiento -Ciudad E (Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Medellín en alianza con Comifama)</p>	<p>Número de asistentes</p> <p>Número de beneficiarios</p>

Clima de inversión	Promover el mejoramiento de la infraestructura vial regional y estructurar un sistema integrado de transporte regional en el Eje Cafetero. (Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Transporte)	Municipios beneficiados por la red, porcentaje de viajes realizados de modo sostenible, Aeropuertos intervenidos	Impulsar programas de fomento de la inversión y el desarrollo de infraestructura tecnológica, logística y comercial, para fortalecer el contexto empresarial y los sectores económicos estratégicos en la generación de empleo. (Gobernación de Antioquia)	Programas de fomento creados	Fortalecimiento de los Clúster estratégicos (Cámara de Comercio)	Avance de la estrategia Clúster
Clima de inversión	Potenciar la contribución de la CTI en el desarrollo de iniciativas productivas que contribuyan a reducir las brechas de la población (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Colciencias, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Sena)	Inversión en actividades de ciencia, tecnología e innovación (ACTI) como porcentaje del PIB	Fomento de la asociatividad sectorial. (ACOPÍ)	Programas de asociatividad desarrollados	Actividades de relacionamiento con los Alcaldes en temas de movilidad, seguridad, creación del área metropolitana y recursos naturales. (Fenalco)	Número de actividades de relacionamiento desarrolladas
Clima de inversión	Profundizar el financiamiento y la formalización empresarial (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Bancóldex, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo)	Inversión en fondos de capital de riesgo	FONTUR, Fondo de Promoción Turística, con el Viceministerio de Turismo. SITUR, Administración del Sistema de Indicadores Turísticos. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco, Alcaldía de Medellín, Gobernación de Antioquia y Viceministerio de Turismo.)	Sin indicador	Gestión de proyectos: Consecución de recursos para la financiación del Plan Operativo de la Federación en cada una de sus líneas de acción. Buscar recursos de inversión con entidades locales, nacionales e internacionales. Lograr la firma de convenios y alianzas estratégicas. Aportes de entidades públicas y privadas por pauta y ubicación de publicidad. (Confederación General del Trabajo)	Número de proyectos desarrollados y gestionados
Inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios	Desarrollar un sistema e institucionalidad habilitante para la CTI (Colciencias, Departamento Nacional de Planeación, Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación) Fomentar una verdadera inclusión productiva y financiera con mecanismos efectivos de generación de ingresos y empleo (Mesa técnica de generación de empleo e ingresos)	Inversión en actividades de ciencia, tecnología e innovación (ACTI) como porcentaje del PIB Tasa de desempleo	Proyectos de emprendimiento que vinculan la mujer rural y jóvenes campesinos (Secretaría de Agricultura y desarrollo rural)	Número de proyectos en ejecución	Estrategia de especialización inteligente y propuesta de Política Pública de Desarrollo Económico (Secretaría de Desarrollo Económico)	Aprobación de la propuesta de Acuerdo 111 de 2017
Inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios	Fomentar una verdadera inclusión productiva y financiera con mecanismos efectivos de generación de ingresos y empleo (Mesa técnica de generación de empleo e ingresos)	Tasa de desempleo	Proyectos de emprendimiento que vinculan la mujer rural y jóvenes campesinos (Secretaría de Agricultura y desarrollo rural)	Número de proyectos en ejecución	Empoderamiento y transversalización de la equidad de género: Promoción de los derechos de las mujeres, las jóvenes y las niñas (Secretaría de las Mujeres)	Índice de igualdad de Género. Personas formadas en equidad de género
Inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios	Diversificar y sofisticar las apuestas productivas de las regiones propendiendo por mayores niveles de inclusión productiva y social (Sector empresarial, Gobiernos locales, alianzas público-privadas)	Tasa de desempleo	Población en situación de discapacidad: Política pública implementada de personas en situación de discapacidad (Secretaría Seccional de Salud)	Caracterización de personas en situación de discapacidad en el Registro de Localización de Personas con Discapacidad	Empoderamiento y transversalización de la equidad de género: Red de Centros de Equidad de Género (Secretaría de las Mujeres)	Centros de Equidad de Género creados, fortalecidos y trabajando en red.
Inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios	Acceso a programas de empleo temporal rural y urbano (Ministerio del trabajo, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo)	Familias beneficiarias con transferencias condicionadas del programa Más Familias en Acción, Personas vinculadas a Jóvenes en Acción	Seguridad económica de las mujeres: Concurso Departamental "mujeres emprendedoras" realizado. (Secretaría de las Mujeres y Secretaría de Productividad)	Sin indicador	Transversalización de la equidad de género (Secretaría de las Mujeres)	Política Pública de las mujeres actualizada. Procesos del sistema de gestión de la calidad que incorporan el enfoque de género

	Promover el enganche laboral y calidad del empleo para jóvenes, mujeres y víctimas (Ministerio de trabajo, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Sena, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias)	Tasa de desempleo de jóvenes Personas vinculadas a Jóvenes en Acción, Familias beneficiarias con transferencias condicionadas del programa Más Familias en Acción	Seguridad económica de las mujeres: Red Departamental de Mujeres Empresaria (Secretaría de las Mujeres y Secretaría de Productividad)	Sin indicador	Índice de Desarrollo Juvenil. Aliados internos y externos capacitados para transferir y salarizar enfoque de juventud.
	Articular las acciones públicas para el cierre de brechas poblacionales, con acceso a servicios de calidad (Política pública de discapacidad e inclusión social (Sistema Nacional de Discapacidad, Ministerio del Trabajo)	Sin indicador	Rutas para la empleabilidad de mujeres campesinas, de las cabeceras y en el posconflicto. (Secretaría de las Mujeres y Secretaría de Productividad)	Sin indicador	Índice de Desarrollo Juvenil. Porcentaje de jóvenes que acceden a oportunidades.
	Implementación de la política pública nacional de discapacidad e inclusión social en el ámbito nacional y territorial (Sistema Nacional de Discapacidad, Ministerio del Trabajo)	Sin indicador	Plan para el desarrollo de políticas de equidad de género en empresas públicas, privadas y universidades de Antioquia diseñados. (Secretaría de las Mujeres y Secretaría de Productividad)	Sin indicador	Personas con discapacidad y cuidadores que mejoran sus competencias, procesos de rehabilitación y equiparación de oportunidades.
	Atender integralmente con calidad: Verificación de implementación de los lineamientos para la generación de oportunidades para adolescentes y jóvenes (Dirección del Sistema Nacional de Juventud, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar)	Sin indicador	Mujeres asociadas, adelante. Plan para la promoción, formalización y fortalecimiento a las organizaciones de Mujeres. (Secretaría de las Mujeres y Secretaría de Productividad)	Sin indicador	Inserción laboral de jóvenes y adultos, capacitación en competencias laborales.
	Política de la CUT hacia la mujer y los jóvenes debe tener como eje central su organización en los sindicatos y su formación político sindical. (CUT)	Sin indicador	Fomentar y fortalecer programas enfocados en población desplazada, afrocolombianos, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes. (Gobernación de Antioquia)	Número de programas existentes y nuevos programas según grupos objetivo, montos de recursos asignados a cada uno de los programas focalizados	Vinculación laboral a través de la oficina pública de empleo. Personas con discapacidad, vulnerables o jóvenes sin experiencia que se vinculan al mercado laboral a través la oficina pública de empleo.
	Promover y fortalecer los enfoques transversales de los derechos de la mujer, la niñez, la juventud y el adulto mayor; en la comunidad. (Confederación General del Trabajo. Secretaría de Juventud, Secretaría de la mujer)	Sin indicador	Programa NFO: Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes en Urabá. (International Youth Fundation)	Número de beneficiarios	Mujeres acompañadas y asesoradas para el fortalecimiento de su autonomía económica. Madres comunitarias, fami y sustitutas que reciben estímulo económico, acciones de formación y reconocimiento.

Más y mejor información para el empleo (Ministerio de trabajo, Mesa de generación de ingresos)	Sin indicador	Servicio Público de Empleo. (Ministerio del Trabajo - AMVA)	Sin indicador	Innovación pública - Laboratorio de gobierno. Red de observatorios para la trazabilidad del impacto social (Ruta N, Departamento Administrativo de Planeación)	Dependencias del Municipio con modelos innovadores implementados. Artículos publicados sobre temáticas prioritarias.
Impulsar la difusión y acceso a la información que tenga en cuenta las necesidades de los usuarios para que las entidades y ciudadanos puedan disponer de esta, teniendo en cuenta los requerimientos de grupos poblacionales, género, grupos de edad, entre otras categorías para adecuar la oferta de información a las necesidades de los usuarios. (DANE)	Censo nacional de Población y Censo Nacional de Vivienda	Generar y fortalecer espacios de participación y concertación entre los municipios y el departamento para fomentar el buen funcionamiento del mercado laboral. (Ministerio del Trabajo - Gobernación de Antioquia)	Número de convenios de participación entre los municipios y la Gobernación de Antioquia para el fomento de las dinámicas laboral.	Implementar el sistema de información territorial para la medición de impactos basados en la transversalización de las acciones (Departamento Administrativo de Planeación)	Dependencias del Municipio con modelos innovadores implementados. Sistema de información diseñado y desarrollado.
Adecuar conjuntamente la producción estadística oficial para pueblos indígenas, basada en las buenas prácticas y estándares nacionales e internacionales sobre estadísticas, protegiendo la diversidad étnica y cultural. (DANE)	Sin indicador	TU - Trabajemos Unidos. (Ministerio del Trabajo - Gobernación de Antioquia)	Sin indicador	Gestión Estratégica de la información- Fábrica de pensamiento. (Departamento Administrativo de Planeación)	Acuerdos interinstitucionales entre organismos nacionales e internacionales realizados
Fortalecimiento del informe "Ventana Internacional" con inclusión de icono con información sobre inversión en Colombia y la inclusión de mínimo tres fuentes nuevas a cada sección mensualmente. (ANDI)	Sin indicador	Fortalecimiento de la mesa departamental de formalización y empleo como espacio para la coordinación e implementación del Plan departamental de Empleo. (Ministerio del Trabajo - Gobernación de Antioquia)	Sin indicador	Consultorio de comercio exterior y consultorio empresarial regional. Acompañamiento y capacitación integral para facilitar el ejercicio de aliados. (Cámara de Comercio de Medellín)	Número de asesorías, consultorías, capacitaciones
Encuesta de innovación con la participación de más de 150 empresas. (AND)	Número de empresas encuestadas	Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral (Orientar y participar en la promoción y difusión de investigaciones y estudios orientados al fortalecimiento y mejoramiento de la calidad y la pertinencia de la formación para el trabajo). (Ministerio del Trabajo - Gobernación de Antioquia)	Sin indicador		
Asesorías y consultorías para los Afiliados en derecho comercial, laboral, tributario, administrativo y civil. (FENALCO) Asesorías económicas, sectoriales y de mercado para Afiliados y otros públicos (FENALCO)	Número de asesorías y consultorías	Articulación público - privada del mercado laboral del país (AMVA)	Número de alianzas concretadas asociadas a la gestión y coordinación del empleo metropolitanano, dependencia líder de empleo en el AMVA creada y en funcionamiento, recursos asignados para el funcionamiento metropolitano del empleo/recursos totales proyectos del AMVA, Recursos de cooperación empleo / recursos totales de cooperación		

Información para el fortalecimiento del mercado de trabajo

Tabla A2. Matriz de dimensiones estratégicas, retos, programas y proyectos del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 que apuntan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas con el eje estratégico 1.

Eje estratégico 1. Generación de empleo e ingresos						
CATEGORÍA	DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	RETO	PROGRAMA	PROYECTO	INDICADORES	RESPONSABLES
Oportunidades de empleo	Dimensión estratégica 4. Para ofrecer una educación de calidad y empleo para vos	Reto 4.4. Medellín con acceso al empleo	Programa 4.4.2. Educación pertinente a la dinámica laboral	Proyecto 4.4.2.3. Fomentar la inserción formal laboral	Inserción laboral de jóvenes y adultos, capacitados en competencias laborales	Secretarías de Desarrollo Económico y Juventud
				Proyecto 4.4.2.6. Alianzas entre el sector productivo, la educación superior y la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Alianzas estratégicas realizadas entre Universidad, Empresa y Estado para fomentar la inserción formal laboral.	Secretaría de Desarrollo Económico, Sapiencia
			Programa 4.4.3. Generación de empleo	Proyecto 4.4.3.2. Promoción de la autonomía económica para las mujeres	Vinculación laboral a través de la oficina pública de empleo	Secretarías de las Mujeres y Desarrollo Económico
				Proyecto 4.4.4.8. Distrito de Innovación y Emprendimiento	Empleos generados en la ciudad o en el distrito de innovación enfocados a CT+i (Ciencia, Tecnología e Innovación)	Secretaría de Desarrollo Económico, Ruta N
Ingresos adecuados y trabajo productivo	Dimensión estratégica 4. Para ofrecer una educación de calidad y empleo para vos	Reto 4.4. Medellín con acceso al empleo	Programa 4.4.3. Generación de empleo	Proyecto 4.4.3.1. Estrategias para el trabajo decente	Vinculación laboral a través de la oficina pública de empleo / Personas con discapacidad que se vinculan al mercado laboral a través la oficina pública de empleo / Población vulnerable que se vincula al mercado laboral a través de la oficina pública de empleo / Jóvenes sin experiencia, que se vinculan al mercado laboral a través de la oficina pública de empleo	Secretarías de Desarrollo Económico, Inclusión Social y Juventud
				Plan Local de Empleo implementado	Plan Local de Empleo implementado	Secretaría de Desarrollo Económico
				Proyecto 7.1.4.5. Recicladores: empresarios del aprovechamiento del material reciclable	Organizaciones de recicladores fortalecidas	Secretarías de Desarrollo Económico, Inclusión Social y Medio Ambiente.

Formación para el trabajo y competencias laborales	Reto 4.1. Medellín garantiza su oferta educativa	Programa 4.1.1. Educación inicial, preescolar, básica y media	Proyecto 4.1.1.5. Educación media y articulación con la educación superior	Tasa de cobertura neta en media	Secretaría de Educación
		Programa 4.4.2. Educación pertinente a la dinámica laboral	Proyecto 4.4.2.1. Talento joven, promoción del empleo juvenil Proyecto 4.4.2.2. Formar y educar en competencias de acuerdo a la demanda y necesidades del mercado laboral Proyecto 4.4.2.6. Alianzas entre el sector productivo, la educación superior y la educación para el trabajo y el desarrollo humano Proyecto 4.4.2.7. Escuela de artes y oficios	Instituciones educativas que tienen convenios de articulación con instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano y/o superior. Inserción laboral de jóvenes y adultos, capacitados en competencias laborales Proceso de articulación y formulación para visibilizar los saberes juveniles implementados Jóvenes y adultos formados en competencias laborales para el trabajo Alianzas realizadas para el apoyo a proyectos de investigación.	Secretaría de la Juventud, Desarrollo Económico Secretarías de la Juventud, Desarrollo Económico Sapiencia
Dimensión estratégica 4. Para ofrecer una educación de calidad y empleo para vos	Reto 4.4. Medellín con acceso al empleo	Programa 4.4.2. Educación pertinente a la dinámica laboral	Proyecto 4.4.2.4. Educación para el futuro Proyecto 4.4.4.1. Fortalecer el ecosistema de emprendimiento Proyecto 4.4.4.2. Fortalecer los CEDEZO	Colegios que incluyen actividades de emprendimiento en la jornada complementaria Emprendimientos acompañados en sus diferentes etapas de desarrollo Nuevas ideas de negocio apoyadas	Secretarías de la Juventud, Desarrollo Económico, Educación Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Desarrollo Económico
		Programa 4.4.4. Creación y fortalecimiento empresarial	Proyecto 4.4.4.2. Fortalecer los CEDEZO Proyecto 4.4.4.3. Apoyar emprendimiento social, educativo, cultural, deportivo y artesanal. Proyecto 4.4.4.4. Promoción y fomento de la Economía Social y Solidaria	Emprendedores y empresarios apoyados en los CEDEZOS. Comunas y corregimientos con atención a emprendedores y empresarios. Emprendimientos sociales, culturales, deportivos y artesanales apoyados. Personas capacitadas en economía solidaria	Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Desarrollo Económico
Dimensión estratégica 6. Para recuperar el centro y trabajar por nuestros territorios	Reto 6.6. Medellín reconoce la importancia de su territorio rural	Programa 6.6.3. Desarrollo empresarial rural	Proyecto 6.6.3.3. Creación y fomento de empresas rurales	Unidades productivas agropecuarias y agroindustriales que mejoran sus capacidades productivas y empresariales Emprendimientos agropecuarios rurales apoyados	Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Desarrollo Económico

Clima de inversión	Dimensión Transversal 1. Creemos en la confianza ciudadana	Reto 1.2. Medellín participativa	Programa 1.2.3. Fortalecimiento estratégico de la planeación social y económica	<p>Proyecto 1.2.3.1. Sistema Municipal de Planeación para el desarrollo sostenible, integral, planeado y participativo</p>	<p>Sectores, grupos poblacionales y territorios con instrumentos de gestión actualizados y ajustados</p>	Departamento Administrativo de Planeación
				<p>Proyecto 1.2.3.2. Políticas sociales y económicas e instrumentos de gestión para el desarrollo</p>	<p>Sistema municipal de planeación actualizado y operando</p>	Departamento Administrativo de Planeación
	Dimensión estratégica 6. Para recuperar el centro y trabajar por nuestros territorios	Reto 6.4 Medellín vuelve a su centro	Programa 6.4.4. Presencia institucional y gobernabilidad	<p>Proyecto 6.4.4.5. Unidades productivas para los comerciantes informales</p>	<p>Comerciantes informales vinculados a cadenas productivas.</p>	Secretarías de Desarrollo Económico, Seguridad y Convivencia
				<p>Proyecto 2.3.4.3. Oportunidades productivas para la paz</p>	<p>Iniciativas para la paz promovidas o desarrolladas por la ciudadanía en el territorio Iniciativas productivas para la paz, apoyadas</p>	Secretarías de Desarrollo Económico, Seguridad y Convivencia
Inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios	Dimensión estratégica 2. Para recuperar juntos la seguridad y la convivencia ciudadana	Reto 2.3. Medellín cuenta con vos para construir la paz en el territorio	Programa 3.2.2. Por un envejecimiento y una vejez digna	<p>Proyecto 3.2.2.1. Implementación y seguimiento a la política pública de envejecimiento y vejez</p>	<p>Personas mayores de 50 años que favorecen su autonomía e independencia</p>	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos
				<p>Proyecto 3.2.4.2. Jóvenes conectados con las oportunidades</p>	<p>Política Pública de Envejecimiento y Vejez implementada</p>	
				<p>Programa 3.2.4. Promoción del desarrollo humano integral de la juventud</p>	<p>Índice de Desarrollo Juvenil</p>	Secretaría de la Juventud
				<p>Proyecto 3.2.7.2. Inclusión social de las personas con discapacidad, familiares y cuidadores</p>	<p>Personas con discapacidad y cuidadores que mejoran sus competencias, a través de procesos de habilitación y rehabilitación</p>	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos
		Reto 3.2. Medellín digna			<p>Personas con discapacidad, familiares y cuidadores atendidos en procesos de habilitación, rehabilitación y equiparación de oportunidades</p>	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos

Inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios	Dimensión estratégica 4. Para ofrecer una educación de calidad y empleo para vos	Reto 4.4. Medellín con acceso al empleo	Programa 4.4.2. Educación pertinente a la dinámica laboral	Proyecto 4.4.2.2. Formar y educar en competencias de acuerdo a la demanda y necesidades del mercado laboral	Jóvenes y adultos víctimas del conflicto armado formados en competencias laborales para el trabajo.	Secretaría de Desarrollo Económico
			Programa 4.4.3. Generación de empleo	Proyecto 4.4.3.2. Promoción de la autonomía económica para las mujeres	Mujeres acompañadas y asesoradas para el fortalecimiento de su autonomía económica. (con énfasis en población vulnerable, víctimas del conflicto armado y personas con discapacidad).	Secretaría de las Mujeres
Información para el fortalecimiento del mercado de trabajo	Dimensión Transversal 1. Creemos en la confianza ciudadana	Reto 1.3. Medellín bien administrado	Programa 1.3.5. Programa: Innovación pública - Laboratorio de gobierno	Proyecto 1.3.5.6. Red de observatorios para la trazabilidad del impacto social Proyecto 1.3.5.8. Implementar el sistema de información territorial para la medición de impactos basados en la transversalización de las acciones	Madres comunitarias, fami y sustitutas que reciben estímulo económico, acciones de formación y reconocimiento. Dependencias del Municipio con modelos innovadores implementados	Secretaría de las Mujeres Ruta N; Departamento Administrativo de Planeación
			Programa 4.4.3. Generación de empleo	Proyecto 4.4.3.3. Crear una gran base empresarial de oferta y demanda de empleo	Sistema de información diseñado y desarrollado Vinculación laboral a través de la oficina pública de empleo / Personas con discapacidad que se vinculan al mercado laboral a través la oficina pública de empleo / Población vulnerable que se vincula al mercado laboral a través de la oficina pública de empleo / Jóvenes sin experiencia, que se vinculan al mercado laboral a través de la oficina pública de empleo	Departamento Administrativo de Planeación Secretaría de Desarrollo Económico
		Reto 4.4. Medellín con acceso al empleo			Empresas nuevas registradas en el sistema de información de las oficinas públicas de empleo	Secretaría de Desarrollo Económico

Tabla A3. Análisis DOFA eje estratégico 1: Generación de empleo e ingresos

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Constantes oportunidades de empleo • La dinámica empresarial de la ciudad en actividades y sectores • Constante llegada de nuevos inversionistas • Puntos de intermediación laboral y servicio público de empleo • La ciudad cuenta con política de trabajo decente • Presencia de la red nacional de formalización laboral • Mesa de empleo de Medellín • Programas de formación para el trabajo y competencias laborales • Amplio número de instituciones de educación superior y la oferta educativa • Servicio público de empleo con oferta de ruta de empleabilidad para diversos grupos poblacionales • Formación en habilidades blandas • Programas de emprendimiento y desarrollo empresarial • Densidad empresarial en aumento • Apuestas por la innovación • Fomento de la inversión • Ubicación de la ciudad en el doing business • Inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios • Estrategias de vinculación laboral de grupos prioritarios • Programa buscando talento • Información para el fortalecimiento del mercado de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la infraestructura • Direccional procesos de formación • Mejorar eficiencia de los puntos de intermediación laboral • Aumentar número de inspectores laborales • Disminuir informalidad • Articular esfuerzos y fortalecer la pertinencia educativa • Formar en competencias blandas • Canalizar recursos para emprendimientos en sectores clave • Estructurar las apuestas de ciudad en los nuevos sectores de la economía • Fortalecer esfuerzo de formalización empresarial • Consolidar a Medellín en sectores clave • Fomento de la inversión en industrias emergentes • Fortalecer la industria localizada y la plataforma para la competitividad • Inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios • Sustener la estrategia de vinculación laboral de grupos prioritarios • Dar continuidad al Programa buscando talento • Destinar recursos para información para el fortalecimiento del mercado de trabajo • Fortalecer la información de corregimientos • Canalizar recursos para investigación • Incluir nuevas preguntas en la ECV y GEIH
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura para competir • Limitantes de Mano de obra disponible según necesidad empresarial • Bajas tasas de colocación de los puntos de intermediación laboral • Pocos inspectores laborales • Informalidad • Esfuerzos desarticulados de los actores • Problemas de Pertinencia educativa • Carencia de formación en habilidades y competencias • Mortalidad empresarial • Apuesta de ciudad difusa • Alto número de comercio informal y empresas unipersonales • No consolidación del distrito de la innovación • Inseguridad y rentas ilegales • Problemas logísticos y de movilidad • Barreras para la inclusión laboral y productiva de grupos poblacionales prioritarios • Débil información de corregimientos en el empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Salida de empresas • Capitales golondrina • Informalidad laboral y empresarial • Desarticulación de esfuerzos • Malos emparejamientos • Bajos niveles de pertinencia educativa • Inefectividad de la ruta de empleabilidad • Formación insuficiente en habilidades y competencias • Baja pertinencia de los emprendimientos • Falta de apuestas de ciudad en sectores clave • Informalidad empresarial • Inseguridad • No existencia de plataforma para la competitividad • Bajos niveles de productividad • No continuidad del programa buscando talento • No inclusión del mercado laboral de corregimientos • No establecer una agenda de investigación con grupos • Bajo dinamismo del ORMET

Tabla A4. Matriz de estrategias, eje estratégico 1: Generación de empleo e ingresos

EJE ESTRATÉGICO 1. GENERACIÓN DE EMPLEO			
CATEGORÍAS	LINEAS DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE RESULTADO
Oportunidades de empleo	<p>Promover la generación de empleo público y privado en la ciudad de Medellín a través de mecanismos y programas que incentiven la creación de puestos de trabajo decente y empresas sostenibles.</p> <p>Fortalecer mecanismos de organización de los mercados de trabajo para facilitar el encuentro entre la oferta laboral y la demanda laboral, disminuyendo los costos de transacción de las partes.</p> <p>Reducir la informalidad laboral y empresarial</p> <p>Fortalecer los sistemas de información para el seguimiento y análisis del mercado de trabajo, generando información pertinente para el acceso a las oportunidades de empleo, programas de formación para el trabajo, la formulación y gestión de políticas públicas.</p> <p>Mejorar la empleabilidad y la capacidad de generación de ingresos, promover la inclusión laboral y productiva de grupos prioritarios articuladamente con los sectores empresariales y productivos e implementando nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, con plena autonomía y respeto a los derechos fundamentales del trabajo.</p> <p>Reducir la inestabilidad laboral</p> <p>Mejorar las capacidades productivas de la población facilitando el acceso a la formación de calidad y pertinente para el trabajo y su vinculación a procesos de desarrollo de competencias laborales específicas y básicas acordes con su vocación y demandas del sector productivo.</p> <p>Desarrollar acciones afirmativas de reparación colectiva, en el desarrollo de las políticas laborales, con especial énfasis en la generación de mecanismos de inclusión laboral, promoción de proyectos productivos en favor de las víctimas del conflicto armado, incluyendo el sector solidario y la ruralidad.</p> <p>Promover el emprendimiento y desarrollo empresarial como mecanismo para la generación de empleo, generación de ingresos y la movilidad social.</p> <p>Fomentar y fortalecer las formas asociativas y solidarias de trabajo que promuevan el desarrollo y el mejoramiento de actividades productivas, principalmente, de comunidades ubicadas en áreas rurales y/o pertenecientes a grupos de población prioritarios.</p> <p>Organizar becas de estudio según apuestas de Ciudad</p> <p>Promover la participación del emprendedor en centros de empleo</p> <p>Dialogar con las necesidades del sector empresarial</p>	<p>Desarrollo de acciones directas de generación de empleo, preferiblemente en sectores o actividades con potencialidad estratégica local</p> <p>Levantamiento de un inventario de necesidades actuales y futuras del tejido productivo de la ciudad.</p> <p>Gestionar la articulación de las diferentes entidades públicas y privadas participantes en el mercado laboral, con el fin de acercar la oferta y la demanda por empleo.</p> <p>Gestionar la demanda de empleo a través de procesos de sensibilización y acompañamiento empresarial.</p> <p>Acompañamiento desde la ruta de la empleabilidad y formación en habilidades y competencias para reducir las barreras que impiden el acceso al mercado laboral.</p> <p>Fortalecimiento de las políticas de reinserción laboral</p> <p>Mantener la apuesta a sectores tradicionales como la industria y la construcción</p>	<p>Incremento en la tasa de ocupación.</p> <p>Intermediación laboral; personas contratadas / personas remitidas a las empresas.</p> <p>Número de beneficiarios de programas educativos canalizados a través de SAPIEN- CIA por cada 100 mil habitantes.</p>
	Ingresos adecuados y trabajo productivo		<p>Promover mecanismos de corto y mediano plazo para la generación de ingresos y creación de puestos de trabajo a través de la inversión pública del municipio de Medellín y sus entidades descentralizadas.</p> <p>Contratación de mano de obra y empresas locales para la compra de bienes y la prestación de servicios municipales.</p> <p>Incentivos, programas de apoyo a la formalización empresarial</p> <p>Programa de acompañamiento empresarial favoreciendo la socialización de las bondades de la capacitación permanente y la consolidación del trabajador en la organización.</p>
			<p>INDICADORES DE PRODUCTO ACCIONES TRANSVERSALES)</p> <p>Avanzar en las acciones definidas por el Compes de política de desarrollo productivo para el sector trabajo</p> <p>Mantener en permanente operación y pleno funcionamiento la Oficina Pública de Empleo, sus diferentes puntos de atención en la Ciudad y su plataforma tecnológica.</p> <p>Realizar campañas de divulgación y de fidelización que den a conocer entre empresarios y miembros de la comunidad, la existencia de la Oficina Pública de Empleo en toda la Ciudad y sobre los múltiples beneficios de su utilización por parte de oferentes y demandantes de empleo.</p> <p>Participar de eventos masivos que permitan la integración de los diferentes actores que integran el mercado de trabajo de la ciudad, tales como: reunión con empresarios, ferias de empleo y jornadas de oferta institucional.</p> <p>Posicionar a la Oficina Pública de Empleo como el principal mecanismo de búsqueda de oportunidades laborales para los ciudadanos</p> <p>Formular y presentar proyectos y propuestas ante el Gobierno Nacional, entidades multilaterales y cooperantes, que impulsen la generación de empleo de calidad en población vulnerable</p> <p>Articulación y aprovechamiento de las herramientas de información del mercado de trabajo con alcance regional: Observatorio de la Unidad de Atención Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE-, Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA, y Observatorio Laboral de Educación del Ministerio de Educación.</p> <p>Operar y mantener actualizado el sistema de información de la Oficina Pública de Empleo y sus puntos de atención, sistema que permite el cruce de oferta y demanda laboral.</p> <p>Desarrollo de mecanismos para la formación ocupacional que proporcionen a los trabajadores demandantes de empleo las cualificaciones profesionales requeridas por el sistema productivo actual para lograr su inserción laboral.</p> <p>Diseño de programas de capacitación, asesoría y orientación para la búsqueda de empleo, a través de los cuales se mejoren las habilidades requeridas para encontrar, acceder y mantener un trabajo.</p> <p>Priorización de los programas de formación profesional de manera coordinada con el SENA y las Instituciones de Educación Superior, en función de las apuestas productivas de la ciudad.</p> <p>Articulación y aprovechamiento de la oferta institucional del Ministerio del Trabajo en materia de empleo a través de la Ley 1780 de 2016 -Ley Pro joven- y programas de generación y de protección de empleo.</p> <p>Promover la articulación con las entidades del sector trabajo, es decir: la red del Servicio Público de Empleo, SENA y la Unidad de Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.</p> <p>Llevar los servicios de formación técnica laboral, técnica profesional y de formación para el trabajo y de desarrollo humano a las comunas y corregimientos más pobres y vulnerables de la Ciudad. Se trata de fomentar y fortalecer programas en los cuales los servicios de formación técnica se presten directamente en los barrios y veredas.</p>

<p>Formación para el trabajo y competencias laborales</p>	<p>Construcción de estudio de demanda de formación y cargos para el tejido productivo de la ciudad. Sostenimiento del programa buscando talento Construcción y adecuación del marco Municipal de cualificaciones y competencias para Medellín. Identificación de brechas de formación y competencias. Favorecimiento de la movilidad del trabajo para incrementar la productividad Establecimiento de un esquema de cupos para la capacitación laboral a la medida del sector empresarial Promoción de perfiles por competencias del recurso humano por parte de los empleadores favoreciendo sostenibilidad del empleo y aumentos de productividad.</p>	<p>Porcentaje de becas otorgadas en comunas y corregimientos priorizados</p>	
<p>Clima de inversión</p>	<p>Garantizar infraestructura, movilidad y conectividad como elementos fundamentales para la inversión, la productividad y la competitividad. Favorecimiento de procesos de innovación, fortalecimiento de sectores existentes y promoción para el desarrollo de nuevos sectores productivos Acompañamiento institucional para reducir las barreras empresariales que impiden la formalización. Fomentar cultura temprana del emprendimiento Promover la participación del emprendedor en centros de empleo Asesoría especializada para orientar al emprendedor Promoción de políticas y normativas que definan el uso y protección del territorio en función de su vocación física, así como en la consideración de las apuestas productivas locales. Desarrollar el modelo de ocupación compacta, contigua y poli-centrica con crecimiento hacia adentro, a través de la renovación de áreas de intervención estratégica del río, la consolidación del borde urbano-rural y la generación del nuevo eje de conexión regional oriente-occidente. Consolidar una plataforma territorial para la competitividad regional basada en el fomento de los proyectos regionales de desarrollo económico, potenciar los circuitos económicos existentes; la integración de los clúster estratégicos de proyección internacional y la economía solidaria local, promoviendo la generación de espacios para el desarrollo y permanencia de actividades económicas, que hagan sostenible el desarrollo económico de la ciudad y su población siempre y cuando guarden armonía con el régimen de usos del suelo del plan. Mejorar la conectividad y accesibilidad en el territorio, priorizando la movilidad no motorizada, regulando de manera adecuada el uso del vehículo privado. Generar y cualificar la infraestructura para la prestación y el acceso a los servicios públicos, como un instrumento para el desarrollo municipal y la inclusión socio espacial, con base en la eficiencia, oportunidad, seguridad, innovación y sostenibilidad ambiental. Fortalecer las instituciones públicas, como elemento fundamental para mejorar la competitividad local, de acuerdo con los lineamientos del Foro Económico Mundial.</p>	<p>Formulación de planes sectoriales por Planeación Municipal</p>	
<p>Inclusión laboral y productiva de grupos de población prioritarios</p>	<p>Generación de empleo formal en concordancia con la estrategia de formalización de unidades económicas que operen en la informalidad. Implementación de instrumentos diferenciales diseñados para atender a la población que desarrolla actividades económicas informales. Mejorar la productividad de los trabajadores informales a través de una educación pertinente y la implementación de políticas activas de formación para el trabajo. Procurar reducir costos de inserción al mercado laboral y/o generar beneficios para la formalidad de los trabajadores que se encuentran en la informalidad Promover de manera racional, el aprovechamiento económico del espacio público, como una estrategia de inclusión y generación de oportunidades económicas, enfocada en los vendedores ambulantes que realizan ventas informales en el espacio público para asegurar su ingreso mínimo vital. Desarrollar campañas educativas dirigidas a los empresarios de la ciudad, en las cuales se den a conocer los beneficios de la formalización laboral de sus empleados. Generar acciones diferenciales y prioritarias enfocadas en los grupos poblacionales más vulnerables que integran el mercado de trabajo en el territorio de Medellín</p>	<p>Crecimiento en el empleo formal (Población afiliada a salud y pensión) Porcentaje de ejecución presupuestal de proyectos con enfoque en informalidad. Crecimiento en Tasa de Ocupación de las comunas priorizadas.</p>	
<p>Información para el fortalecimiento del mercado de trabajo</p>	<p>Promover la articulación de agentes y sistemas de información Construir información que favorezca el cierre de brechas. Incluir corregimientos y preguntas que favorezcan el cruce de la oferta y la demanda laboral.</p>	<p>Porcentaje de cobertura de la GEH y la ECV</p>	

B. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO 2. GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un requisito fundamental para el cumplimiento del Trabajo Decente, en cualquier lugar, es el respeto por los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Estos principios se expresan en ocho convenios declarados como Convenios Fundamentales en el Trabajo y hacen referencia específicamente a: I) la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (convenios 087 y 098); II) la abolición del trabajo forzoso (convenios 029 y 105); III) la erradicación del trabajo infantil (convenios 138 y 182) y IV) la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación (convenios 100 y 111). Sin embargo, para hacer un análisis integral sobre la dimensión: garantizar los derechos de los trabajadores, se requiere ir más allá de los ocho convenios y contemplar también indicadores que midan el cumplimiento de las obligaciones derivadas del derecho interno. De esta manera, el análisis también contempla las siguientes categorías: I) estabilidad y seguridad del trabajo; II) derechos de asociación y sindicalización; III) igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; IV) la conciliación de la vida laboral y familiar; V) vigilancia oficial; VI) suscripción de pactos y VII) trabajo que debería abolirse (trabajo infantil y sus peores formas). A continuación, los principales hallazgos para estas categorías.

Con respecto a estabilidad y seguridad en el trabajo se encontró una tasa de empleo precario, que, si bien viene disminuyendo, permanece en niveles elevados. Para el 2016 el 50,9% de los trabajadores de la ciudad tenían un empleo en estas condiciones, es decir, trabajadores sin contrato de trabajo o con contrato, verbal o escrito, a término fijo, o vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales, Cooperativas de Trabajo Asociado o Empresas Asociativas de Trabajo. Lo anterior, producto del uso de modalidades de contratación que no garantizan el goce pleno de los derechos del trabajo. La desagregación por sexo deja ver que fueron los hombres los que mayores tasas reportaron.

En el caso del derecho de asociación y sindicalización se encontró para 2016 una tasa de sindicalización, medida sobre el total de ocupados, de 7,6%, superior a la tasa de sindicalización nacional que se ubicó en 4,6%. En la ciudad había 83.600 trabajadores afiliados, los cuales se concentraban en 320 organizaciones sindicales. A pesar de esto, permanecen una serie de obstáculos que impiden el libre ejercicio de la libertad de asociación y negociación en la ciudad, estos son: estigmatización del movimiento sindical; tercerización laboral, abuso de la figura de prestación de servicios; prácticas antisindicales por parte de los empresarios; cultura antisindical y violencia antisindical. Actualmente, no se cuenta con una política específica y clara dirigida a la promoción del derecho de asociación y sindicalización en la ciudad de Medellín que pueda ser impulsada por actores públicos y privados.

En el tema de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo se encontró una distorsión del mercado laboral en la ciudad y corresponde a las diferencias marcadas en los indicadores principales del trabajo para mujeres y hombres, siendo ellas las menos favorecidas, con altas tasas de desempleo (10,8% frente a 8,1%); poca participación en la ocupación (49,4% frente a 66,9%); poca o nula participación en los roles de toma de decisiones y una alta segregación ocupacional. Ante este panorama se han identificado una serie de factores que obstaculizan la participación de las mujeres en la esfera laboral, dentro de estos: las barreras existentes para las mujeres con personas en situación de dependencia (variable de cuidados); la capacitación existente continúa muy ligada a la masculinización y feminización de los oficios; entre otros.

Por otro lado, la ciudad reportó una alta tasa de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni se capacitan (Ninis). Para el 2016 esta fue de 25,4%, es decir, de cada 100 jóvenes, entre 18-25 años, 25 se encontraban en esta situación. La desagregación por sexo reveló una situación más preocupante aún, la tasa de mujeres Nini fue de 30,5% mientras que la de los hombres fue de 20,3%, una diferencia de 10,2 puntos porcentuales. Los factores de riesgo más importantes asociados a la condición de Nini de las mujeres son el matrimonio precoz y el embarazo durante la adolescencia, o incluso ambos. También se debe prestar atención a los jóvenes Ninis en las diferentes comunas de la ciudad.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema nuevo en la agenda pública pero que viene tomando cada vez más fuerza. Debe tratarse como una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si las medidas para conciliar la vida laboral y la familiar son diseñadas adecuadamente, pueden tener un impacto a la igualdad de género no solo en el mercado laboral sino en la vida personal. En la ciudad se encontró que si bien desde administración municipal se vienen implementando acciones para sus trabajadores, es necesario que trascienda a la esfera privada en acciones más allá de las legalmente establecidas como las licencias de maternidad y paternidad. A nivel nacional, el Plan Nacional de Desarrollo establece acciones que van dirigidas a este tema: l) generar incentivos para las empresas que faciliten el acceso de las mujeres en el mercado



laboral, tales como la flexibilización de los horarios de trabajo, el teletrabajo y la creación de guarderías en los lugares de trabajo y II) promover campañas y estrategias comunicativas que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto a la vigilancia oficial se evidencia una débil presencia por parte del Ministerio del Trabajo en la ciudad con las funciones de prevención, inspección, vigilancia y control, esto se debe, en muchos casos, a los limitados recursos disponibles, no sólo de personal sino económicos por parte de esta institución. Teniendo en cuenta que en el departamento hay alrededor de 75 inspectores del trabajo y que Medellín tiene 1.103.000 personas ocupadas, se encontró que en la ciudad hay 0,7 inspectores por cada 10.000 ocupados, siendo esto una falencia para la garantía de los derechos de las y los trabajadores. Fortalecer la inspección laboral contribuye a evitar los accidentes y enfermedades laborales, el absentismo, los conflictos laborales, entre otros.

En el caso de la suscripción de pactos se encontró que el principal obstáculo, para el pleno cumplimiento de estos, radica en el desconocimiento mismo que existe de cada uno de ellos por parte de los actores del mundo del trabajo en la ciudad. Las pocas personas que los conocen manifiestan que son intenciones que no trascienden por la falta del compromiso real de los principales actores involucrados. Los cinco pactos por el trabajo decente son: I) erradicación del trabajo infantil; II) la concepción del empleo como un servicio público; III) por la calidad del trabajo decente y las empresas productivas; IV) por la formalización y V) por la protección a la vejez.

Por último, los hallazgos en trabajo que debería abolirse, revelan la fuerte problemática de trabajo infantil, específicamente, de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes (ESCNNA) en la ciudad. Algunos de los principales desencadenantes de la ESCNNA son: a) los NNA que son víctimas de explotación sexual proceden de lugares caracterizados por mayores índices de desigualdad y menores índices de calidad de vida; b) existe una fuerte relación entre prácticas legales e ilegales, como las formas de comercialización de drogas y consumo, que facilitan la ESCNNA; c) explotación sexual como negocio altamente lucrativo y d) motores de desarrollo local, como el turismo y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), facilitan las prácticas de ESCNNA ante ausencia de control estatal. Si bien los sistemas de información frente a este tema han mejorado, la magnitud de la problemática en la ciudad aún no se conoce.

Tabla B1. Matriz relacional de proyectos de orden nacional, departamental y municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas con el eje estratégico 2.

EJE ESTRATÉGICO 2. GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES						
CATEGORÍA	LEYES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE ORDEN NACIONAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN MUNICIPAL	INDICADOR
Estabilidad y seguridad del trabajo			Fortalecimiento del bienestar laboral y mejoramiento de la calidad de vida (Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional)	Índice de seguridad y salud en el trabajo. Personas atendidas en los programas de bienestar laboral y calidad de vida	Elaboración y actualización de reglamentos de Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco)	Número de empresas beneficiarias
Derechos de sindicalización	Promover y masificar los procesos de negociación colectiva en el país, tanto públicos como privados (Ministerio de Trabajo)	Sin indicador	Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional)	Índice de seguridad y salud en el trabajo. Disminución del índice de lesiones incapacitantes – ILI	Capacitación sobre la Ley de Acoso Laboral y el Reglamento Interno de Trabajo (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco)	Número de personas capacitadas
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Formular e implementar un plan de formación en liderazgo para mujeres y jóvenes indígenas (Ministerio del Interior - Dirección de Asuntos Indígenas y Minorías).	Sin indicador	Fomento de la igualdad, inclusión en la sinergias para la promoción y mejoramiento de la empleabilidad en las regiones del Departamento (Secretaría de productividad y competitividad)	Personas pertenecientes a grupos poblacionales con enfoque diferencial con rutas de empleabilidad	Apoyo técnico al movimiento sindical (Escuela Nacional Sindical)	Sin indicador

La conciliación de la vida laboral y familiar						Responsabilidad Social interna. Fomento del equilibrio entre trabajo, familia y ocio, igualdad de retribución y el empoderamiento del talento humano en cada uno de los procesos organizacionales (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco. Comfenalco)	Número de beneficiarios
						Estrategia Conversemos, programa de acompañamiento psicosocial para el desarrollo humano que se implementa en el marco del programa de familia (Comfenalco)	Número de beneficiarios
Vigilancia oficial	Fortalecer la inspección, vigilancia y control en sector trabajo (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público)						
	Programa Colombia Mayor (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público)	Beneficiarios del Programa Colombia Mayor (acumulado)	Beneficiarios del Programa Colombia Mayor (acumulado)			Implementación y seguimiento a la política pública de envejecimiento y vejez (Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos)	Personas mayores de 50 años que favorecen su autonomía e independencia. Política Pública de Envejecimiento y Vejez implementada
Suscripción de pactos	Desarrollar una estrategia para reducir los tiempos y los reconocimientos de pensiones, en particular en el régimen de prima media (Ministerio del Trabajo, Colpensiones)					Programa Adultos & Activos permite a los adultos mayores fortalecerse en el reconocimiento de los derechos que tienen como colectivo poblacional, activando progresivamente su participación en diferentes escenarios sociales. (Comfenalco)	Número de beneficiarios
	Fortalecer la capacidad institucional para el diseño y seguimiento de la política pensional y promover ajustes en el régimen de pensiones (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público)	Sin indicador	Sin indicador	Envejecimiento y Vejez: Adopción efectiva y seguimiento de políticas públicas de Envejecimiento y Vejez a nivel municipal (Secretaría Seccional de Salud)	Proyectos cofinanciados por el departamento de Antioquia para la atención de la población adulta mayor en situación de calle o abandono niveles I y II Sisben		

<p>Formulación de lineamientos técnicos para desarrollar acciones intersectoriales de prevención, atención y seguimiento con miras a la erradicación de la trata de personas con fines sexuales, la explotación sexual de NNA y demás formas de violencia sexual (Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Justicia y del Derecho, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Departamento de Prosperidad Social, Sena)</p>	<p>Tasa de trabajo infantil</p>	<p>Prevenición de las vulneraciones de la niñez para la construcción de la Paz. (Gerencia de infancia, adolescencia y juventud)</p>	<p>Incremento de factores de protección frente a las vulneraciones y violencias por prevención. Mesas de infancia y adolescencia con planes de trabajo para la protección integral de la niñez</p>	<p>Promoción de los derechos humanos: Orientación y atención a personas en ejercicio y condición de riesgo de prostitución (Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos)</p>	<p>Personas en ejercicio de prostitución orientadas y atendidas para el desarrollo de sus capacidades</p>
<p>Reformular la estrategia nacional para erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador (CIETI)</p>	<p>Sin indicador</p>	<p>Formación de funcionarios públicos en protección integral de la niñez (Gerencia de infancia, adolescencia y juventud)</p>	<p>Funcionarios Públicos, Niños, niñas y adolescentes en riesgo o con derechos vulnerados participando en acciones de prevención y promoción de sus derechos</p>	<p>Implementación y seguimiento de la Política Pública de Infancia y Adolescencia. (Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos)</p>	<p>Tasa de trabajo infantil. Política Pública de infancia y adolescencia implementada y monitoreada.</p>
<p>Trabajo que debería abolirse</p>	<p>Tasa de trabajo infantil</p>	<p>Prevenición de las vulneraciones de la niñez para la construcción de la Paz. (Gerencia de infancia, adolescencia y juventud)</p>	<p>Subsidios al 100% de niños vulnerables y servicios de salud para ellos, servicios nutricionales, jornadas escolares extendida. (COMFAMA)</p>	<p>Atención de niños y niñas en situación de vulneración de derechos (explotación laboral infantil). Integración, consolidación y puesta en marcha de la ruta contra la Explotación Sexual y Comercial de niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA. (Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos)</p>	<p>Cantidad de niños beneficiados, cantidad de refrigerios entregados, cantidad de evaluaciones nutricionales efectuadas</p>
<p>Trabajo que debería abolirse</p>	<p>Sin indicador</p>	<p>Atención a los menores de escasos recursos en los Centros de Atención Integral a la Infancia y Jardines Infantiles. Formación integral y promoción de competencias en: arte, deportes, cultura, y lectura (COMFAMA)</p>	<p>Foníñez. Atención a los menores de escasos recursos en los Centros de Atención Integral a la Infancia y Jardines Infantiles. Formación integral y promoción de competencias en: arte, deportes, cultura, y lectura (COMFAMA)</p>	<p>Número de niños beneficiados al programa/ Total de niños afiliados a la Caja</p>	<p>Número de niños beneficiados al programa/ Total de niños afiliados a la Caja</p>
<p>Trabajo que debería abolirse</p>	<p>Sin indicador</p>	<p>Promoción de derechos y prevención de su vulneración para niños, niñas y adolescentes (Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos)</p>	<p>Promoción de derechos y prevención de su vulneración para niños, niñas y adolescentes (Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos)</p>	<p>Niños, niñas y adolescentes atendidos en procesos de promoción y prevención. Tasa de trabajo infantil.</p>	<p>Niños, niñas y adolescentes atendidos en procesos de promoción y prevención. Tasa de trabajo infantil.</p>

Tabla B2 . Matriz de dimensiones estratégicas, retos, programas y proyectos del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervenciones relacionadas con el eje estratégico 2.

EJE ESTRATÉGICO 2. GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES							
CATEGORÍA	DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	RETO	PROGRAMA	PROYECTO	INDICADORES	RESPONSABLES	
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Dimensión Transversal 1. Creemos en la confianza ciudadana	Reto 1.1. Cultura Medellín	Programa 1.1.5 Programa: buenas prácticas ciudadanas para el goce de mis derechos y deberes	Proyecto 1.1.5.7. Cultura del cuidado para una Medellín saludable	Personas que perciben los beneficios de la actividad física saludable Grupos de trabajadores informales con acciones de IEC para fomentar la cultura del cuidado	Inder Secretarías de Salud y Seguridad y Convivencia	
				Proyecto 2.3.4.3. Oportunidades productivas para la paz	Iniciativas para la paz promovidas o desarrolladas por la ciudadanía en el territorio Iniciativas productivas para la paz, apoyadas	Secretarías de Desarrollo económico, Seguridad y Convivencia	
				Proyecto 2.3.5.1. Restablecimiento y reparación a víctimas del conflicto armado	Programa 2.3.5. Atención a víctimas del conflicto armado	Familias víctimas del conflicto armado con derechos reestablecidos	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos
				Proyecto 3.2.3.1. Promoción de los derechos de las mujeres, las jóvenes y las niñas	Programa 3.2.3. Empoderamiento y transversalización de la equidad de género	Familias víctimas de desplazamiento forzado beneficiados con medidas de generación de ingresos	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos
				Proyecto 3.2.3.3. Transversalización de la equidad de género	Programa 3.2.3. Empoderamiento y transversalización de la equidad de género	Índice de igualdad de Género	Secretaría de las Mujeres
				Proyecto 3.2.4.1. Planeación del territorio joven	Programa 3.2.4. Promoción del desarrollo humano integral de la juventud	Personas formadas en equidad de género	Secretaría de las Mujeres
				Proyecto 3.2.4.2. Jóvenes conectados con las oportunidades	Programa 3.2.4. Promoción del desarrollo humano integral de la juventud	Política Pública de las mujeres actualizada	Secretaría de las Mujeres
				Proyecto 3.2.7.2. Inclusión social de las personas con discapacidad, familiares y cuidadores	Programa 3.2.7. Ser Capaz: Inclusión social de las personas con discapacidad	Índice de Desarrollo Juvenil	Secretaría de la Juventud
				Proyecto 3.2.8.1. Reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género desde una pedagogía de la inclusión	Programa 3.2.8. Diversidad sexual e identidades de género	Aliados internos y externos capacitados para transversalizar enfoque de juventud	Secretaría de la Juventud
				Proyecto 3.2.9.2. Reconocimiento y garantía de derechos de los pueblos negros, afro descendientes, raizales y palenqueros en Medellín	Programa 3.2.9. Diversidad étnica	Personas con discapacidad y cuidadores que mejoran sus competencias, a través de procesos de rehabilitación y rehabilitación Personas con discapacidad, familiares y cuidadores atendidos en procesos de rehabilitación, rehabilitación y equiparación de oportunidades	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos
Dimensión estratégica 3. Para trabajar unidos por un nuevo modelo de equidad social	Reto 3.2. Medellín digna	Programa 3.2.8. Reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género desde una pedagogía de la inclusión	Programa 3.2.8. Reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género desde una pedagogía de la inclusión	Proyecto 3.2.8.1. Reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género desde una pedagogía de la inclusión	Población LGTBI que se ha sentido discriminada por su identidad de género o su orientación sexual Personas LGBTI que reciben orientación jurídica, laboral y/o psicosocial	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	
				Proyecto 3.2.9.2. Reconocimiento y garantía de derechos de los pueblos negros, afro descendientes, raizales y palenqueros en Medellín	Enfoque étnico (Afro e indígena) en los planes, programas y proyectos de la Administración Municipal realizado Política Pública Afro descendiente y plan de etno desarrollo implementados	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	
				Proyecto 3.2.9.3. Reconocimiento y garantía de derechos de los pueblos indígenas en Medellín	Diagnóstico sociodemográfico y de derechos humanos de la población afro descendiente actualizado Política Pública para población indígena formulada y reglamentada	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	

	Dimensión estratégica 4. Para ofrecer una educación de calidad y empleo para vos	Reto 4.4. Medellín con acceso al empleo	Programa 4.4.3. Generación de empleo	Proyecto 4.4.3.2. Promoción de la autonomía económica para las mujeres	Vinculación laboral a través de la oficina pública de empleo Mujeres acompañadas y asesoradas para el fortalecimiento de su autonomía Económica. (con énfasis en población vulnerable, víctimas del conflicto armado y personas con discapacidad). Madres comunitarias, fami y sustitutas que reciben estímulo económico, acciones de formación y reconocimiento.	Secretarías de la Mujer y Desarrollo económico	
Suscripción de pactos	Dimensión estratégica 3. Para trabajar unidos por un nuevo modelo de equidad social	Reto 3.2. Medellín digna	Programa 3.2.2. Por un envejecimiento y una vejez digna	Proyecto 3.2.2.1. Implementación y seguimiento a la política pública de envejecimiento y vejez	Personas mayores de 50 años que favorecen su autonomía e independencia	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	
		Reto 2.2. Medellín convive toda la ciudadanía	Programa 2.2.4. Prevención de las violencias	Proyecto 2.2.4.3. Prevención y atención de violencias sexuales y la trata de personas	Personas sensibilizadas en prevención de violencias sexuales y trata de personas	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	
Trabajo que debería abolirse	Dimensión estratégica 2. Para recuperar juntos la seguridad y la convivencia ciudadana	Reto 2.3. Medellín cuenta con vos para construir la paz en el territorio	Programa 2.3.1. Promoción de los derechos humanos	Proyecto 2.3.1.6. Orientación y atención a personas en ejercicio y condición de riesgo de prostitución	Personas en ejercicio de prostitución orientadas y atendidas para el desarrollo de sus capacidades	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	
				Proyecto 3.2.1.1. Atención de niños y niñas en situación de vulneración de derechos	Casos de vulneración de DDHH con atención institucional oportuna	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos	
				Programa 3.2.1. Medellín para la niñez y la adolescencia	Proyecto 3.2.1.2. Implementación y seguimiento de la Política Pública de Infancia y Adolescencia	Tasa de trabajo infantil Integración, consolidación y puesta en marcha de la ruta contra la Explotación Sexual y Comercial de niños, Niñas y Adolescentes, ESCNNA	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos
				Reto 3.2. Medellín digna	Proyecto 3.2.1.6. Promoción de derechos y prevención de su vulneración para niños, niñas y adolescentes	Política Pública de infancia y adolescencia implementada y monitoreada Niños, niñas y adolescentes atendidos en procesos de promoción y prevención.	Secretaría de inclusión social, familia y derechos humanos

Tabla B3. Análisis DOFA eje estratégico 2: Garantizar los derechos de los trabajadores

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> En la ciudad hay presencia de subdirecciones de las tres centrales sindicales principales del país. Medellín tiene una tasa de sindicalización superior a la reportada a nivel nacional. Medellín cuenta con el servicio público de empleo municipal, con los servicios de empleo de cajas de compensación familiar (Comfamiliar, Comfama), los de las universidades de la ciudad y el Sena. Dentro de la administración municipal, a través de las unidades de la Secretaría de Gestión Humana, se tienen acciones que permiten la conciliación entre la vida laboral y familiar para las y los trabajadores públicos. En Medellín el Ministerio de Trabajo hace presencia a través de la Dirección Territorial de Antioquia. El Consejo Municipal de Empleo y Productividad es un espacio donde convergen trabajadores, empresarios, gobierno municipal y academia. 	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno, empleadores y trabajadores deben orientar sus decisiones hacia una legislación que atienda los más altos estándares y buenas prácticas que se reconocen en el marco internacional El Acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos con el Gobierno Nacional en el municipio de Medellín Ratificación de Colombia de los 8 convenios fundamentales del trabajo de OIT. Lineamiento del Plan Nacional de Desarrollo (PND) para promover y masificar los procesos de negociación colectiva en el país, tanto públicos como privados. Esto a través de las siguientes acciones: a) El Ministerio del Trabajo deberá generar instrumentos para garantizar los procesos de negociación colectiva a escala nacional y local, por lo que se requiere desarrollar sistemas de información e indicadores que registren y permitan monitorear los avances en la discusión tripartita de los pliegos de condiciones dentro de las empresas y/o entidades del sector público; b) promover en las regiones mecanismos de empoderamiento de las subcomisiones departamentales de concertación de políticas salariales y laborales para generar entornos confiables con acciones que reflejen el crecimiento regional y por consiguiente del país, en materia de derechos fundamentales en el trabajo; c) Creación de un Observatorio de Derechos Fundamentales. Lineamiento del PND para fortalecer la inspección, vigilancia y control en sector trabajo. Por ejemplo, revisión y actualización del marco normativo de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo de manera que se ajuste a las condiciones actuales del país (especial énfasis de inspección en el sector rural). Lineamiento del PND para reformular la estrategia nacional para erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> En la ciudad existe empleo precario con una tasa superior al 45.0%. Si bien la tasa de informalidad ha disminuido en la ciudad, a nivel de comunas persisten altas tasas. Ausencia de promoción del derecho de asociación y sindicalización en la ciudad. Desconocimiento de las condiciones laborales de la población de los corregimientos de la ciudad. En Medellín permanecen notables brechas entre mujeres y hombres en los principales indicadores laborales. Tasa de desempleo de las mujeres superior a la de los hombres. Tasa de ocupación y participación de las mujeres inferior a la de los hombres. Las mujeres poco educadas son las más afectadas por el desempleo, la informalidad y tasas de inactividad altas Existencia de altas tasas de desempleo juvenil a nivel del municipio y de comunas. Medellín cuenta con alta tasa de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben capacitación (Ninis), 25,4%. A nivel de comuna la situación es más compleja. Débil presencia del Ministerio del Trabajo con las funciones de prevención, inspección, vigilancia y control. Esto se debe en medida a los pocos inspectores del trabajo en la Dirección Territorial (0,7 inspectores del trabajo por cada 10.000 ocupados en la ciudad). La mayoría de actores claves del mundo del trabajo de la ciudad desconoce los cinco pactos por el trabajo decente. Presencia de trabajo infantil, específicamente fuerte problemática de explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes Permanece un gran déficit en recursos financieros y talento humano idóneo para hacer frente a la magnitud de la problemática de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, así mismo, hay muy poco, casi nulo, involucramiento del sector privado. 	<ul style="list-style-type: none"> Terceización laboral, abuso de la figura de prestación de servicios. Además, se dio una proliferación de formas de contratación atípicas (contratación a través de empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado, contratos sindicales, sociedades por acciones simplificadas, entre otras) 73.6% de los pobres multidimensionales no cuentan con un trabajo formal, (DANE, 2017) Estigmatización del movimiento sindical. Cultura antisindical en la ciudad y en el país. Atomización del movimiento sindical que limita su poder de incidencia. Colombia es el segundo país de América Latina con mayor proporción de jóvenes que en cifras absolutas ni estudian ni trabajan (NIN). Según el Banco Mundial, el 60% de los Ninis en América Latina provienen de hogares pobres, la ausencia de estos jóvenes del sistema educativo y del mercado laboral solo contribuye a transmitir de una generación a otra las desigualdades sociales. Mientras la tasa de ocupación de los hombres es de 75%, la de las mujeres es considerablemente menor: 54,9% Distribución desigual de las tareas de trabajo doméstico y del cuidado no remunerado entre hombres y mujeres. Recursos insuficientes que dificultan la labor de los inspectores del trabajo y los hacen vulnerables a influencias externas inapropiadas. Presencia de actividades ilegales (micro tráfico, prostitución) que impactan en la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes. Alta tasa de informalidad laboral que incide en que los niños, niñas y adolescentes salgan a trabajar. Además, los contextos de pobreza y desigualdad del país y la ciudad.

Tabla B4. Matriz de Estrategias, eje estratégico 2: Garantizar los derechos de los trabajadores

EJE ESTRATÉGICO 2. GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES				
CATEGORÍAS	LINEAS DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE PRODUCTO (ACCIONES TRANSVERSALES)
Estabilidad y seguridad del trabajo	Promover la garantía del ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo, tales como los derechos de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, entre otros, mediante la promoción de la normativa vigente, en todos los sectores económicos del municipio de Medellín, con énfasis en la ruralidad.	Incorporar criterios de trabajo decente en los grandes proyectos que se desarrollen en la ciudad en los que participa la administración municipal.	Seguimiento al cumplimiento del Acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos con el Gobierno Nacional en el municipio de Medellín	INDICADORES DE PRODUCTO (ACCIONES TRANSVERSALES)
Derechos de asociación y sindicalización	Promover la garantía del ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo, tales como los derechos de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, entre otros, mediante la promoción de la normativa vigente, en todos los sectores económicos del municipio de Medellín, con énfasis en la ruralidad.	Desarrollar campañas de sensibilización sobre los 8 convenios fundamentales del trabajo y de los artículos 38 y 39 de las Constituciones de Colombia que promueven el derecho de asociación y sindicalización y la promoción de la libertad sindical a través de los medios de comunicación propios de la administración municipal.	Tasa de asociación sindical	Realizar campañas de promoción y sensibilización sobre la política municipal de Trabajo Decente y en este sentido, de la garantía de los derechos de las y los trabajadores de la ciudad
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Prevenir y erradicar el trabajo infantil, a través de la actualización normativa, el fortalecimiento de la capacidad institucional para la identificación y atención de la población afectada; así como mediante la prevención, inspección, vigilancia y control	Promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral en la ciudad y en el sector público y privado, especial énfasis en mujeres y jóvenes. Reconocer públicamente las buenas prácticas de promoción de la igualdad de oportunidades en el sector público y privado de la ciudad.	Reducción en brecha salarial por comuna Reducción Brecha salarial por género	Crear un Observatorio de Trabajo Decente que indague por las dimensiones e indicadores propuestos por OIT sobre Trabajo Decente, y en la medida de lo posible, se desagregue no sólo a nivel comuna sino corregimiento. Desarrollar pedagogía en derechos laborales (ciudadanía laboral) en diferentes espacios de la ciudad (colegios, comunas, corregimientos, barrios, etc.). Hacer seguimiento al cumplimiento del Acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos con el Gobierno Nacional en el municipio de Medellín
Conciliación de la vida laboral y familiar	Prevenir y erradicar la discriminación laboral y el trabajo forzoso, a través de la actualización normativa, el fortalecimiento de la articulación institucional para la identificación y atención de la población afectada; así como mediante la prevención, inspección, vigilancia y control.	Promover y sensibilizar sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y su impacto en las condiciones del trabajador y la igualdad de género.	Participación del Municipio de Medellín en las Mesas de Concertación Laboral	Dentro del Plan Estratégico de Empleo para el Valle de Aburrá 2016-2028 se tienen planeadas las siguientes acciones que tienen un impacto en la garantía de los derechos de las y los trabajadores: - Aumentar el número de trabajadores que conocen sus derechos laborales en el territorio. - Aumentar el número de empresas en el Valle de Aburrá que conocen los derechos de los trabajadores y los beneficios de formalizar. - Sensibilizar a las empresas alrededor de la importancia de la formalización laboral (derechos del trabajador, condiciones de trabajo digno y decente, etc.). - Incluir en los planes de desarrollo municipales las políticas de trabajo digno y decente. - Cerrar las brechas de acceso al empleo para jóvenes, mujeres, población en situación de discapacidad y asociada al conflicto. La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, creó el Centro de Estudios Sociales y Laborales, CESLA. Ante esto, podría generarse una articulación entre la Administración municipal y la ANDI/Antioquia para contribuir con el seguimiento al Trabajo Decente en la ciudad. Las subdirectivas de las principales centrales sindicales del país: Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), así como la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (Fenatrasse) realizan acciones de formación en derechos laborales y libertad sindical para sus afiliados y toda persona que lo requiera. Además, cuentan con estrategias de divulgación de la vulneración de los derechos laborales en el territorio.
Vigilancia oficial	Desarrollar estrategias para informar, divulgar, capacitar y sensibilizar a la sociedad sobre los vínculos del ejercicio de la libertad sindical con los Derechos Humanos, las libertades civiles y políticas, así como los aportes de las organizaciones sindicales y de empleadores al fortalecimiento de la democracia y la construcción de una paz sostenible, en procura de una nueva cultura de respeto de los derechos fundamentales del trabajo, la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación.	Realizar convenio entre la Alcaldía de Medellín y el Ministerio del Trabajo para el apoyo en la cualificación de los inspectores del trabajo en los nuevos temas del mundo del trabajo (sistema de seguridad y salud en el trabajo, teletrabajo, inspección rural, entre otros), apoyando la función desarrollada por el Comité Local de Seguridad y Salud en el Trabajo en Medellín y el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Antioquia	Número de inspectores por cada 100.000 trabajadores	- Aumentar el número de empresas que conocen sus derechos laborales en el territorio. - Aumentar el número de empresas en el Valle de Aburrá que conocen los derechos de los trabajadores y los beneficios de formalizar. - Sensibilizar a las empresas alrededor de la importancia de la formalización laboral (derechos del trabajador, condiciones de trabajo digno y decente, etc.). - Incluir en los planes de desarrollo municipales las políticas de trabajo digno y decente. - Cerrar las brechas de acceso al empleo para jóvenes, mujeres, población en situación de discapacidad y asociada al conflicto. La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, creó el Centro de Estudios Sociales y Laborales, CESLA. Ante esto, podría generarse una articulación entre la Administración municipal y la ANDI/Antioquia para contribuir con el seguimiento al Trabajo Decente en la ciudad. Las subdirectivas de las principales centrales sindicales del país: Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), así como la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (Fenatrasse) realizan acciones de formación en derechos laborales y libertad sindical para sus afiliados y toda persona que lo requiera. Además, cuentan con estrategias de divulgación de la vulneración de los derechos laborales en el territorio.
Suscripción de pactos	Promocionar y amparar el goce efectivo de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y huelga. Fortalecer el sistema de prevención, inspección, vigilancia y control, en aplicación del convenio 81 de OIT para velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.	Realizar acuerdos con los gremios empresariales de la ciudad para que exijan el cumplimiento de la normatividad laboral y el trabajo decente a sus afiliados. Reconocer públicamente las prácticas protectoras y garantías de derechos contenidos en los convenios fundamentales por parte del sector público y privado.	Número de pactos suscritos	Las subdirectivas de las principales centrales sindicales del país: Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), así como la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (Fenatrasse) realizan acciones de formación en derechos laborales y libertad sindical para sus afiliados y toda persona que lo requiera. Además, cuentan con estrategias de divulgación de la vulneración de los derechos laborales en el territorio.
Trabajo que debería abolirse (Trabajo infantil, Trabajo Forzoso, Explotación laboral)	Generar mecanismos para la garantía de derechos fundamentales en el trabajo a grupos prioritarios y vulnerables: mujer, afros, raizales, indígenas, Rom, LGBTI, personas que haya o están privadas de la libertad, trabajadores y trabajadoras sexuales, víctimas del conflicto armado interno, migrantes, entre otros	Desarrollar campañas de prevención y sensibilización dirigida a los turistas sobre el delito de la explotación sexual infantil y su prohibición en la ciudad. Publicar y denunciar permanentemente la situación de la Explotación sexual comercial de niño, niñas y adolescentes en la ciudad. Vincular a los empresarios de la ciudad a las campañas de erradicación del trabajo infantil propuestas por la administración municipal.	Reducción en la Tasa de Trabajo Infantil Tasa de Informalidad Porcentaje de Empleados con Salario hora por debajo de 1 SMLDV	Las subdirectivas de las principales centrales sindicales del país: Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), así como la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (Fenatrasse) realizan acciones de formación en derechos laborales y libertad sindical para sus afiliados y toda persona que lo requiera. Además, cuentan con estrategias de divulgación de la vulneración de los derechos laborales en el territorio.

EJE ESTRATÉGICO 2. GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES				
CATEGORÍAS	LINEAS DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE PRODUCTO (ACCIONES TRANSVERSALES)
Estabilidad y seguridad del trabajo		Incorporar criterios de trabajo decente en los grandes proyectos que se desarrollen en la ciudad en los que participa la administración municipal.	Seguimiento al cumplimiento del Acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de empleados públicos con el Gobierno Nacional en el municipio de Medellín	
Derechos de asociación y sindicalización	Promover la garantía del ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo, tales como los derechos de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, entre otros, mediante la promoción de la normativa vigente, en todos los sectores económicos del municipio de Medellín, con énfasis en la ruralidad. Prevenir y erradicar el trabajo infantil, a través de la actualización normativa, el fortalecimiento de la capacidad institucional para la identificación y atención de la población afectada; así como mediante la prevención, inspección, vigilancia y control	Desarrollar campañas de sensibilización sobre los 8 convenios fundamentales del trabajo y de los artículos 38 y 39 de la Constitución Política de Colombia que promueven el derecho de asociación y sindicalización y la promoción de la libertad sindical a través de los medios de comunicación propios de la administración municipal. Promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral en la ciudad y en el sector público y privado, especial énfasis en mujeres y jóvenes. Reconocer públicamente las buenas prácticas de promoción de la igualdad de oportunidades en el sector público y privado de la ciudad.	Tasa de asociación sindical	Realizar campañas de promoción y sensibilización sobre la política municipal de Trabajo Decente y en este sentido, de la garantía de los derechos de las y los trabajadores de la ciudad Crear un Observatorio de Trabajo Decente que indague por las dimensiones e indicadores propuestos por OIT sobre Trabajo Decente, y en la medida de lo posible, se desagregue no solo a nivel comuna sino corregimiento. Desarrollar pedagogía en derechos laborales (ciudadanía laboral) en diferentes espacios de la ciudad (colegios, comunas, corregimientos, barrios, etc.). Hacer seguimiento al cumplimiento del Acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos con el Gobierno Nacional en el municipio de Medellín Dentro del Plan Estratégico de Empleo para el Valle de Aburrá 2016-2028 se tienen planeadas las siguientes acciones que tienen un impacto en la garantía de los derechos de las y los trabajadores: - Aumentar el número de trabajadores que conocen sus derechos laborales en el territorio. - Aumentar el número de empresas en el Valle de Aburrá que conocen los derechos de los trabajadores y los beneficios de formalizar. - Sensibilizar a las empresas alrededor de la importancia de la formalización laboral (derechos del trabajador, condiciones de trabajo digno y decente, etc.). - Incluir en los planes de desarrollo municipales las políticas de trabajo digno y decente. - Cerrar las brechas de acceso al empleo para jóvenes, mujeres, población en situación de discapacidad y asociada al conflicto. La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, creó el Centro de Estudios Sociales y Laborales, CESLA. Ante esto, podría generarse una articulación entre la Administración municipal y la ANDI Antioquia para contribuir con el seguimiento al Trabajo Decente en la ciudad. Las subdirectivas de las principales centrales sindicales del país: Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTO), así como la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (Fenatrase) realizan acciones de formación en derechos laborales y libertad sindical para sus afiliados y toda persona que lo requiera. Además, cuentan con estrategias de divulgación de la vulneración de los derechos laborales en el territorio.
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Prevenir y erradicar la discriminación laboral y el trabajo forzoso, a través de la actualización normativa, el fortalecimiento de la articulación institucional para la identificación y atención de la población afectada; así como mediante la prevención, inspección, vigilancia y control	Reconocer públicamente las buenas prácticas de promoción de la igualdad de oportunidades en el sector público y privado de la ciudad.	Reducción en brecha salarial por comuna Reducción Brecha salarial por género	
Conciliación de la vida laboral y familiar	Prevenir y erradicar la discriminación laboral y el trabajo forzoso, a través de la actualización normativa, el fortalecimiento de la articulación institucional para la identificación y atención de la población afectada; así como mediante la prevención, inspección, vigilancia y control. Desarrollar estrategias para informar, divulgar, capacitar y sensibilizar a la sociedad sobre los vínculos del ejercicio de la libertad sindical con los Derechos Humanos, las libertades civiles y políticas, así como los aportes de las organizaciones sindicales y de empleadores al fortalecimiento de la democracia y la construcción de una paz sostenible, en procura de una nueva cultura de respeto de los derechos fundamentales del trabajo, la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación.	Promover y sensibilizar sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y su impacto en las condiciones de trabajador y la igualdad de género.	Participación del Municipio de Medellín en las Mesas de Concentración Laboral	
Vigilancia oficial	Desarrollar estrategias para informar, divulgar, capacitar y sensibilizar a la sociedad sobre los vínculos del ejercicio de la libertad sindical con los Derechos Humanos, las libertades civiles y políticas, así como los aportes de las organizaciones sindicales y de empleadores al fortalecimiento de la democracia y la construcción de una paz sostenible, en procura de una nueva cultura de respeto de los derechos fundamentales del trabajo, la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación. Promocionar y amparar el goce efectivo de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y huelga. Fortalecer el sistema de prevención, inspección, vigilancia y control, en aplicación del convenio 81 de OIT para velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. Generar mecanismos para la garantía de derechos fundamentales en el trabajo a grupos prioritarios y vulnerables: mujer, afro, raizales, indígenas, Rom, LGBTI, personas que haya o estén privadas de la libertad, trabajadores y trabajadoras sexuales, víctimas del conflicto armado interno, migrantes, entre otros	Realizar convenio entre la Alcaldía de Medellín y el Ministerio del Trabajo para el apoyo en la cualificación de los inspectores del trabajo en los nuevos temas del mundo del trabajo (sistema de seguridad y salud en el trabajo, teletrabajo, inspección rural, entre otros) apoyando la función desarrollada por el Comité Local de Seguridad y Salud en el Trabajo en Medellín y el Comité Seccional de Seguridad y salud en el Trabajo de Antioquia Apoyar el desarrollo de inspecciones productivas, donde enfóque a los empresarios de la ciudad a respetar los derechos fundamentales en el trabajo. Promover mecanismos de denuncia y sanción ante el incumplimiento de los derechos laborales en la ciudad.	Número de inspectores por cada 100.000 trabajadores	
Suscripción de pactos		Realizar acuerdos con los gremios empresariales de la ciudad para que exijan el cumplimiento de la normatividad laboral y el trabajo decente a sus afiliados. Reconocer públicamente las prácticas protectoras y garantías de derechos contenidos en los convenios fundamentales por parte del sector público y privado.	Número de pactos suscritos	
Trabajo que debería abolirse (Trabajo infantil, Trabajo Forzoso, Explotación laboral)		Desarrollar campañas de prevención y sensibilización dirigida a los turistas sobre el delito de la explotación sexual infantil y su prohibición en la ciudad. Publicar y denunciar permanentemente la situación de la Explotación sexual comercial de niño, niñas y adolescentes en la ciudad. Vincular a los empresarios de la ciudad a las campañas de erradicación del trabajo infantil propuestas por la administración municipal.	Reducción en la Tasa de Trabajo Infantil Tasa de Informalidad Porcentaje de Empleados con Salario hora por debajo de 1 SMLDY	

C. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO 3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

El fortalecimiento de la protección social y el desarrollo de habilidades y competencias, como pasos estratégicos en la promoción de un crecimiento económico más sólido e inclusivo, deben sostener a toda costa la iniciativa de que la protección social debe ser tomada como un factor productivo para las empresas y los mismos trabajadores, solo de esta manera, se consolidará en el ámbito del mercado de trabajo y la problemática del empleo en la ciudad, una visión productiva de esta y no solo la visión de que es un simple derecho.

La protección social no contributiva en la ciudad de Medellín, comprende dos grandes áreas: i. La asistencia a la población en estado de pobreza crítica y ii. La ayuda a la población más vulnerable, en el manejo de riesgos económicos inherentes a la vida diaria. Los esfuerzos por parte de los diferentes actores públicos y privados a través de los diferentes programas, proyectos, estrategias y acciones que busca integrar y articular el Plan Local de Empleo, la Política Pública de Trabajo Decente y la Política Pública de Desarrollo Económico, deben concebir la dimensión de la Protección Social, como un mecanismo para que puedan orientar de forma efectiva y eficiente los esfuerzos en pro de prevenir, mitigar y superar los problemas esenciales y potenciales que enfrentan cada uno de los habitantes.

En las comunas más pobres no es posible establecer firmas con grandes superficies y grandes niveles de capital, pero si es posible poner la mirada en actividades empresariales con una intensidad factorial más cargada hacia el trabajo y sobre todo, siguiendo la ruta del trabajo decente que es lo que potencia el crecimiento y la sostenibilidad del mismo.

Las comunas con mayor concentración empresarial presentan menores tasas de desempleo y menores tasas de informalidad. Estas comunas con mayor densidad empresarial son además las que presentan mayores índices de desarrollo humano, mayores niveles de vida, mayores niveles educativos y mayores ingresos. Por tanto, la densidad empresarial territorial promueve al bienestar social en materia de mercado laboral suministrando ingresos y cobertura de protección social a las personas. Sin embargo, vale la pena resaltar que esto no mide el tema de conmutaciones laborales en la ciudad.

El caso de La Candelaria es una excepción a la regla, porque en primer lugar concentra una gran cantidad de empresas dedicadas al comercio que es de por sí uno de los sectores que más informalidad presenta y genera. En segundo lugar, es a la vez un centro de atracción y recepción de todo tipo de personas, sin embargo, es por esto que también se convierte en el lugar donde llegan de manera masiva personas en situación de calle, venteros ambulantes, personas en condición de indigencia y desplazados por las problemáticas sociales y



las actividades criminales que se presentan en algunas comunas de la ciudad, entre otros (esto de acuerdo a entrevista sostenida con el sub-secretario de inclusión social el doctor Luis Aníbal Peláez). Lo cual agudiza más la situación que presenta el centro de la ciudad.

Si bien en las comunas con menor densidad empresarial también crecen las oportunidades de empleo, los puestos de trabajo no parecen ser de mucha calidad pues la informalidad es mucho más alta allí. Por tanto, son empleos no pertinentes a la vocación productiva de la ciudad. Y como se ha resaltado anteriormente, a mayor informalidad, menor será la cobertura en protección social desde la división contributiva.

A pesar de los esfuerzos en protección social y de promoción de la formalización, el ciclo económico causa retrocesos en los indicadores de cobertura de protección social y de formalidad, pues a pesar de una creciente cultura de formalización, en un escenario de recesión, los empresarios (los más pequeños) prefieren contratar trabajadores bajo informalidad porque son menos costosos, y de la misma manera un trabajador está más dispuesto a aceptar un trabajo en tales condiciones con el fin de derivar ingreso y sustento (Derivado de la entrevista sostenida con el coordinador de la oficina de empleo del SENA, Gustavo Castaño).

En las comunas en donde la tasa de informalidad y desempleo son más agudas también se encuentran con toda certeza, bajas calificaciones o perfiles educativos, población vulnerable que está cubierta por el mecanismo subsidiado. Todo esto se ve más agravado por un contexto de desigualdad de género apremiante y de niñez desprovista de mínimos cuidados y derechos (Instrumento aplicado al ICBF). Esta conclusión clama por la aplicación de un enfoque diferencial y de territorio a la hora de las políticas de intervención, pero como se puede observar en la matriz de relacionamiento, es solo de mayor implementación de la normatividad e institucionalidad ya existente en la ciudad.

Otro de los elementos que permiten establecerse como parte de la presente caracterización de la Dimensión de la Extensión de la Protección Social como uno de los ejes estratégicos del Plan Local de Empleo para la ciudad de Medellín, es que las cajas de compensación familiar bien utilizadas por parte de los medellinenses tienen el potencial suficiente para lograr cubrir muchos aspectos de los exigidos de la PS con enfoque de derechos y ciclo de vida. Las personas subestiman los servicios ofrecidos por parte de estas instituciones que pueden ser claves para enfrentar la incertidumbre y los riesgos derivados del mercado laboral.

Tabla C1. Matriz relacional de proyectos de orden nacional, departamental y municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas con el eje estratégico 3.

EJE ESTRATÉGICO 3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL						
CATEGORÍA	LEYES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE ORDEN NACIONAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN MUNICIPAL	INDICADOR
	Proteger al trabajador de cualquier eventualidad en el ejercicio de su actividad; también representa la oportunidad de disponer con lo necesario para velar por su salud, su vejez en aras de garantizar su bienestar general y también su familia (Ministerio de Trabajo)	Afiliados activos a pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación, Beneficiarios del mecanismo de protección al cesante, Personas formadas en empresas			Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los lineamientos del decreto 1072 de 2015. Asegurar todos los componentes del sistema, garantizando el cumplimiento de la normatividad legal vigente, mitigando los riesgos de la organización y de las personas, brindando mayor bienestar a los colaboradores y contribuyendo a que las condiciones de salud y seguridad sean base para la productividad y logro de los objetivos organizacionales (COMFENALCO)	
	Promover el uso de programas de beneficios económicos periódicos (Beps) (Ministerio del Trabajo, Colpensiones)	Número de Personas vinculadas a los Beps				
	Mecanismo de protección al cesante, ley 1636 de 2013. (Ministerio de Trabajo)	Número de personas postuladas y aceptadas en el Mecanismo de Protección al cesante			Mecanismo de protección al cesante, ley 1636 de 2013; cuyo propósito es la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; a tiempo de facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida permanencia y formalización. (Cajas de Compensación Familiar adscritas a UAESPE) Financiamiento FOSFEC	Número de personas postuladas y aceptadas en el Mecanismo de Protección al Cesante.
Seguridad social	Programa de Subsidios al Desempleo. (mecanismo de protección al cesante) Ni un trabajador sin protección social (Superintendencia del Subsidio Familiar y Cajas de Compensación)	Número de Subsidios al desempleo entregados a personas con vinculación anterior			Protección al Cesante (FOSFEC), para dar inicio a los nuevos beneficios económicos que las cajas de compensación familiar debe brindar a la población cesante, en cuanto a pago de aportes a salud y pensión, cuota monetaria y beneficio monetario por ahorro voluntario de cesantías; programas de capacitación para la reinserción laboral; servicio de gestión y colocación para la inserción laboral y sistema de información, además reconoce unos gastos administrativos y gastos operativos a las Cajas de Compensación Familiar. (Cajas de Compensación Familiar)	Sin indicador

<p>Formalización laboral</p>	<p>Promover las ventajas de la formalización entre la población trabajadora (Red Nacional de Formalización Laboral (RFNL) del Ministerio del Trabajo)</p> <p>Sensibilización en temas de formalización laboral y seguridad social. (Red Nacional de Formalización Laboral (RFNL) del Ministerio del Trabajo y Fenalco Presidencia)</p> <p>Promover, capacitar y apoyar a los tenderos de barrio y a los conductores de taxi. Buenas prácticas empresariales para el fomento de la cultura de la legalidad y la formalización. (Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco)</p> <p>Consolidación del movimiento sindical con el desarrollo agresiva campaña de afiliación, creación de sub-directivas y funcionamiento efectivo de sus instancias de dirección. (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia)</p>	<p>Tasa de formalidad nacional</p> <p>Número de beneficiarios</p> <p>Sin indicador</p>	<p>Fomento de sinergias para la promoción y mejoramiento de la empleabilidad en las regiones del Departamento (Secretaría de productividad y competitividad)</p>	<p>Empleos formales generados mediante la articulación de la Administración Departamental con las empresas e instituciones de carácter público y privado</p>	<p>Espacio público para el disfrute la ciudadanía. Acompañamiento psicosocial y pedagógico para regular y mejorar la calidad del espacio público. (Secretaría de Seguridad y Convivencia)</p> <p>Difundir la cultura de la legalidad en todos los entornos. (Secretaría de Desarrollo económico, Secretaría de Cultura Ciudadana)</p> <p>Fomentar la inserción formal laboral (Secretaría de Desarrollo Económico)</p> <p>Unidades productivas para los comerciantes informales (Secretaría de Desarrollo Económico)</p> <p>Recicladores: empresarios del aprovechamiento del material reciclable. (Secretarías de Desarrollo Económico y Medio Ambiente)</p> <p>Promoción articulada de la formalidad con el sector productivo (AMVA)</p>	<p>Comerciantes informales beneficiados con las estrategias implementadas</p> <p>Empresas formalizadas que cumplen requisitos para operar. Instituciones Educativas oficiales con fortalecimiento de la cultura de la legalidad y distintos mecanismos de participación democrática.</p> <p>Alianzas estratégicas realizadas entre Universidad, Empresa y Estado para fomentar la inserción formal laboral.</p> <p>Tasa de hurtos a establecimientos comerciales en comunas. Comerciantes informales vinculados a cadenas productivas.</p> <p>Organizaciones de recicladores fortalecidas</p> <p>Número de ocupados formales / ocupados totales; Promedio de salario percibido de la población ocupada por rama de actividad y municipio; Destrucción de empleos formales; Afiliados activos a pensiones; Afiliados a riesgos laborales; Acuerdos de formalización suscritos en las territoriales; Número de ocupados afiliados a seguridad social / número total de ocupados</p>
------------------------------	--	--	--	--	--	---

Tabla C2. Matriz de dimensiones estratégicas, retos, programas y proyectos del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas con el eje estratégico 3.

EJE ESTRATÉGICO 3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL						
CATEGORÍA	DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	RETO	PROGRAMA	PROYECTO	INDICADORES	RESPONSABLES
Seguridad social	Dimensión Transversal 1. Creemos en la confianza ciudadana	Reto 1.1. Cultura Medellín	Programa 1.1.5 Programa: buenas prácticas ciudadanas para el goce de mis derechos y deberes	Proyecto 1.1.5.7. Cultura del cuidado para una Medellín saludable	Personas que perciben los beneficios de la actividad física saludable Grupos de trabajadores informales con acciones de IEC para fomentar la cultura del cuidado	Secretaría de Salud INDER
				Proyecto 1.1.5.1. Difundir la cultura de la legalidad en todos los entornos	Personas que esgrimen alguna razón para desobedecer la Ley Empresas formalizadas (Cumplen los requisitos de la ley para operar) Instituciones Educativas oficiales acompañadas en el fortalecimiento de la cultura de la legalidad y de los distintos mecanismos de participación democrática en la escuela	Secretaría de Desarrollo económico
Formalización laboral	Dimensión Transversal 1. Creemos en la confianza ciudadana	Reto 1.1. Cultura Medellín	Programa 1.1.5 Programa: buenas prácticas ciudadanas para el goce de mis derechos y deberes	Proyecto 1.1.5.7. Cultura del cuidado para una Medellín saludable	Personas que perciben los beneficios de la actividad física saludable Grupos de trabajadores informales con acciones de IEC para fomentar la cultura del cuidado	Secretaría de Salud INDER
				Proyecto 2.2.3.2. Espacio público para el disfrute la ciudadanía	Comerciantes informales beneficiados con las estrategias implementadas Comerciantes informales regulados con acompañamiento psicosocial y pedagógico para regular y mejorar la calidad del espacio público	Secretaría de Seguridad y Convivencia Secretaría de Seguridad y Convivencia
Reconversión laboral	Dimensión Transversal 6. Para recuperar el centro y trabajar por nuestros territorios	Reto 6.4 Medellín vuelve a su centro Reto 6.6. Medellín reconoce la importancia de su territorio rural	Programa 6.4.4. Presencia institucional y gobernabilidad Programa 7.1.4. Gestión integral de residuos sólidos	Proyecto 6.4.4.5. Unidades productivas para los comerciantes informales	Comerciantes informales vinculados a cadenas productivas.	Secretarías de Desarrollo Económico y Seguridad
				Proyecto 1.2.3.2. Políticas sociales y económicas e instrumentos de gestión para el desarrollo	Sectores, grupos poblacionales y territorios con instrumentos de gestión actualizados y ajustados Planes sectoriales formulados	Secretarías de Desarrollo Económico y Medio Ambiente Departamento Administrativo de Planeación Departamento Administrativo de Planeación
Reconversión laboral	Dimensión Transversal 3. Para trabajar unidos por un nuevo modelo de equidad social	Reto 3.2. Medellín digna	Programa 3.2.4. Promoción del desarrollo humano integral de la juventud	Proyecto 3.2.4.1. Planeación del territorio joven	Índice de Desarrollo Juvenil Aliados internos y externos capacitados para transversalizar enfoque de juventud	Secretaría de la Juventud Secretaría de la Juventud

Tabla C3. Análisis DOFA eje estratégico 3: Extensión de la protección social

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Hay una infraestructura institucional pública y privada encargada del tema de Riesgos Laborales • Hay una gran infraestructura educativa en todos los niveles, que puede usarse como plataforma para complementar la formación básica y superior con la formación pertinente a los riesgos laborales. • Las acciones e inversiones en salud ocupacional desarrolladas por gran cantidad de empresas, que han permitido reducir los accidentes y mejorar el entorno de salud y seguridad de los trabajadores. • Relación directa entre densidad empresarial, índices de desarrollo humano, niveles de vida, niveles educativos y de ingresos. • Presencia de cajas de compensación, las diferentes secretarías y actores privados y públicos en el mercado de seguros de desempleo, administración de pensiones y cesantías. • Existencia de diferentes secretarías del gobierno municipal que están encargadas de protección y asistencia a grupos vulnerables. • Existencia por parte de las Cajas de Compensación de programas de protección a los desempleados. • Existencia por parte de las Cajas de Compensación de Agencias de Empleo y programas de protección al Cesante. • Existencia por parte de las Cajas de Compensación de Programas para atender población adulta y joven: subsidio de vivienda, generación de empleo, atención a la niñez, educación y Jornada Escolar Complementaria. • Mantenimiento de la tendencia positiva de descenso de la desigualdad de ingresos en Medellín y el Área Metropolitana, ubicando el Índice de Gini en 0.478 para el año 2016. • Incrementos en los niveles de participación de los ocupados en el mercado laboral, de algunos niveles educativos entre el 2015 y el 2016: i. Primaria completa del 10.1% al 10.6%; ii. Técnicos/tecnólogos del 20.3% al 21.9%; iii. Profesionales con posgrado del 5.6% al 5.7%. • Mejor distribución de la población ocupada por ingresos laborales (Porcentaje de la población ocupada que devenga entre 1 y 2 SMMLV en 2016 es del 44% frente a un 36% de 2015 y un 32% de 2014, Porcentaje de la población ocupada que devenga entre 2 y 4 SMMLV en 2016 es del 14% frente a un 13% del 2015 y 2014). • En Medellín existe un sistema de educación terciaria con una institucionalidad propia representada en Sapiencia, que cuenta con un observatorio de educación superior que está en funcionamiento desde 2015 y que permite hacer un diagnóstico claro sobre las cualidades de la oferta laboral que capacita la ciudad y su grado de pertinencia en relación con la demanda. • En comparación con las grandes ciudades colombianas, Medellín ocupa el primer lugar en cuanto a la proporción de inversión destinada a Promoción de Capacitación para el Empleo PCPE, con un promedio de 1.0% entre 2008 y 2016, seguida por Bucaramanga con 0,8% y Bogotá con 0,2%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gran margen de acción para enfoque diferencial y de territorio a la hora de las políticas de intervención. • La seguridad social como factor de crecimiento y desarrollo. • Disminución de los aportes de salarios y prestaciones sociales para las empresas que contraten mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. (Decreto 2733 de 2012) • Hay espacio para una mayor implementación de la normatividad e institucionalidad ya existente en la ciudad y el país. • Simplificación en la legislación y en las estructuras laborales y de seguridad social, para evitar desgastes administrativos y mecanismos complejos de cumplimiento de las obligaciones laborales. • Simplificar a las autoridades públicas su tarea de inspección y verificación del acatamiento de las normas laborales. • Gobierno, empleadores y trabajadores deben orientar sus decisiones hacia una legislación que atienda los más altos estándares y buenas prácticas que se reconocen en el marco internacional. • Aporte por parte del Gobierno Nacional por seis meses de salario, prestaciones y seguridad social para las empresas que se vinculen al programa "40 Mil Empleos". • En Medellín, durante los periodos analizados de los años 2014, 2015 y 2016, los trabajadores particulares aumentaron de 54% en 2014 a 56% en 2016, mientras que los trabajadores por cuenta propia se redujeron de 32% en 2014 a 31% en 2016. • El número de sociedades jurídicas en la ciudad de Medellín pasó de 14,8 sociedades por cada mil habitantes a 15,8, evidenciando un crecimiento de 6,6% entre 2015 y 2016, inferior al 16,9% obtenido entre 2014 y 2015, pero superior al 3,8% entre 2013 y 2014. La tasa de liquidación empresarial pasó de 4,7% en 2015 a 4,1% en 2016 y la tasa de creación de empresas pasó de 19,2% en 2015 a 20,7% en 2016, dando lugar a una tasa neta de creación de empresas que pasó de 15% en 2015 a 17% en 2016. • La gran proporción de NINI's es también un gran "mercado" para vender las bondades de educarse, trabajar y contribuir al sistema de protección social y productivo. • Las vocaciones económicas barriales pueden presentar un gran potencial para la ciudad • Es necesario transformar el sistema educativo y de formación, apuntando a la calidad y pertinencia de la educación. • Alianzas Regionales de educación técnica y tecnológica promovidas por el Ministerio de Educación. • Existencia y aplicación de la encuesta de formación de capital humano del DANE. • Articulación de las agendas de apuestas productivas con la implementación de la Estrategia Nacional de Bilingüismo ("Colombia Very Well"). • Existencia de programas como JOVENES EN ACCIÓN orientados a apoyar a los jóvenes que han culminado su educación secundaria para que continúen su proceso de formación en educación superior, y fortalecer el desarrollo de sus competencias socio laborales, con el ánimo de generarles mayores oportunidades y mejores condiciones de inserción futura al mercado laboral.

<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de programas como JOVENES EN ACCIÓN orientados a mejorar la tasa de permanencia en educación superior de los jóvenes mediante un incentivo monetario (transferencia monetaria condicionada -TMC-) • Mejorar el diálogo entre el sector educativo y el sector empresarial con el fin de ayudar a disminuir las brechas en el mercado laboral. • Acompañamiento por parte de la ARN a la empresa previo, durante y posterior al proceso de vinculación laboral de personas en proceso de reintegración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento del IMCV Índice Multidimensional de Condiciones de Vida del 1.3% entre 2015 y 2016; y crecimiento del 3.7% entre el periodo completo de 2010 a 2016. • Entre 2010 y 2016 la mayor reducción en las brechas entre comunas se dio en la dimensión de ingresos (-31.6%) en consonancia con la evolución del Índice de Gini durante el mismo periodo de tiempo. • Reducción de los niveles de pobreza entre el 2008 y el 2016 en un 43.5%, nivel levemente superior al 40.9% de reducción promedio para las trece Áreas Metropolitanas del país. • Tendencia descendente entre los años 2008 y 2016 de la pobreza extrema, ubicando una mayor reducción en términos relativos frente a la pobreza, al reducirla en 52.8% en todo el periodo, nivel superior al de las 13 áreas metropolitanas del país donde la reducción tan solo se ubicó en un 48.2%. • Medellín es la ciudad del país con mayor inversión porcentual en población vulnerable con un 9.5% de los recursos totales de inversión; la ciudad que le sigue es Bogotá con 8.3% entre 2012 y 2015 y 7.4% en el 2016) • Reducción en la tasa de dependencia (proporción de personas en edades entre los cero y 14 años y los mayores de 64 años, sobre la población en edades entre los 15 años y los 64 años; esto es en edad de trabajar) ubicándose en el 40.2% (1993 el nivel era del 52.1% y en 2005 el nivel era del 44.2%). • Reducción en la brecha de salarios percibidos entre ambos sexos: mientras que en 2014 y 2015 fue de 7 pp, en 2016 se redujo a 3 pp la diferencia entre los salarios percibidos por hombre y mujeres de la ciudad de Medellín. • Los ciudadanos son cada vez más conscientes de sus derechos como trabajadores y cuentan con una oficina regional del trabajo. • Para el 2016 la tasa de informalidad en la ciudad de Medellín, representó la segunda tasa de informalidad más baja entre las 23 ciudades y áreas metropolitanas que el DANE estudia, después de Manizales. • 15 de las 16 comunas tienen cobertura en salud igual o superior a 95% para los ocupados. La excepción es la comuna de La Candelaria en la que la cobertura llega a 92%, lo que coincide con el hecho de que es una de las comunas con mayor tasa de informalidad en el empleo • En Medellín y el área metropolitana la proporción de ocupados jóvenes no afiliados al Sistema de Salud ha descendido de manera importante, desde 2012, pasando de 9,8% del total de jóvenes ocupados en 2012 a 4,6% en 2016, que en términos absolutos equivale a pasar de 39.742 jóvenes ocupados no afiliados a 22.196. • En Medellín se encuentra que para la población ocupada existe cobertura universal del servicio de salud, de acuerdo con los criterios del Ministerio de Salud y Protección Social, con tasas de cobertura superiores al 95% para los tres años observados. • Cajas de compensación con programas educativos algunos en competencias blandas.
--	--

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> · Baja capacidad de la población vulnerable entre los 17 y los 27 años, para proyectarse en el futuro, a causa de situaciones que han vivido como desplazamiento, vulneración de sus derechos, pobreza, entre otras. · Pese a un avance entre el 2010 y el 2016 en el cierre de brechas en condiciones de vida entre comunas y corregimientos, estas aún representan un 64.6% del valor medio del IMCCV · Existencia de amplias brechas entre las diferentes comunas en materia de las tasas de desempleo registradas: especialmente en cinco comunas que entre el año 2014 y el año 2016 se han ubicado por encima de la media de la ciudad 9.4% (Popular 14.1%, Santa Cruz 11.3%, Manrique 11.1.%, San Javier 11% y Villa Hermosa 9.6%) · Las mujeres presentan menores tasas de participación laboral y menores niveles de ocupación. En ese contexto, han tenido mayores tasas de desempleo que los hombres (2014: Hombres 7.65% y Mujeres 10.2%. 2015: Hombres 7.5% y Mujeres 10.7%. 2016: Hombres 8.1% y Mujeres 10.8%). · Las mujeres poco educadas son las más afectadas por el desempleo, la informalidad y tasas de inactividad altas. · Existe una proporción importante de ocupados que devenguen menos de 1 SMMMLV, observándose la mayor concentración en las comunas de Popular (36%), Santa Cruz (32%), San Javier (32%), Villa Hermosa (29%), Doce de Octubre (28%) y Robledo (26%). En ese sentido, cerca de 3 de cada 10 ocupados en esas comunas ganan menos del mínimo ya sea porque están en empleos informales donde no reciben la remuneración en regla, o porque trabajan menos de la jornada máxima legal. · Medellín en la ciudad con la tercera proporción de Nínis más altas entre las ciudades analizadas en el país (16.5%), superada solo por Barranquilla, 21,2%, y Cali, 19,8%. · Insuficiencia de los instrumentos y personal de monitoreo y fiscalización. · Los contratantes tienen altos incentivos a reducir costos vía informalidad e ilegalidad en los contratos de trabajo. · El recargo sobre los salarios del 62,2% en costos fijos laborales que de forma indirecta corren a cuenta del empleador en materia de un salario mínimo formal. · El costo promedio del ausentismo laboral e incapacidades como porcentaje del valor total de nómina. · Existen amplias diferencias territoriales en la ciudad, que estarían indicando que las ganancias en términos de formalidad no se distribuyen de manera equitativa en el territorio. En efecto, la comuna con mayor tasa de informalidad supera por 20,5 pp en promedio la tasa de la comuna con menor informalidad para cada año. · Para el periodo comprendido entre los años 2014, 2015 y 2016 fue la comuna Popular la que presentó la mayor tasa de informalidad con 55,3% en 2014, 52,5% en 2015 y 53,5% en 2016. Junto con ella, en general, las comunas de La Candelaria, Santa Cruz, San Javier, Villa Hermosa y Manrique ocupan los primeros puestos con diferencias, por lo general, superiores a los 5 pp con respecto a la tasa informalidad de la ciudad. · En Medellín, casi el 60% de los ocupados están afiliados al SGP, dejando por fuera un 40% que no cuenta con la garantía del “amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte”, que constituye el objeto del sistema de pensiones. · Se evidencian amplias diferencias territoriales pues, para 2016 la cobertura del sistema de pensiones para los ocupados en Popular, que fue de 47%, la más baja, estuvo por debajo en 28 pp de la cobertura más alta, 75%, observada en El Poblado. · En Medellín, de acuerdo con cifras de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, la densidad empresarial formal pasó de 36,2 empresas por cada mil habitantes en 2015 a 37 en 2016. El crecimiento significativo de la densidad empresarial entre 2014 y 2015, cuando pasó de 31,1 a 36,2 empresas por cada mil habitantes, con un crecimiento del 16%, no continuó entre 2015 y 2016, evidenciando una desaceleración en la dinámica de creación de empresas formales en la ciudad. 	<ul style="list-style-type: none"> · Muchas actividades ilegales y subterráneas demandan mucha mano de obra, hay ilegalidad además de informalidad. · Es peligroso pensar en estrategias para la erradicación de la pobreza, reducción de la tasa de desempleo y formalización del mercado laboral mediante políticas centradas únicamente en subsidios, ya que generaría mensajes erróneos a los agentes económicos. · Las personas subestiman los servicios ofrecidos por parte de estas instituciones (las cajas de compensación) que pueden ser claves para enfrentar la incertidumbre y los riesgos derivados del mercado laboral. · El postconflicto y la llegada de ciudadanos venezolanos y colombianos que se devuelven al país incrementan el número de personas en situación de informalidad y otros problemas. · Las empresas están dejando de contratar personas en estado de discapacidad, bajo el entendido de que si éstas incurrían en una falta o justa causa de despido, su retiro del puesto de trabajo se hace casi imposible. · Colombia es el segundo país de América Latina con mayor proporción de jóvenes que en cifras absolutas ni estudian ni trabajan (NNI). · El 57,4% de los jóvenes ocupados no contribuye a salud · El 61,6% de los jóvenes ocupados no contribuye a pensión. · Mientras la tasa de ocupación de los hombres es de 75%, la de las mujeres es considerablemente menor: 54,9%. · El 40,4% de los hogares desplazados no generan ingresos. · En Colombia, se estima que el 64% de la población con discapacidad no genera ingresos · Incidencia de la pobreza entre los jefes de hogar en las trece áreas metropolitanas era mucho más alta para las mujeres (18,7%), para los más jóvenes, hasta los 25 años de 20,4%, y de 26 a 35 años de 22% - ellos enfrentan tasas de desempleo más altas- para quienes no tienen nivel educativo o primaria (22,7%) e incluso secundaria (17,7%), y para los desocupados (37,2%). · El mercado laboral de Medellín muestra que en tres sectores, todos servicios, hay sobrerrepresentación femenina, a saber: intermediación financiera; comercio, restaurantes y hoteles; y servicios comunales, sociales y personales, siendo en estos dos últimos casos una alta sobrerrepresentación. · Según el Banco Mundial, el 60% de los Nínis en América Latina provienen de hogares pobres, la ausencia de estos jóvenes del sistema educativo y del mercado laboral solo contribuye a transmitir de una generación a otra las desigualdades sociales. · En contextos de desarrollo institucional débil y presencia de grupos al margen de la ley, es probable que los Nínis vean en la delincuencia una oportunidad de generar ingresos adicionales, agravando problemática inicial.

<ul style="list-style-type: none"> · Si bien se observa una reducción muy leve en el porcentaje de microempresas y un aumento en el porcentaje de empresas pequeñas entre 2015 y 2016 (de 0,4 puntos porcentuales en ambos casos), la amplia proporción de microempresas en la ciudad evidencia la necesidad de fortalecer la base empresarial para la generación de empleo de calidad. · Poca cultura del trabajo en la mayoría de los jóvenes primordialmente en las comunas más pobres y complicadas. · Los jóvenes que quieren formarse para el trabajo quieren casi todos trabajos "glamurosos" en una oficina. · La informalidad está asociada a empleos y actividades económicas no pertinentes a la vocación de la ciudad · Corta visión por parte de algunas Cajas de Compensación en cuanto a la visión que poseen sobre su participación e incidencia en los procesos asociados a la generación de empleo, ya que sólo se limitan al Servicio Público de Empleo y a los procesos de formación. · Vacíos en materia de formación de perfiles y competencias, los cuales podrían incluir tanto desfasos en la formación universitaria (pregrado y posgrados), como en la técnica y tecnológica (TyT), en la formación para el trabajo y el desarrollo humano (FTDH), e incluso en la formación básica y media · Existencia de Brechas de cantidad, asociadas con el déficit (y/o ausencia) de oferta de programas de formación, con el déficit de demanda por programas de formación y con la baja capacidad de atracción (o retención) de capital humano relevante por parte de sectores específicos. · Falta de articulación entre colegios de educación media y universidades para hacer más fácil el tránsito a la educación superior y al mercado de trabajo. · Aunque la inversión en educación representa el rubro de más alta inversión porcentual en Medellín, en comparación con otras importantes ciudades del país, en los últimos años esa inversión no es sobresaliente, porcentualmente hablando. · Bajo número de docentes beneficiados con programas de formación continua. De un total de 10.416 maestros, para el 2016 sólo 442 participaron en programas de formación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> · El ciclo económico · La mala situación de nuestros países vecinos genera inmigración a la ciudad de personas que están dispuestas a trabajar bajo informalidad e incluso con salarios menores que los empleados formales. · Procesos de tercerización como elementos de flexibilización laboral por medio del cual se transfieren actividades dentro de la cadena de valor a proveedores seleccionados, los cuales en ocasiones actúan con plena independencia. · El 38% de la población víctima que se encuentra buscando trabajo no reporta tener experiencia laboral. · 73,6% de los pobres multidimensionales no cuentan con un trabajo formal · Poco diálogo entre empresas y entes educativos.
--	---

Tabla C4. Matriz de Estrategias, eje estratégico 3: Extensión de la protección social

EJE ESTRATÉGICO 3. EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL				
CATEGORÍAS	LINEAS DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE PRODUCTO (ACCIONES TRANSVERSALES)
Entorno de trabajo seguro	<p>Promover el conocimiento de parte de los trabajadores (empleados o no) de sus derechos, de sus deberes, de los instrumentos públicos y privados, así como de las instituciones encargadas de la protección social y formalización laboral.</p> <p>Generar mecanismos y estrategias para aprovechar las diferencias de las vocaciones económicas de las diferentes comunas de la ciudad.</p> <p>Enfatizar en los problemas de género y grupos vulnerables que son exacerbados en las comunas más pobres, mas informales, más atrasadas, con menores ingresos y con más inseguridad</p>	<p>Realizar campañas de socialización, información y capacitación para que los ciudadanos conozcan sus derechos y deberes como trabajadores en términos de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.</p> <p>Realizar campañas y talleres sobre problemas y sesgos de género en el mercado laboral.</p>	<p>Porcentaje de Ocupados con Afiliación a salud en régimen contributivo</p> <p>Formalización laboral</p> <p>Número de personas que están cumpliendo con todas las garantías de seguridad social para sus empleados.</p> <p>Tasa de NINIS</p>	<p>Aumentar el número de trabajadores que conocen sus derechos.</p> <p>Aumentar el número de trabajadores que trabajan bajo condiciones de formalidad.</p> <p>Disminuir el número de mujeres que ganan ingresos menores en trabajos en que los hombres ganan más.</p> <p>Disminuir el número de mujeres discriminadas en sus puestos de trabajo.</p> <p>Disminuir el porcentaje de NINI en la ciudad.</p> <p>Aumentar las conexiones entre ciudadanos para que la información fluya con más facilidad y velocidad entre ellos.</p>
Seguridad social	<p>Promover iniciativas que generen una cultura de ética en el consumo y la contratación: Medellín compra-contrata-consume formal.</p> <p>Promover la socialización y centralización de la información de los diversos actores del mercado trabajo-educativo.</p> <p>Promover la cultura del trabajo en los jóvenes y particularmente entre los NINIS.</p> <p>Promover la visión de largo plazo en los habitantes y trabajadores de Medellín para que puedan valorar correctamente los beneficios de un empleo formal con todas las garantías y mecanismos de protección social contributiva para ellos y sus familias</p> <p>Promover iniciativas y campañas educativas para enseñar a los hombres a respetar y no maltratar a las mujeres en ningún ámbito y para enseñar a las mujeres a no naturalizar ninguna forma de violencia: Hombre con hombre, mujer con mujer, estamos es para darnos cariño. Hombres enseñando a hombre y mujeres a mujeres.</p> <p>Promover entre los empresarios a todo nivel la protección social como un elemento de desarrollo y crecimiento y como un insumo que genera productividad, empleos y procesos productivos más rentables.</p> <p>Promover la conformación de un sistema de información que permita conocer por parte de los entes educativos y de manera rápida las necesidades de las empresas en términos de formación y de formación para el trabajo.</p> <p>Promover la flexibilización de los micro-currículos para que, sin tener que crear nuevos programas, las instituciones educativas puedan responder a las necesidades de formación de las empresas y los nuevos egresados estén mejor capacitados y los ya empleados o los cesantes puedan cualificarse o re-cualificarse.</p> <p>Promover el establecimiento de redes de apoyo para generar economías de información y facilitar vía mecanismos como el voz a voz la difusión de información sobre derechos, mecanismos, instrumentos de formalización y protección.</p>	<p>Realizar talleres y jornadas de capacitación para informar sobre los derechos que en términos de seguridad social tienen los ciudadanos, las instituciones que los prestan, sus alcances y sus beneficios.</p> <p>Realizar campañas y talleres que formen a los jóvenes en valores y que les den a conocer los beneficios de mediano y largo plazo de la seguridad social contributiva.</p> <p>Realizar campañas y talleres con empresarios de todos los niveles para dar a conocer los beneficios en términos de productividad que se obtienen por tener trabajadores que gocen de todas las garantías y derechos que dan los mecanismos de protección social contributivos.</p> <p>Realizar campañas y talleres para informar a los empresarios de todos los niveles sobre los beneficios tributarios que tienen por formalizar a sus trabajadores</p> <p>Establecer el observatorio de la compatibilización de perfiles y de la armonización de programas. Este deberá ser multi-estamental y deberá ser un organismo que monitoree y recomiende ajustes en perfiles educativos, micro-currículos.</p>	<p>Disminuir la cantidad de hombres conscientes de igualdad derechos de las mujeres.</p> <p>Disminuir la cantidad de mujeres maltratadas y acosadas en sus sitios de trabajo.</p> <p>Disminuir la cantidad de accidentes de trabajo de trabajadores bajo formalidad.</p> <p>Disminuir la cantidad de accidentes de trabajo de trabajadores bajo informalidad.</p> <p>Aumentar el número de empresas que tengan en cuenta la vocación económica territorial de las comunas.</p> <p>Aumentar la protección social de personas en situación de calle.</p> <p>Aumentar el número de currículos flexibilizados.</p> <p>Aumentar el número de nuevas materias en programas académicos que den cuenta de la necesidad manifiesta del sistema empresarial.</p> <p>Aumentar las vacantes para puestos de trabajo manual calificado.</p> <p>Señalar correctamente el mercado de trabajo indicando cuales trabajos ganan mejores ingresos y cuales menores ingresos.</p>	
Formalización laboral			<p>Disminución en tasa de subempleo por capacidades</p> <p>Talleres y/o eventos del observatorio multi-estamental.</p>	
Reconversión laboral			<p>Disminución de brechas en tasa de ocupación por distintos niveles educativos.</p>	

D. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO 4. FOMENTO DE LA LIBRE ASOCIACIÓN Y EL DIALOGO SOCIAL.

Para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2011) el Diálogo Social: *“Es todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas. De acuerdo con la anterior definición, el Diálogo Social tiene para la OIT, tres etapas básicas: información, consulta y negociación”*.

Un aspecto importante, y como lo destaca la Escuela Nacional Sindical en los diagnósticos realizados sobre la situación del diálogo social en Colombia, hay una tesis clara: en el marco de esa cultura de la imposición, los actores no están formados para el diálogo social y el actor gobierno no ha jugado el papel que le corresponde de propiciar los espacios, construir el entorno legal necesario, acercar a las partes y generar confianza.

La caracterización de los determinantes de la libre asociación y el diálogo social se realiza en función de los aspectos que lo facilitan y/o dificultan; desde esta perspectiva, el diagnóstico efectuado alrededor de los factores que facilitan el diálogo social y la libre asociación en la ciudad de Medellín, se pueden resumir en los siguientes elementos:

- Facilidad al encuentro de actores.
- Voluntad de diálogo y solución de conflictos.
- Deseo de mejorar las condiciones generales y particulares.
- Mentalidad y actitud democrática.
- Articulación institucional (Empresa-Estado-Universidades).
- Las instituciones de educación superior como escenarios de formación.
- Sociedad civil fuerte y organizada. Con organizaciones sindicales representativas y con experiencia.



- Interacción con los voceros de las comunidades y aceptación del pluralismo social.

Mientras que los factores que dificultan el diálogo social y la libre asociación en la ciudad de Medellín son:

- Incumplimiento de los acuerdos.
- Percepción de que el proceso de negociación tiene resultados gana/pierde y no gana/gana.
- Temor a la asociación sindical.
- Las actitudes de confrontación y fuerza para mantener privilegios.
- Falta de comunicación.
- La “cultura paisa” que ha calado con el atributo de “el paisa” es buen negociante, es vivo, etc. Haciendo que se pierda el sentido de la negociación, del acuerdo de voluntades mediado por la confianza y la transparencia.
- Interacción entre todos los actores que deben converger en este diálogo.
- Empresarios no parecen tener mucho interés en hacer acuerdos de ciudad que se enfoquen en generar Trabajo Decente.
- Poco acceso a las entidades o a los directivos gubernamentales que tienen poder de decisión.
- Comunidad no cree en los procesos.
- Sector informal creciente, lo que dificulta los controles del Trabajo Decente.

En tal sentido, los retos y desafíos que enfrenta esta dimensión, en cuanto a su papel protagónico dentro del Plan Local de Empleo y su articulación con la Política Pública de Trabajo Decente y la Política Pública de Desarrollo Económico para el Municipio de Medellín, son los siguientes:

- Abrir el debate de la política pública en la ciudad y en el departamento.
- Establecer mecanismos de mediación laboral desde lo público.
- Promoción más amplia del tema del diálogo social y buscar su desarrollo.
- Canalizar y unificar la voluntad socio-política capaz de emprender las transformaciones socio-económicas necesarias para superar el modelo existente.

- Tener los mismos intereses y cumplimiento de los derechos ciudadanos.
- Fortalecer las relaciones Universidad- Empresa- Estado, donde exista una conversación del sector real y del mercado laboral.
- Hablar públicamente de las cuestiones del trabajo y que todos los actores se sientan reconocidos y valorados.
- Apertura de espacios de diálogo social entre el Municipio de Medellín y las distintas organizaciones de empleados para la discusión sobre formas y características de los contratos de trabajo vigentes en el municipio, y entes descentralizados, o empresas del municipio.
- Escuchar a todos los participantes y realmente aplicar sus propuestas.
- Establecer condiciones económicas y sociales para la generación de nueva riqueza.

Es de anotar que tanto los factores que facilitan, dificultan y los desafíos y retos en materia de diálogo social están en línea con la principal problemática que considera el Ministerio del Trabajo existe a nivel regional (Antioquia) sobre el Diálogo Social: “Baja utilización de espacios para la promoción del diálogo social y la concertación que permitan la prevención y solución de los conflictos laborales. Esto quiere decir, que, si bien hay participación de los actores del diálogo social en espacios de promoción de este, estos son utilizados cuando surgen los conflictos, pero son limitados en la medida que los temas importantes de ciudad como el modelo de desarrollo para la misma solo se presentan para conocimiento de los actores más no para una discusión a profundidad”.

Los aspectos o cuestiones que se mencionan antes sobre el diálogo a nivel local no distan mucho de los sugeridos en los distintos trabajos de la OIT, en particular en los trabajos de Ishikawa (2004). A nivel local los distintos actores aceptan los puntos de vista de su contraparte, se reconocen como tal, pero la gran mayoría reconocen que estos espacios son limitados, a veces solo se dan por cumplir con los requerimientos legales, y todos los actores insisten en que estos espacios deben ser más abiertos, permanentes y sobre todo en la discusión de los preceptos sociales y económicos sobre lo que se quiere como modelo de ciudad. Hay elementos, del diálogo social, tales como la definición del salario mínimo legal que están por fuera del alcance de los actores locales, esto quiere decir que hay una variedad de aspectos sociales, políticos y económicos que, si bien tienen implicaciones a nivel local, son del orden nacional.

En general las distintas experiencias de diálogo social, puntualizan en cuestiones salariales y laborales, políticas sectoriales, y en algunos casos como en Irlanda sobre cuestiones asociadas a la estabilidad política y gobierno. En Colombia, en el caso de Argos, los alcances del diálogo social no solo se limitan a aspectos salariales y laborales, sino también aspectos que mejoren el clima or-



ganizacional y empresarial, a explorar sobre aspectos que promuevan la mejora del bienestar de empleados y comunidades donde hace presencia la empresa.

Existen acciones para la divulgación y promoción de la política pública de trabajo decente, desde la Alcaldía de Medellín y sus distintas dependencias, además de las acciones de los otros actores sociales (trabajadores y empleadores), estas no son permanentes en el tiempo y cuando se dan son limitadas, esto es, se quedan en la publicación de informes asociados al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo. Por lo tanto, la divulgación de la política pública de trabajo decente, resulta ser marginal y la mayoría de las veces, suscrita a un público en particular.

Tabla D1. Matriz relacional de proyectos de orden nacional, departamental y municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervenciones relacionadas con el eje estratégico 4.

EJE ESTRATÉGICO 4. FOMENTO DE LA LIBRE ASOCIACIÓN Y EL DIALOGO SOCIAL						
CATEGORÍA	LEYES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE ORDEN NACIONAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN MUNICIPAL	INDICADOR
Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores	Fortalecimiento de los espacios de concertación nacional (Mesa Permanente de Concertación con los Pueblos y Organizaciones Indígenas-MPC y Mesa Regional Amazónica-MRA) (Ministerio del Interior (Dirección de Asuntos Indígenas Rom y Minorías)	Sin indicador	Generación, desde la Secretaría de Participación Ciudadana y Desarrollo Social del departamento, espacios que sirven para articular las acciones propuestas en el presente plan, con las que adelanta la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. (Subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales)	Espacios de articulación	Generación de actividades para promover la participación de los trabajadores en la construcción de proyectos. (Personería de Medellín)	Número de actividades y Número de beneficiarios
Contexto económico y social del trabajo decente	Orientación y asesoría a los trabajadores afiliados y comunidad general mediante consultorio jurídico permanente y abierto a la comunidad, consultorio en seguridad social y salud en el trabajo (Confederación General del Trabajo) Asesoría y orientación en la preparación y la negociación colectiva de las organizaciones afiliadas para la firma de acuerdos colectivos. (Confederación General del Trabajo)	Número de beneficiarios				
Acciones de promoción en instituciones de educación pública y privada	Conducción política y relacionamiento público con el fin de incidir en las políticas laborales y sociales en los sectores público y privado para la transformación de la sociedad (Confederación General del Trabajo)	Sin Indicador				
Divulgación de la política pública de trabajo decente y los derechos de asociación						

Tabla D2. Matriz de dimensiones estratégicas, retos, programas y proyectos del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 que apun-
tan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas con el eje estratégico 4.

EJE ESTRATÉGICO 4. FOMENTO DE LA LIBRE ASOCIACIÓN Y EL DIALOGO SOCIAL							
CATEGORÍA	DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	RETO	PROGRAMA	PROYECTO	INDICADORES	RESPONSABLES	
Contexto económico y social del trabajo decente	Dimensión Transversal 1. Creemos en la confianza ciudadana	Reto 1.1. Cultura Medellín	Programa 1.1.5 Programa: buenas prácticas ciudadanas para el goce de mis derechos y deberes	Proyecto 1.1.5.1. Difundir la cultura de la legalidad en todos los entornos	Personas que esgrimen alguna razón para desobedecer la Ley Empresas formalizadas (Cumplen los requisitos de la ley para operar)	Secretarías de Desarrollo económico, Educación y Cultura	
					Instituciones Educativas oficiales acompañadas en el fortalecimiento de la cultura de la legalidad y de los distintos mecanismos de participación democrática en la escuela		
	Dimensión estratégica 4. Para ofrecer una educación de calidad y empleo para vos	Reto 4.1. Medellín garantiza su oferta educativa	Reto 4.1. Medellín garantiza su oferta educativa	Reto 4.1. Medellín garantiza su oferta educativa	Proyecto 4.1.1.5. Educación media y articulación con la educación superior	Tasa de cobertura neta en media Instituciones educativas que tienen convenios de articulación con instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano y/o superior.	Secretarías de Educación y de Desarrollo Económico
					Proyecto 4.4.2.1. Talento joven, promoción del empleo juvenil	Inserción laboral de jóvenes y adultos, capacitados en competencias laborales Proceso de articulación y formulación para visibilizar los saberes juveniles implementados	
	Reto 4.4. Medellín con acceso al empleo	Programa 4.4.3. Generación de empleo	Proyecto 4.4.3.1. Estrategias para el trabajo decente	Vinculación laboral a través de la oficina pública de empleo / Personas con discapacidad que se vinculan al mercado laboral a través la oficina pública de empleo / Población vulnerable que se vincula al mercado laboral a través de la oficina pública de empleo / Jóvenes sin experiencia, que se vinculan al mercado laboral a través de la oficina pública de empleo	Plan Local de Empleo implementado	Secretaría de Desarrollo Económico	

Acciones de promoción en instituciones de educación pública y privada	Dimensión Transversal 1. Creemos en la confianza ciudadana	Reto 1.1. Cultura Medellín	Programa 1.1.5 Programa: buenas prácticas ciudadanas para el goce de mis derechos y deberes	Proyecto 1.1.5.1. Difundir la cultura de la legalidad en todos los entornos	Instituciones Educativas oficiales acompañadas en el fortalecimiento de la cultura de la legalidad y de los distintos mecanismos de participación democrática en la escuela	Secretarías de Desarrollo Económico, Educación y Cultura
	Dimensión estratégica 4. Para ofrecer una educación de calidad y empleo para vos	Reto 4.4. Medellín con acceso al empleo	Programa 4.4.2. Educación pertinente a la dinámica laboral	Proyecto 4.4.2.3. Fomentar la inserción formal laboral Proyecto 4.4.2.6. Alianzas entre el sector productivo, la educación superior y la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Alianzas estratégicas realizadas entre Universidad, Empresa y Estado para fomentar la inserción formal laboral. Participación del desempleo juvenil en el total de los desempleados Alianzas realizadas para la inserción laboral de egresados de educación superior. Alianzas realizadas para el apoyo a proyectos de investigación.	Secretaría de Desarrollo Económico y Sapiencia Secretaría de Desarrollo Económico y Sapiencia Sapiencia Sapiencia

Tabla D3. Análisis DOFA, eje estratégico 4: Fomento al diálogo social y la libre asociatividad

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • La Alcaldía de Medellín y sus dependencias ha dispuesto de mesas de trabajo, talleres, foros, y además de ser participante o actor directo en distintos espacios de diálogo social, donde se discute sobre la política social y económica del municipio, como son las mesas de empleo. • Existe articulación institucional (Empresa-Estado-Universidades) CUEE. • La ciudad cuenta con una política pública de trabajo decente (Acuerdo 064 de 2013, Decreto 1251 de 2015). • Se cuenta con la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar actores para el diálogo social. • El gobierno debe generar espacios, y construir el marco institucional necesario, para acercarse a las partes y generar confianza. • Tener empresarios con interés en hacer acuerdos de ciudad que se enfoquen en generar trabajo decente. • Elaborar una cartilla de trabajo decente, con énfasis en los derechos laborales, diseñada por la Secretaría de Educación para ser utilizada en instituciones educativas oficiales y privadas. • Divulgación permanente de informes asociados al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo de forma sencilla y para todos los públicos. • Mayor transparencia y acceso a la información de política pública que se entrega al público en general • Crear espacios para abrir el debate de la política pública en la ciudad y el departamento. • Mayor utilización de espacios para la promoción del diálogo social y la concertación que permitan la prevención y solución de conflictos laborales. • Construir – llevar la catedra de trabajo decente, con énfasis en los temas de diálogo social y libre asociación, en las universidades públicas y privadas.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Los actores no están formados para el diálogo social. • El gobierno no ha jugado el papel que le corresponde de propiciar espacios, construir el entorno institucional necesario, acercar las partes y generar confianza entre los actores. • Temor a la asociación sindical. • Persistencia de las actitudes de confrontación y fuerza entre los actores para mantener privilegios. • Incumplimiento de acuerdos anteriores derivados de experiencias de diálogo social anteriores. • Percepción de los procesos de diálogo social tiene resultados de gana/pierde y no de gana/gana. • Baja utilización de espacios para la promoción del diálogo social y la concertación que permitan la prevención y solución de conflictos laborales. • Atomización del movimiento sindical, y disminución del número promedio de trabajadores afiliados a un sindicato. • Empresario no tienen mucho interés en realizar acuerdos de ciudad que se enfoquen en la generación de trabajo decente. • Aumento de los contratos sindicales, principalmente en el sector salud. • Divulgación limitada de la política pública de trabajo decente, y se queda la publicación de informes asociados al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La "cultura paisa" que ha calado con el atributo "el paisa" es buen negociante, vivo. • Aumento de la informalidad laboral. • Baja capacidad de la ciudad para generar nueva riqueza. • Acciones aisladas en materia de formación para el trabajo que no incorporan elementos de diálogo social y libre asociación. • Poco acceso de las comunidades a las entidades o los directivos gubernamentales que tienen poder de decisión. • Ausencia de garantías de la institucionalidad para el ejercicio de la libre asociación y la participación en organismos que representen a los trabajadores.

Tabla D4. Matriz de Estrategias, eje estratégico 4. Diálogo social y libre asociación

EJE ESTRATÉGICO 4. DIÁLOGO SOCIAL Y LIBRE ASOCIACIÓN			
CATEGORÍAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE RESULTADO
		Desarrollo de espacios de intercambio de información al interior de las entidades públicas de arriba hacia abajo y viceversa, para mejorar las condiciones de intercambio de información fundamental en los procesos de diálogo social y negociación entre actores. Fomentar en todos los actores el conocimiento en detalle sobre la gran cantidad de estudios y fuentes de datos en relación con el mercado laboral. Realizar y promover pactos de compromiso por parte de las empresas para proveer los ambientes de aprendizaje y aumentar la posibilidad de enganche de los aprendices que desarrollen el proceso de formación de manera exitosa. Vinculación laboral a término indefinido, reducir la contratación por programas de producción. Promoción, y publicidad para que los trabajadores se afilien a los sindicatos. Aumentar el número de personas (trabajadores) participantes en los espacios de diálogo social en las empresas	INDICADORES DE PRODUCTO (ACCIONES TRANSVERSALES)
Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores	Promover la creación y fortalecimiento de organizaciones gremiales, sindicales y sociales y su participación en los espacios de diálogo social Promover la coordinación y articulación intersectorial, transectorial y territorial dirigida al fortalecimiento del diálogo social extendido e inclusivo como una herramienta para la gestión y resolución de conflictos sociales y laborales Promover procesos de capacitación para fortalecer las competencias del diálogo social y la concertación laboral inclusiva tanto en el sector público, privado, social y solidario Fortalecer la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales como escenario de consulta, diálogo y concertación en materia de relaciones laborales y empleo. Realizar el monitoreo, seguimiento y análisis de las conflictividades laborales y la garantía del goce efectivo de los derechos fundamentales del trabajo. Fortalecer los mecanismos de resolución de conflictos colectivos de trabajo, como estrategia de construcción de paz.	<p>Número de programas y espacios de diálogo social que al año promueve o posibilita el Municipio de Medellín.</p> <p>% de mesas de diálogo social con presencia de EPS, ARLs, trabajadores y empresas donde se tratan temas de discapacidad e incapacidad laboral.</p> <p>% de empresas con espacios de diálogo social funcionando a su interior, y % de trabajadores que participan de estos espacios.</p> <p>Número de acciones del orden municipal para crear, fortalecer organizaciones gremiales, sindicales, y sociales en temas de diálogo social.</p>	<p>Prácticas innovadoras de diálogo social al interior de las empresas que permitan un aumento de la productividad laboral y aumento de la productividad de la empresa.</p> <p>Políticas de empleo y de diálogo social sectoriales.</p> <p>Diálogo social en mesas de trabajo entre actores para tratar temas de incapacidad y discapacidad parcial o total de los trabajadores.</p> <p>Fortalecimiento de la comunicación entre empresas y los distintos actores sociales para la generación de trabajo decente.</p> <p>Diálogo social y gobernanza, para disminuir los problemas de tercerización laboral en las distintas dependencias del municipio de Medellín.</p> <p>Políticas del orden municipal para crear, y fortalecer las organizaciones gremiales, sindicales y sociales que existen en el Municipio de Medellín y sus distintas entidades, y su participación en los espacios de diálogo social</p> <p>Diálogo social como mecanismo de reestructuración de empresas en tiempos de crisis económicas, prácticas sociales responsables.</p> <p>Programas para promover el trabajo decente de jóvenes en situación de calle, o de drogadicción en la zona rural urbana de Medellín.</p> <p>Estrategias de economía solidaria, utilizando el mecanismo de diálogo social, como estrategia para la generación de empleo en zonas marginadas de la ciudad de Medellín.</p> <p>Diálogo social en procesos de ajuste y cambio de la vocación económica de la ciudad.</p> <p>Estrategias de diálogo social y teletrabajo, para mujeres cabeza de familia, y mujeres gestantes.</p> <p>Desarrollo de mecanismos de diálogo social, en lo que atañe a la organización y financiación de los programas de formación profesional en las instituciones de educación superior del municipio de Medellín.</p>
Córtex económico y social del trabajo decente		Promoción de programas y espacios interinstitucionales enfocados a fomentar el diálogo social interinstitucional e intersectorial, incluyendo mecanismos de consulta permanente entre actores, a fin de garantizar, mediante el diálogo social, condiciones favorables para el crecimiento económico sostenible y justo para la ciudad de Medellín. Desarrollo de la ley de Primer Empleo.	<p>% de ocupados con contratos a término indefinido.</p> <p>% de empresas con procesos de enganche de aprendices de forma exitosa.</p> <p>% de trabajadores sindicalizados del total de trabajadores con contrato laboral a término indefinido en Medellín.</p>
Acciones de promoción en educación pública y privada		Articulación de las estrategias institucionales en materia de educación en la formación para el trabajo que incorpore los temas de trabajo decente, e implementación de un modelo de desarrollo económico de región que permita la generación de nueva riqueza y por siguiente el aumento de la formalización laboral.	<p>Número de estrategias en formación que incorporen los temas de trabajo decente, implementados y en funcionamiento en instituciones de educación pública y privada de Medellín.</p>
Divulgación de la política pública de trabajo decente y los derechos de asociación		Divulgación de la política pública de trabajo decente y los derechos de asociación, con publicaciones, informes distintos a los relacionados con el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo, mediante estrategias de sensibilización, y publicidad haciendo uso de TICs, medios de comunicación.	<p>Número de programas que al año el Municipio de Medellín posibilita entre los actores del mercado de trabajo para la utilización y manejo de la información del mercado laboral.</p> <p>Número de estrategias de capacitación, comunicación, información que el Municipio de Medellín realiza anualmente.</p>

E. CARACTERIZACIÓN: EJE ESTRATÉGICO 5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.

Actualmente la ciudad de Medellín cuenta con diversas fuentes de información con representatividad municipal para la medición y el seguimiento del mercado laboral. Entre las principales herramientas se destaca la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) realizadas por el DANE para la ciudad con financiamiento del departamento Administrativo de Planeación y desde la Secretaría de Desarrollo Económico del Municipio de Medellín. Estas herramientas son el principal insumo para la medición de una parte significativa de los indicadores propuestos por la OIT en términos de trabajo decente. No obstante, aunque las bases mencionadas tienen representatividad a nivel de comunas, no hay información de este tipo con representatividad estadística para hacer seguimiento al mercado laboral en los corregimientos.

Adicionalmente, se cuenta con otras fuentes importantes como la encuesta de percepción ciudadana de Medellín Cómo Vamos, información sindical del Sistema de Información Laboral y Sindical (SISLAB), entre otras fuentes como los Servicios Públicos de Empleo, el SENA, FASECOLDA, FENALCO, CAMACOL, Catastro Municipal, Cámara de Comercio de Medellín, la Encuesta Anual Manufacturera, la encuesta de Micro establecimientos y las cuentas nacionales del DANE. Todas estas fuentes son un insumo para la medición en la ciudad de Medellín distintas variables relacionadas con el trabajo decente y el contexto económico de la ciudad.

También existe en la ciudad una gran cantidad de entidades e instituciones interesadas en hacer seguimiento del mercado laboral y las metas en términos de empleabilidad y trabajo decente. Entre estas se destaca efectivamente la Secretaría de Desarrollo Económico del Municipio de Medellín, el Banco de la República, la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia, la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA), la Universidad EAFIT y en general los investigadores del lado de la academia, el Ministerio de Trabajo, el Observatorio Laboral y ocupacional del SENA, el Observatorio Laboral de la ANDI, la red ORMET, entre otros. Brindando una gran variedad de informes y diagnósticos que permiten de alguna manera identificar las principales problemáticas del mercado laboral en Medellín, y hacer seguimiento del mismo, aunque con esfuerzos usualmente aislados, evitando que en muchas ocasiones se logren canalizar las recomendaciones con los hacedores de política, o que los diagnósticos realizados no tengan una continuidad determinada que permita conocer los avances de las políticas de empleo en la ciudad.

En el marco del diagnóstico realizado con miras a la elaboración del Plan Local de Empleo para la ciudad de Medellín, es claro que, aunque en la ciudad existen diversas instituciones que miden el mercado laboral, éstas no se encuentran integradas en su totalidad por lo que en ocasiones se puede hacer esfuerzos duplicados. La integración y/o relacionamiento de las mismas puede mejorar

y complementar bases de información, que son insumo para la investigación y estudio del mercado laboral en la ciudad. Teniendo en cuenta lo anterior se hacen las siguientes propuestas:

- Estructurar todo el conjunto de información existente sobre mercado laboral en la ciudad de Medellín, lo cual se materializará en un mapa laboral con información estadística; el cual será insumo de gran importancia para colegios, personas y todo aquel que esté interesado en conocer cómo se comporta el mercado laboral en la ciudad en términos de tendencia, retos y desafíos.
- Crear un centro de información, en el cual se pueda consultar toda la información que exista sobre mercado laboral, incluyendo fuentes no disponibles al público como la PILA (con la cual se tendrá un trato especial, como oficinas de procesamiento con carpeta de entrada y carpeta de salida). En este caso es importante que alguna entidad del ámbito público se apropie de dicha propuesta en asocio con otras entidades o actores interesados. Para esto se proponen: el DANE, la Secretaría de Desarrollo Económico y Planeación Municipal.
- Aunque la OIT determina que la medición sobre trabajo decente es por medio de indicadores, agrupados en diez dimensiones, se propone realizar la construcción de un Índice de Trabajo Decente al que se le realice un seguimiento periódico por distintos componentes, y que, en la medida de lo posible, tenga representatividad estadística por comunas y corregimientos.
- Es necesario crear convenios con los distintos municipios del Área Metropolitana para que se contrate con el DANE el levantamiento de la información de la GEIH y la ECV no sólo con representatividad estadística por comunas de Medellín, sino también con representatividad para cada uno de los municipios del Área Metropolitana.
- Conseguir representatividad para la GEIH y la ECV a nivel de corregimientos con la finalidad de poder analizar mejor la información laboral para las zonas rurales.
- Incluir dentro de los Módulos contratados de la GEIH para Medellín algunos módulos de movilidad de los encuestados. Por ejemplo: incluir variables de origen y destino de los ocupados en el marco de su lugar de vivienda y el lugar de trabajo y módulos de trabajo infantil.



Tabla E1. Matriz relacional de proyectos de orden nacional, departamental y municipal que apuntan al desarrollo de estrategias de intervención relacionadas con el eje estratégico 5.

EJE ESTRATÉGICO 5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN						
CATEGORÍA	LEYES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE ORDEN NACIONAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL	INDICADOR	PROYECTOS DE ORDEN MUNICIPAL	INDICADOR
Indicadores del Mercado laboral	Reducir las brechas poblacionales en materia de ingresos: Sistema de seguimiento a la evolución del mercado laboral (Ministerio de Trabajo)	Sin Indicador	Red ORMET: Organizar actividades conjuntas entre la Gobernación de Antioquia y la Red ORMET, con el fin de consolidar un tejido institucional dirigido a la creación de un sistema para el mercado laboral. (Ministerio de Trabajo)	Sin Indicador		
	Consolidar el seguimiento, la evaluación y la gestión del conocimiento: Seguimiento a la situación de los derechos de los NNA en el país mediante fortalecimiento del Sistema Único de Información de la Niñez (SUIJN) (Ministerio de Educación Nacional, Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia)	Índice de Valoración del Desarrollo Infantil, Programas implementados para la prevención y disminución del trabajo infantil en sectores estratégicos		Fortalecimiento del observatorio del Mercado Laboral de Antioquia. Fondo público - privado, convenio de financiación de la Red ORMET. (Ministerio de Trabajo – PNUD)	Acciones de fortalecimiento	
Indicadores de la política pública.	Fortalecimiento del Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno (Sinergia Seguimiento) con información territorial. Con el objetivo de hacer seguimiento y evaluación a las políticas del Gobierno nacional desde la perspectiva de los ciudadanos, se deberán diseñar operativos y recoger información a través de encuestas de percepción ciudadana. (Departamento Nacional de Planeación)	Sin Indicador				

Tabla E2. Análisis DOFA eje estratégico 5: Seguimiento y medición

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de información a través de la Secretaría de Desarrollo Económico y el Departamento Administrativo de Planeación. • Disponibilidad de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para los últimos años, con frecuencia trimestral y representatividad estadística por comunas. • Disponibilidad de información para la medición de variables del mercado laboral, especialmente en zonas urbanas en la ciudad (representatividad por comunas). • Indicadores calculados por el Departamento de Planeación para la medición de distintos programas y proyectos relacionados con políticas públicas que afecten el empleo en la ciudad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia del comité Universidad - Empresa - Estado como canal de relacionamiento e programas y proyectos relacionados con el mercado laboral. • Existencia de una cantidad significativa de entidades interesadas en el seguimiento del mercado laboral en la ciudad. • Disponibilidad de la Encuesta Anual Manufacturera con Representatividad por Departamentos. • Disponibilidad de información sobre creación de empresas, proveniente de la Cámara de Comercio. • Posibilidad de suscribir convenios entre los diversos actores que miden el mercado laboral para efectuar seguimiento y medición
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de matrices de relacionamiento por programas para la estructuración de los efectos directos e indirectos de las políticas públicas. • La dinámica de los ciclos políticos hacen que las políticas públicas pierdan continuidad, o que los instrumentos de medición como la GEIH no se apliquen todos los años. • Falta articulación de los esfuerzos de aquellas instituciones interesadas en medir y hacer seguimiento al mercado laboral en la ciudad. • Ausencia de información de indicadores laborales en la GEIH para la zona rural (corregimientos). • Ausencia de módulos importantes en las encuestas contratadas por el Municipio de Medellín. (Ejemplo: Módulos de movilidad y trabajo infantil). • Falta de acceso a información por corregimientos en diversas fuentes de información existentes. • Las políticas públicas normalmente no se diseñan con la intención de ser medidas o evaluadas, y en el caso contrario, no se cuenta con las fuentes de información específica para cada propósito. • No hay información disponible de la Encuesta Anual Manufacturera con Representatividad por a nivel municipal, y mucho menos por comunas. Este mismo problema se presenta con otras encuestas como la Encuesta de Micro establecimientos. • La información sobre creación y destrucción de empresas proveniente de la Cámara de Comercio no coincide con la información de los registros de Industria y Comercio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición política a futuro para mantener la disponibilidad de fuentes importantes de información como la GEIH y la ECV con representatividad por comunas y corregimientos • La llegada de migrantes venezolanos puede empeorar los indicadores del mercado laboral, a pesar de los esfuerzos realizados a través de las políticas de empleo. • Aspectos de coyuntura económica nacional y global que pueden hacer que los efectos de los programas y proyectos de trabajo decente en la ciudad se vean desdibujados por malos momentos económicos. • Falta de compromiso de los empresarios para medir las políticas públicas que los involucren o para participar de las mismas.

Tabla E4. Matriz de Estrategias Dimensión 5: Seguimiento y medición

EJE ESTRATÉGICO 5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN		
CATEGORÍAS	ESTRATEGIAS	INDICADORES DE RESULTADO
		ACCIONES TRANSVERSALES
Ajustes institucionales para la implementación de la política de trabajo decente	<p>Promover la creación un centro de información, en el cual se pueda consultar toda la información que exista sobre mercado laboral. En este caso es importante que alguna entidad del ámbito público se apropie de dicha propuesta en asocio con otras entidades o actores interesados. Para esto se proponen: el DANE y Planeación Municipal.</p> <p>Buscar convenios con los distintos municipios del Área Metropolitana para que se contrate con el DANE el levantamiento de la información de la GEIH y la ECV no sólo con representatividad estadística por comunas de Medellín, sino también con representatividad para cada uno de los municipios del Área Metropolitana.</p> <p>Creación de una matriz de relacionamiento que permita evaluar los distintos efectos directos e indirectos de las políticas públicas en el marco del desarrollo de políticas públicas de trabajo decente.</p> <p>Obtener mediciones de los efectos de las políticas públicas formuladas con anterioridad, de modo que aquellas que presenten efectos positivos sobre la población objetivo puedan tener continuidad, con el fin de poder hacer mediciones en horizontes de tiempo más amplios y que no dependan exclusivamente de los planes de desarrollo específicos de cada vigencia.</p> <p>Articular acciones, estrategias y elementos de discusión de los distintos actores que miden o hacen seguimiento del mercado laboral en la ciudad, de modo que se puedan identificar problemáticas a tiempo y se logre proponer estrategias de mejoramiento y monitoreo oportunas.</p>	<p>Disponibilidad de bases de datos sobre mercado laboral con acceso al público</p> <p>Acciones de fortalecimiento</p> <p>Porcentaje de proyectos evaluados en el Municipio de Medellín desde Planeación Municipal</p> <p>Cantidad de Mesas de trabajo, seminarios o eventos realizados en la ciudad</p>
Indicadores del mercado laboral	<p>Realizar la construcción de un Índice de Trabajo Decente al que se le realice un seguimiento periódico por distintos componentes.</p> <p>Fortalecer alianzas con el DANE para recolectar información de algunos módulos de interés prioritario para la ciudad que no están siendo recolectados en la versión que se tiene actualmente en la ciudad para la medición de la GEIH, como lo son el módulo de movilidad y trabajo infantil, al igual que se pueden obtener algunas otras variables que surjan de las preocupaciones transitorias en el mercado laboral.</p> <p>Fortalecer alianzas con el DANE para recolectar información para zonas rurales en la ECV y la GEIH, de modo que se pueda tener un diagnóstico más claro de estas regiones que están siendo el foco de la dinámica actual en la ciudad.</p> <p>Mejorar el acceso a la información para la medición del mercado laboral, de modo que se faciliten los esfuerzos de académicos y otras entidades que busquen realizar trabajos relacionados con el empleo en Medellín.</p> <p>Tener un equipo de monitoreo y seguimiento de factores externos que afecten el desempeño del mercado laboral en la ciudad, con el fin de tener en cuenta dichos factores al momento de realizar evaluaciones de las políticas públicas implementadas. (Ejemplo: llegada de venezolanos).</p>	<p>Estimación del índice y actualización anual</p> <p>Levantamiento y Mejoras a la GEIH con el fin de tener mejores indicadores en la encuesta</p> <p>Porcentaje de representatividad de la GEIH y la ECV en el total municipal (incluyendo zonas rurales)</p> <p>Publicación y actualización de bases de datos relacionadas con el mercado laboral por parte del municipio anualmente</p> <p>Elaboración de informes periódicos para hacer seguimiento al mercado laboral</p>
		<p>Red ORMET: Organizar actividades conjuntas entre la Gobernación de Antioquia y la Red ORMET, con el fin de consolidar un tejido institucional dirigido a la creación de un sistema para el mercado laboral. (Ministerio de Trabajo – PNUD)</p> <p>Fortalecimiento del observatorio del Mercado Laboral de Antioquia. Fondo público - privado, convenio de financiación de la Red ORMET. (Ministerio de Trabajo – PNUD)</p> <p>Reducir las brechas poblacionales en materia de ingresos: Sistema de seguimiento a la evolución del mercado laboral (Ministerio de Trabajo)</p> <p>Consolidar el seguimiento, la evaluación y la gestión del conocimiento: Seguimiento a la situación de los derechos de los NNA en el país mediante fortalecimiento del Sistema Único de Información de la Niñez (SUIIN) (Ministerio de Educación Nacional, Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia)</p>

<p>Indicadores de la política Pública</p>	<p>Publicación de indicadores calculados por el Departamento de Planeación para la medición de distintos programas y proyectos relacionados con políticas públicas que afecten el empleo en la ciudad. Establecer una guía estándar para la formulación de políticas públicas en el Municipio de Medellín, de modo que se facilite la medición de sus efectos en el futuro y mediante el proceso de implementación de las mismas. En estas guías se deben especificar por ejemplo las poblaciones intervenidas, el propósito de los programas, las estrategias de medición y las fuentes de información a través de las cuales se pueda hacer seguimiento de las mismas y evaluar el impacto en mediano y largo plazo.</p>	<p>Porcentaje de programas del plan de desarrollo medidos Elaboración de guías de medición para distintos tipos de proyectos</p>	<p>Fortalecimiento del Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno (Sinergia Seguimiento) con información territorial. Con el objetivo de hacer seguimiento y evaluación a las políticas del Gobierno nacional desde la perspectiva de los ciudadanos, se deberán diseñar operativos y recoger información a través de encuestas de percepción ciudadana. (Departamento Nacional de Planeación)</p>
<p>Indicadores de la Industria</p>	<p>Fortalecer relaciones con el DANE para que pueda hacerse seguimiento de la dinámica empresarial en la ciudad con información de industrias con representatividad a nivel de ciudad proveniente de la Encuesta Anual Manufacturera (EAM). Fortalecer relaciones con la Cámara de Comercio para actualizar rápidamente información de empresas nuevas matriculadas y empresas que desaparecen con el fin de fortalecer el empleo en dichos establecimientos, incrementar los recaudos por industria y comercio y fortalecer la formalidad en la ciudad. Convocar a los empresarios para que constantemente estén informando al municipio de las actividades y estrategias realizadas de forma independiente, de modo que puedan ser tenidas también en cuenta dentro de las estrategias de medición del mercado laboral y las políticas implementadas. Fortalecer relaciones con la Cámara de Comercio y la Academia para hacer seguimiento a la dinámica de la formalización de empresas en la ciudad.</p>	<p>Representatividad de la ciudad de Medellín Porcentaje de empresas nuevas registradas en la Cámara de Comercio con Registro en Industria y Comercio Actividades realizadas con empresarios en el marco de las políticas de empleo Informes elaborados y eventos de socialización</p>	

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramovich, Víctor y Courtis Christian (2002). Los derechos sociales como derechos exigibles Ed. Trotta, Madrid.

Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado Constitucional. Buenos Aires, Estudios del Puerto, 2006.

Acta Final de Acuerdo de la Negociación Colectiva de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos (2017). Recuperado de: <http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/ACTA-FINAL-NEGOCIACION-C3%93N-ESTATAL-2017-27-DE-JUNIO.pdf>

Alcaldía de Medellín (2009). Decreto 1127. Por medio del cual se causan unas novedades en la Administración Municipal. Recuperado de: https://www.medellin.gov.co/normograma/docs/d_alcamed_1226_2009.htm

Alcaldía de Medellín (2009). Decreto 1226. Por medio del cual se conforma el consejo municipal del empleo y la productividad de Medellín. Recuperado de: https://www.medellin.gov.co/normograma/docs/d_alcamed_1226_2009.htm

Alcaldía de Medellín (2015). Decreto 1251. Política Pública de Trabajo Decente en la Ciudad de Medellín.

Alcaldía de Medellín (2015). Informe Final de Gestión 2012-2015. Recuperado de:

https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo/RendicinPblicadeCuentas_0/Shared%20Content/PDFs/informe-gestion-2015-baja.pdf

Alcaldía de Medellín (2016). Plan de Desarrollo Medellín cuenta con vos 2016-2019. Recuperado de: https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_17/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2016/Proyecto%20de%20Acuerdo%20Plan%20de%20Desarrollo.pdf

Atkinson, A. (2015). Inequality: What Can Be Done? Harvard University Press.

Barrientos, A. & Hulme, D. (2009). Social Protection for the Poor and Poorest in Developing Countries: Reflections on a Quiet Revolution: Commentary. Oxford Development Studies, 37(4), 439-456.

Barrientos, Armando. (2010). Social Protection and Poverty. Social Policy and Development Programme Paper Number 42. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.

Bonilla, G. & Gruat, J.V. (2003) La protección social: Una inversión constante durante todo el ciclo de vida para propiciar la justicia social, reducir la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible. Ginebra (OIT)

Browne, E. (2013). Theories of Change for Cash Transfers. (GSDRC Helpdesk Research Report 913), Birmingham, UK: GSDRC, University of Birmingham.

Brunori, P., & O'Reilly, M. (2010). Social protection for development: A review of definitions. European Report on Development.

Bryson, Alex Forth, John George, A. (2012). Workplace social dialogue in Europe: An analysis of the European Company Survey 2009. Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions-industrial-relations/workplace-social-dialogue-in-europe-an-analysis-of-the-european-company-survey-2009>

Calsamiglia, Albert. Justicia, eficiencia y derecho (1988). Revista del Centro de Estudios Constitucionales de Barcelona. Número 1 de septiembre – diciembre de 1988. 32 p.

Calvo García, Manuel (2005). Transformaciones del Estado y del Derecho., Ed. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Canesa Montejo, M. (2007). El *ius cogens* laboral en el ordenamiento internacional. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, número 14, 1.

Carpizo, José (2012). Los derechos de la justicia social: su cumplimiento. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social, número 16, enero – junio de 2013, pp. 3 -30.

Castán Tobeñas, José (1966). La idea de justicia social. Editorial reus, España. P. 36.

Castro Güiza, Omar Ernesto (2013). Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia. Universidad Sergio Arboleda.

Cecchini, S. y R. Martínez (2011) Protección social inclusiva en América Latina: una mirada integral, un enfoque de derechos, Libros de la CEPAL, No 111, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Cecchini, S., F. Filgueira, y C. Robles (2014) Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe: Una perspectiva comparada, Serie política social No 202, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Cecchini, S., F. Filgueira, C. Rossel y R. Martínez (eds.) (2015) Instrumentos de protección social: caminos latinoamericanos hacia la universalización, Libros de la CEPAL, N° 136 (LC/G.2644-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

CEPAL (varios años) Panorama social de América Latina [en línea] <http://www.cepal.org/es/publicaciones/tipo/panorama-social-de-america-latina>

CEPAL (2010), La hora de la igualdad. Caminos por abrir, brechas por cerrar, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Cerda, C. y Cuevas, H. (2013). El diálogo social: concepto y experiencia internacional (primera parte). Recuperado de: http://sindical.cl/new/wp-content/uploads/downloads/2013/08/Informe_Dialogo-Social-Parte-1.pdf



Coase, R. (1937) "The nature of the firm". Reprint in R.H. Coase: The firm, the market and the law. The University of Chicago Press, Chicago, 1988, pp. 33-55.

Coase, R. (1960): "The problem of social cost". Reprint in R.H. Coase: The firm, the market and the law. The University of Chicago Press, Chicago, 1988, pp. 95-156.

Concejo Municipal de Medellín. (2013). Acuerdo 64. Recuperado de: [https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcccontent/Sites/Subportal del Ciudadano/Nuestro Gobierno/Secciones/Publicaciones/Documentos/Gaceta Oficial/2013/Gaceta 4193/ACUERDO MUNICIPAL 64 DE 2013.pdf](https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Nuestro%20Gobierno/Secciones/Publicaciones/Documentos/Gaceta%20Oficial/2013/Gaceta%204193/ACUERDO%20MUNICIPAL%2064%20DE%202013.pdf)

Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, OIT (2004). Por una globalización justa, crear oportunidades.

Daza, J. (2002). Social Dialogue in the Public Service. 11, p. 37. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/ilo/unpan025464.pdf>

Devereux, S. and Sabates-Wheeler, R. (2004). Transformative social protection. IDS working paper 232. Brighton: Institute of Development Studies.

Devereux, S. & Sabates Wheeler, R. (2007) Editorial introduction: Debating social protection. IDS Bulletin, 38(3), 1-7.

Devereux, S., Eide, W.B., Hoddinott, J., Lustig, N., & Subbarao, K. (2012) Social protection for food security. A report by the High Level Panel of Experts on Food Security and Nutrition of the Committee on World Food Security. Rome.

Díaz, L. E. (2016). Democracia y diálogo social. En Justicia, 30, 132-151. [http:// dx.doi.org/10.17081/just.21.30.1355](http://dx.doi.org/10.17081/just.21.30.1355).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE (2017). Gran Encuesta Integrada de Hogares ampliada para Medellín.

DNP (2005) Visión Colombia II Centenario 2019: propuesta para discusión

Drolet, J. (2014) Social Protection and Social Development: International Initiatives. SpringerBriefs in Population Studies. Springer.

Ermida, O. (2001). Diálogo Social: teoría y práctica. Cinterfor. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ermida.pdf

Escuela Nacional Sindical-ENS- (2017). Sistema de Información Sindical y Laboral. SubsistemaCensoSindical.

Espinoza, M. (2003). Trabajo Decente y Protección Social. Chile: O. I. T. Recuperado el 23 de agosto de 2017: [[http://www.O. I. T.chile.cl/pdf/ publicaciones/ser/ser007.pdf](http://www.O.I.T.chile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf)]

European Commission (2002a) Directorate-General for Employment and Social Affairs, Unit EMPL/D.1. Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union. Brussels: European Commission. Citado por: Ishikawa, Junko. (2004). Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: un Documento de Referencia Sobre el Diálogo Social. Recuperado de: <http://guia.oitcinterfor.org/participacion-interlocutores/conocimiento-asociado/aspectos-clave-dialogo-social-nacional>

Etchemendy, S. O. R. para A. L. y el C. P. R. para la P. del D. y la C. S. en A. L. (2011). El Diálogo Social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010:: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada. Recuperado de: http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_221533/lang--es/index.htm

Facultad de Salud Pública (2017). “Comprensión de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, modalidad abierta, y de la respuesta social y estatal frente a esta problemática, en Medellín, 1990-2016”. Universidad de Antioquia

Ghai, D. (2003). La Medición del Trabajo Decente. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra: O. I. T.

Gentilini, U., & Were Omamo, S. (2011). Social protection 2.0: Exploring issues, evidence and debates in a globalizing world. Food Policy. Vol 36, Issue 3, pp. 329-340.

Gray, M. (2010) Social development and the status quo: professionalisation and third way cooptation. International Journal of Social Welfare. Vol 19, Issue 4, pp. 463–470.

Guerrero, A. (2014). Política pública de trabajo decente y digno: una síntesis. Bogotá.

Guy, Rhider (2016). Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible. Organización Internacional del Trabajo, Suiza. 27 p.

Hoefler, R. & Midgley, J. (2006) International Perspectives on Welfare to Work Policy. Routledge Taylor & Francis Group. New York and London.

ILO (2001) Social Security: A New Consensus. Geneva.

ILO (2003) Governing Body. Document GB.286/ESP/1(Rev.), March

ILO (2012) Toward integrated employment and social protection policies.

ILO (2015) Toward Solutions for Youth Employment A 2015 Baseline Report. S4YE

International Labour Organization & World Health Organization (2009) The social protection floor: A joint crisis initiative of the UN Chief Executive Board for Co-ordination on the social protection floor.

ISCOD – Manrique, Martha (2012). Guía de trabajo decente para una globalización con derechos. Ayuntamiento de Logroño, La Rioja, España. Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S. A. 128 p.

Ishikawa, Junko. (2004). Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: un Documento de Referencia Sobre el Diálogo Social. Recuperado de: <http://guia.oit-cinterfor.org/participacion-interlocutores/conocimiento-asociado/aspectos-clave-dialogo-social-nacional>

Jaramillo, Iván Daniel, et.al. (2015). El Déficit de Trabajo Decente en Colombia. Universidad del Rosario, Bogotá – Colombia. Descargado de: <http://www.urosario.edu.co/Home/Principal/noticias/Deficit-de-trabajo-decente-en-Colombia/> el 07 de agosto de 2017.



Jones, C. & Vollrath, D. (2013) *Introduction to Economic Growth*, Third Edition. W.W. Norton & Company, Inc. New York-London.

Jones, N. & Shahrokh, T. (2013). *Social protection pathways: shaping social justice outcomes for the most marginalised, now and post-2015*. London: ODI.

Mapp, S. C. (2008). *Human rights and social justice in a global perspective: An introduction to international social work*. NY: Oxford University Press.

Marín Boscán, Francisco Javier (2008). *Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación*. En: *Gaceta Laboral* v.14 n.3 Maracaibo dic. 2008.

Marshall, T. H. y Bottomore, T. (1998) *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.

Martínez, R. & Collinao, M. (2010) *Gasto social: modelo de medición y análisis para América Latina y el Caribe*.

Midgley, J. (1995) *Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare*. Sage Publications Ltd.

Midgley, J. & Tang, K. (2008) *Social security, the economy and development*. Palgrave Macmillan.

Midgley, J. (2012) *Social protection and social policy: Key issues and debates*. *Journal of Policy Practice*. Vol 11, Issue 1-2: *Poverty, Incomes and Social Protection*, pp. 8-24.

Midgley, J. & Pawar, M. (2017) *Future Directions in Social Development*. Palgrave Macmillan US.

Ministerio de Trabajo (2014). *ABECÉ Comisión Permanente de Concertación de Políticas Públicas y Salariales y Laborales*. Bogotá.

Ministerio de Trabajo (2015). *Recomendaciones para promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016 – 2019*. Bogotá.

Municipio de Medellín. (2012). *Plan de Desarrollo “Medellín un hogar para la vida” 2012-2015*. Recuperado de: https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Plan%20de%20Desarrollo/Secciones/Publicaciones/Documentos/PlaDesarrollo2012-2015/2012-04-30_Proyecto%20de%20acuerdo%20VERSION%20COMPLETA.pdf

Municipio de Medellín. (2016). *Plan de Desarrollo “Medellín cuenta con vos” 2016-2019*. Recuperado de: https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pcc-design/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_17/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2016/Proyecto%20de%20Acuerdo%20Plan%20de%20Desarrollo.pdf

Lastra, José Manuel (2015). *Dignidad humana, trabajo decente y justicia social*. Descargado de la biblioteca Jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México. 26 p.

Lee, Hedí, “Mundialización y normas del trabajo. Puntos del debate”, *OIT Revista internacional del trabajo*, Vol 116, número 2, 1997.

Lozano Lares, Francisco (2016). *La eficacia jurídica del concepto de Trabajo*

Decente. En: Revista Internacional Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. España. 33 p.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS –ONU- (1999). Discurso plenario por el Secretario General: “El Pacto Mundial y la creación de mercados sostenibles”, el 29 de enero de 1999 en el Foro Económico Mundial. Descargado de: <http://www.un.org/es/sg/messages/2009/davos2009globalcompact.html> el 11 de agosto de 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). Memoria del Director General. Trabajo Decente. Oficina Internacional del Trabajo. 87 reunión. Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (s.f.). “El programa de trabajo decente”.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). La relación de trabajo. Quinto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2009). Para recuperarse de la crisis: un pacto mundial para el empleo. Ginebra: O. I. T.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2011). Panorama Laboral 2011: América Latina y El Caribe. Lima: O. I. T.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2011). Piso de protección social para una globalización equitativa e inclusiva. Ginebra: O. I. T.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. 88 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. 88 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Descargado en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006sp.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). Recomendación OIT 204 de 2015. Sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal. Descargado de: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_379098/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017). Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, quinta edición, marzo de 2017. Descargado de: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm

OIT. (1999). Trabajo Decente. In 87 (p. 92). Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf>

OIT. (2003). Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book. Recuperado de: <http://www.newunionism.net/library/international->



lism/ILO - A Social Dialogue Resource Book - 2003.pdf.

OIT. (2011). Diferentes Opiniones, Un Objetivo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/broch2011s.pdf>

OIT. (2017). Diálogo Social Tripartito De Ambito Nacional. Recuperado de: [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialogo Social tripartito ambito nacional.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialogo%20social%20tripartito%20ambito%20nacional.pdf)

OIT. (2016). La OIT en Colombia. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_460001.pdf

Ormachea,Iván.(2011). Pautas para Procesos de Diálogo desde la Gestión Pública. Recuperado de: http://www.democraticdialoguenetwork.org/app/files/documents/1834/attachment/Pautas_para_procesos_de_dialogo_desde_la_gestion_publica.pdf

Ortiz, H. (2010). Ius cogens laboral y sus aportes al trabajo decente en un mundo global, local y regional. Revista Cuestiones Jurídicas. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta. Vol. IV N° 2 Julio - Diciembre 2010 (85 - 107).

Ortiz, I. (2007). Social policy: National development strategies', Policy Notes, p. 6. New York: United Nations Development Programme, United Nations Department of Economic and Social Affairs.

Otero, R. (2005). El diálogo social: fundamentos y alternativas. Cinterfor. Recuperado de: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/denis.pdf

Pineda, J. (2013). El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas. Bogotá: Uniandes.

Procuraduría General de la Nación, DeJusticia. (2012). Trabajo digno y decente en Colombia: seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.

Quintero, Diana Patricia (2008). Tensiones en la regulación jurídica de la Protección Social en Colombia. Descargado de: www.scielo.org.co/pdf/recs/n1/n1a05.pdf el 02 de agosto de 2017.

Ratnam, V y Tomoda, S.(2005). Guía Práctica para fortalecer el Diálogo Social en la Reforma de los Servicios Públicos. Recuperado de: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_38_span.pdf

Richter, Jacqueline (2012). El trabajo en el derecho del trabajo. Descargado de la biblioteca Jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México. 37 p.

Rosado Duque (2012). Medellín construye trabajos decentes. Proceso de investigación para la formulación de política de trabajo decente en Medellín. Escuela Nacional Sindical – Alcaldía de Medellín – Organización Internacional del Trabajo.

Sen, Amartya (2000) Work and Rights. International Labour Review. Vol 139, No 2, pp. 119-128.

Sen, Amartya, 1999. Alocución en la 87ª Reunión de la OIT. Conferencia

Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

Sepúlveda, M. (2014) De la retórica a la práctica: el enfoque de derechos en la protección social en América Latina. En Serie Políticas Sociales, 189. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Social Protection Floor Advisory Group (2011) Social protection floor for a fair and inclusive globalization. Geneva, International Labour Office.

Soderstrom, Lars (2008) The Economics of Social Protection. Edward Elgar Publishing Limited.

Somavia, J. (1999). Trabajo decente, LXXXVIII Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: O. I. T.

Tangarife, C. (2014). Trabajo Decente Vida Digna. Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de: http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/Informe-Nacional-de-Trabajo-Decente-_2013.pdf

United Nations (2005) Social summit ten years later. Department of Economic and Social Affairs. New York.

Uprimny, Rodrigo. et al. (2006). Justicia para todos? Sistema judicial, derechos sociales y democracia en Colombia, Grupo editorial norma, Bogotá.

Winder, M., & Yablonski, J. (2012). Integrated social protection systems: Enhancing equity for children (Social Protection Strategic Framework).

Wong, T. K., Wan, P., & Wing-kin Law, K. (2010). The public's changing perceptions of the condition. Social Policy and Admi



PLAN LOCAL DE EMPLEO
Municipio de Medellín
ISBN: 978-958-54137-1-9

Este libro se terminó de imprimir en diciembre de 2017
en las instalaciones de Pregón S.A.S.
Teléfono: 218 15 66, pregon@une.net.co,
en la ciudad de Medellín.
Se usó papel Bond 90 gr. para las páginas interiores y
Propalcote 280 gr. para la carátula, se usó laminado mate
para la caratula.”



En la construcción del Plan Local de Empleo del Municipio de Medellín, han concurrido todas las instituciones que, directa e indirectamente, intervienen en el mercado de trabajo en la ciudad (Trabajadores, cajas de compensación, empresarios, emprendedores, centros de formación, sector público, agremiaciones, sindicatos, entre otros). Esta investigación, coordinada por el Grupo de Macroeconomía Aplicada de la Universidad de Antioquia, logra consolidar un marco metodológico propio, avalado por el Ministerio de Trabajo (Programa de asistencia técnica) y la Organización Internacional del Trabajo –OIT–.



Alcaldía de Medellín