



#Ideatón por el TRABAJO DECENTE

Organizado por:



MINISTERIO DEL TRABAJO



SuperSubsidio
Vigilamos tu pago de compensación

Con el apoyo de:



Crex: experiencia, creación y futuro

Universidad EAFIT y

Equipo Kratos
Pablo Moreno Q.
Ana Sofía Rivera O.
Mariana Uribe V.
Natalia Aguilar M.
Mateo Ángel P.

#ParcerosSeguros

Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social - Universidad Libre

Rosa Fernanda Florián R.
María Fernanda González M.
Ana María Hoyos N.
Jeidy Valentina Jiménez R.
David Esteban Rojas S.

Trabajo decente para los jóvenes a partir de la construcción de subjetividades y del accionar político

Corporación Justicia y Libertad

María Catalina Corredor M.
María Camila Duran Q.
Deisy Katherine Jordan C.
Yeny Patricia Puentes R.
Brallan David Ávila T.
Carlos David Niño D.

Comercialización de productos derivados de frutos típicos cosechados en el territorio a partir de prácticas ancestrales

Universidad de San Buenaventura

Isabela Gómez A.
Freddy Esteban Ordóñez B.
Eryen Korath Ortíz G.
Hemer Stiwar Duran B.
Camila Valencia B.
Andrés Felipe Cabrera R.
Luis Gabriel Sánchez C.

Plan de acción: Trabajo decente para la juventud venezolana

Universidad de La Sabana

Luis Galindo Aros - Simón Horta C.
Valentina Mateus H.
Tania V. García S. - Ana S. Valbuena R.
Maria De L. Terán C. - Carlos E. Zuleta S.
Juan J. Arrieta C. - Paula C. Chaparro F.

Cátedra de Educación para el Trabajo y el Emprendimiento (CETE)

CUT y Confederación General de Trabajadores - CGT

Danna Magaly Vargas P.
Carlos Stiven Mosquera S.
Gabriela Cárdenas O.
Yulieth Johana González R.
Eric Santiago Vargas P.
Kevin Santiago Pulido D.

Trabajo decente en plataformas digitales y redes sociales

Programa de Derecho - Universidad Mariana

Antonio José Rojas M.

Plan de proyección para impulsar ideas de negocio

Universidad de La Sabana
Sofía Salazar Cárdenas
Sebastián Melo
Ivonne Suns
Sara Valentina Parra

Formación en habilidades blandas

Pontificia Universidad Javeriana
Santiago Bonivento
Gabriela Pacheco
Mendoza

Fortalecer los retos de la industria 4.0

Universidad del Valle
Alexander Cardona Sánchez
Sofía Caiza López
Lina Mora Rio
Cristobol Yerobi López
Tomas Gómez Caruel

Campaña de información y mercadeo digital

Universidad de La Sabana
María Paula Duque Cárdenas
Natalia María Rosas
Luis Alejandro Maldonado
Carlos Andrés Sierra
Mauricio José Penagos

Licencia de maternidad para hombres

Fundación Universitaria Los Libertadores
Karen Romero C.
Danna V. Herrera V.
Julieth N. Romero S.
Christian D. Gordon M.
Lisette V. Puentes R.

Espacios laborales libres de violencia para la mujer trans

Semillero mujer y trabajo de la universidad Industrial de Santander
Marely C. Cely S. - Kateryn J. Silva G.
Isabella Hernández C.
Mayra A. Bueno R. - Joel Trujillo T.
Sofía Jaramillo F.- kateryn J. Silva G.
Yibeth Z. Almeida M.

Coopmente: cooperativa de jóvenes con discapacidad intelectual

Cooperativa Multiactiva Mentes Diferentes Coopmente
Inés E. Restrepo H. - Felipe Rozental R.
Ana Lucía Díaz R. - Ilich M. Lig Gil V.

Red de apoyo y emprendimiento juvenil WICHAY MARIANO

Universidad Mariana
Camila A. Tello - Adrián Góngora
Óscar F. Ardila - Sofía F. Ortega
Daniela F. Unigarro - Valentina E. Paredes
Sara M. Pabón - Orlando J. Lafaux
Andrés F. Ortega - Danna C. Morales
Antonio J. Rojas

Creación de emprendimientos verdes

Talento Verde
Andrés Felipe Pinto A.
Diana Carolina Ortiz B.
Nicole Natalia Ovalle R.
Laura Sofía Pérez A.
Rene Alejandro Aguilar D.

Estrategia de incentivos a las empresas comprometidas con el empleo juvenil

Universidad Externado de Colombia
Manuel Gerardo Duarte Torres
Cristián Orozco - Daniela Gómez
María Alejandra Cifuentes
Manuel Duarte



Propuestas Destacadas



Ideatón por el
TRABAJO ▶▶▶
 **DECENTE**

Formando
para el
FUTU



Crex: experiencia, creación y futuro



Universidad EAFIT

Pablo Moreno Quintero - Ana Sofía Rivera Osorio
Mariana Uribe Villegas - Natalia Aguilar Mendoza
Mateo Ángel Palacio

Desafío

¿Cómo abordar la barrera del requisito de experiencia laboral para jóvenes buscadores de empleo?

Objetivo

Generar oportunidades en las y las jóvenes en el mundo laboral, mediante la creación y aplicación de modelos de aprendizaje experiencial.

Público objetivo

Todas las y los jóvenes del país en igualdad de condiciones que se encuentren cursando carreras técnicas o superiores, sin importar el semestre.

Descripción

Crex: Experiencia, creación y futuro, se basa en la creación y aplicación de modelos de aprendizaje experiencial, mediante la validación del conocimiento práctico desde la interdisciplinariedad.

Para su implementación se prevé la creación de grupos de estudiantes que, a partir de la iniciativa del sector público y privado, se planteen retos de corte empresarial.

Además, se propone que las universidades acudan a herramientas digitales para llevar una trazabilidad de los procesos de cada estudiante, y así se registre su participación en los retos para una eventual acreditación que sea válida como experiencia laboral.

Contexto

Según el DANE, el 2020 presentó la menor tasa histórica de ocupación laboral de jóvenes, con un 34,9 por ciento. Además, en la brecha de género se evidenció una diferencia del 18,7 por ciento, con un 44,2 por ciento de ocupación de hombres y un 25,5 por ciento de mujeres.

Una de las causas está relacionada con las falencias de las entidades educativas y del sector privado a la hora de preparar y aceptar a los jóvenes que están a punto de salir al mundo laboral.

Elemento diferenciador

Tres características hacen de Crex una propuesta deseable, viable y factible:

- ▶ casi ninguna universidad de Colombia cuenta con modelos de aprendizaje experiencial,
- ▶ permite el crecimiento profesional en diversas áreas del conocimiento, no solo en las que el estudiante cursa, y
- ▶ propicia entornos de trabajo real, con estructuras organizacionales propias de una empresa, lo que prepara al estudiante a una inserción adecuada en el mundo laboral.

Ruta de implementación

1. Responsabilidades de los estudiantes:

- ▶ resolver los retos propuestos por las empresas u otras organizaciones,
- ▶ disponer los equipos de trabajo,
- ▶ definir la manera cómo evaluarán y confirmarán la participación de los retos, y
- ▶ enviar los retos al encargado de la entidad universitaria que ingrese los datos en el software.

2. Responsabilidades de las universidades:

- ▶ propiciar la infraestructura y crear las estrategias para la adhesión y permanencia de los estudiantes en dicho grupo,
- ▶ diseñar e implementen en sus sistemas una base de datos con la información de cada uno de los estudiantes que incluya: cantidad de horas en las que el estudiante participó activamente en la solución de los retos, el cargo que ocupó durante el transcurso del reto (estratega de marketing, desarrollador, analista, etc.) y un anexo que evalúe el trabajo realizado, y
- ▶ brindar a los estudiantes la oportunidad de participar en clases extracurriculares en las que puedan profundizar en el conocimiento técnico en áreas administrativas, financieras, etc.

3. Responsabilidades de las empresas u organizaciones:

- ▶ diseñar los retos y proponerlos, teniendo en cuenta que el conocimiento técnico para resolverlos no sea demasiado especializado,
- ▶ disponer las condiciones para resolver dichos retos.
 - ▶ **Ejemplo de reto.** Un grupo conformado por dos ingenieros ambientales, un abogado y un profesional en mercadeo deberán resolver un reto en un lapso de 15 días. La empresa u organización tiene como tarea crear los incentivos para que los estudiantes se interesen en participar de los retos propuestos y mantener a los estudiantes en los grupos.

Video

Ver video



#ParcerosSeguros

Observatorio del Trabajo y de la Seguridad
Social-Universidad Libre

Rosa Fernanda Florián Romero - María Fernanda González Martínez
Ana María Hoyos Navarro - Jeidy Valentina Jiménez Rodríguez
David Esteban Rojas Segura

Desafío

¿Cómo garantizar el acceso al sistema de seguridad social a los jóvenes que utilizan las plataformas digitales como medio del trabajo?

Objetivo

Ampliar la cobertura del sistema de seguridad social a los jóvenes que utilizan las plataformas digitales como medio de trabajo a través de la iniciativa [#ParcerosSeguros](#).

Público objetivo

Todas las y los jóvenes que desempeñan sus actividades laborales en plataformas tecnológicas.

Descripción

Teniendo en cuenta la problemática (frente a la cobertura en seguridad social) que aqueja a los jóvenes que utilizan como medio de sustento el trabajo en plataformas tecnológicas, se pretende materializar el mandato constitucional, que se inclina desde 1991 a una ampliación progresiva de la cobertura en seguridad social que materialice el principio de universalidad.

El derecho a un trabajo decente, en condiciones dignas y justas, necesariamente requiere poner foco en la protección de la seguridad social, ya que una vez estas personas no puedan garantizar por su propio trabajo una continuidad en sus ingresos económicos, pasarán a engrosar los márgenes de pobreza y vulnerabilidad en la tercera edad. Para lo anterior, a fin de satisfacer el componente de incentivos de acceso a la seguridad social para los y las jóvenes, es necesario una medida que sea concordante con la Recomendación Núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2015) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). En tal sentido los jóvenes del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre proponemos la estrategia “#ParcerosSeguros”.

#ParcerosSeguros pretende integrar al sector productivo, representado por los gremios de empresarios, organizaciones sindicales, académicos, Gobierno nacional, para que a través de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales se elabore un proyecto que el Gobierno considere en la próxima reforma pensional, para que los jóvenes entre los 15 y los 28 años tengan un aporte solidario y diferencial en seguridad social durante un periodo de cinco años.

Con la estrategia #ParcerosSeguros, se busca que los jóvenes, que hoy acceden a empleos informales desde el trabajo en plataformas, puedan ir construyendo con bases sólidas sus aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, salud y riesgos laborales, que no tienen más del 90 por ciento de los *gigworkers* entrevistados. De esta manera, los jóvenes aportamos a la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 8 sobre trabajo decente y desarrollo económico, lo que ayudará a alcanzar la meta 8.3 sobre la creación de puestos de trabajo decentes y la meta 8.8 sobre protección de derechos laborales y promoción de entornos seguros, también para los trabajadores migrantes.

Con #ParcerosSeguros el joven no solo estaría construyendo un seguro económico para su vejez, sino también cubriendo los riesgos de enfermedad grave, accidente o muerte mientras esté laborando para la plataforma digital, pues cumpliría con los requisitos para acceder a una pensión de invalidez, e incluso la pensión juvenil por invalidez, de acuerdo con el parágrafo del artículo 1 de la Ley 860 de 2003.

Contexto

Según un informe de la OCDE (2016), el 60 por ciento de los jóvenes en Colombia labora desde la informalidad.

Para comprender esta problemática realizamos un análisis experiencial, en modalidad de trabajo de campo, que consistió en aplicar encuestas a los trabajadores (*gig workers*) que laboran en las nuevas plataformas digitales, como domiciliarios y conductores.

Resultados de la encuesta:

- ▶ Tamaño de la muestra: 31 *gig workers*.
- ▶ Edad: 90 por ciento entre 18 y 34 años y 10 por ciento menor de 18 años.
- ▶ Género: 93,5 por ciento masculino, 6,5 por ciento femenino. Las mujeres que trabajan en este medio lo hacen con algún familiar. Ninguno era transexual o no binario.
- ▶ Nacionalidad: venezolana (80,6 por ciento), colombiana (16,12 por ciento), peruana (3,33 por ciento).
- ▶ Este dato evidencia que buena parte de los *gig workers* corresponde a población migrante, por lo que se puede concluir que ante las barreras de acceso a trabajos formales y remunerados para los jóvenes migrantes, estos se insertan en el sistema laboral a través del trabajo en plataformas.
- ▶ Al preguntar si la plataforma digital les realizaba aportes a seguridad social, la respuesta fue negativa tanto en pensión, salud y riesgos laborales. Se concluye entonces que el 100 por ciento de los encuestados no se encuentran cobijados por el criterio de trabajo decente, el cual, en los términos de la Organización Internacional del Trabajo se cumple cuando un trabajo permite a los trabajadores disfrutar de los beneficios de la seguridad social.
- ▶ El 100 por ciento de los jóvenes encuestados tienen como fuente principal o única de ingresos, el trabajo en las plataformas digitales.
- ▶ El 90,32 por ciento no realiza aportes a seguridad social, también porque la mayoría emplea los ingresos derivados del trabajo en la plataforma digital para su subsistencia.
- ▶ El 9,68 por ciento realiza aportes a seguridad social por su cuenta.
- ▶ Se le preguntó de manera individual si estaban dispuestos a aportar un porcentaje de sus ingresos para pensión, más del 90 por ciento (90,32 por ciento) respondió que sí, que estarían de acuerdo en dar un porcentaje determinado como aporte a pensión.
- ▶ El 89,3 por ciento está dispuesto a hacer aportes entre el 5 por ciento y el 10 por ciento de sus ingresos, mientras que el 10,7 por ciento haría aportes a seguridad social entre el 11 por ciento y el 20 por ciento de su ingreso.

Elemento diferenciador

Lo innovador de la propuesta consiste en un plan para proteger a las juventudes en las contingencias que puedan presentarse, esto es, garantizar su derecho constitucional a estar socialmente protegido, desde mecanismos previstos en el sistema de seguridad social para responder en situaciones de vulnerabilidad por los riesgos propios del transcurso del tiempo (vejez), la enfermedad o los accidentes,

así como los accidentes en el trabajo y un seguro para situaciones de desempleo.

En materia de pensiones, a través de la propuesta #ParcerosSeguros, se contribuye al fortalecimiento y financiación del sistema de pensiones, garantizando un flujo de recursos, dado que cuando una persona no tiene la posibilidad de aportar al sistema de pensiones, por la informalidad laboral, se brindan alternativas desde otro sistema como el de servicios sociales complementarios (a través del programa BEPS), pero se deja de fortalecer la protección de la contingencia de vejez desde el propio sistema de pensiones, haciendo de la excepción (BEPS) una regla general.

Si bien los BEPS han brindado una protección alternativa en materia de vejez a las personas de más bajos recursos, consideramos que a los jóvenes gig workers se les debe garantizar la protección de esta contingencia desde el sistema pensional, a fin de garantizar el derecho irrenunciable a su seguridad social. Lo anterior, teniendo en cuenta que según el trabajo experiencial realizado, y los datos recolectados, [una importante proporción está dispuesto a realizar un aporte para la cobertura de un ingreso continuo en la vejez](#), lo cual se garantiza desde el sistema pensional, no desde los servicios sociales complementarios, que no garantizan ingresos continuos -únicamente bimensuales- en el momento de la vejez.

Para brindar cobertura integral en seguridad social a los jóvenes que desarrollan sus actividades en plataformas tecnológicas de manera informal, se pretende expandir el piso mínimo de protección social, atendiendo a los postulados de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) de la OIT.

Ruta de implementación

Para la implementación de la propuesta es indispensable el diálogo social con los diferentes actores del mundo del trabajo (empresarios, organizaciones sindicales y gobierno), y representantes de las juventudes y la academia, mediante [un foro de discusión en una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales](#).

De la recolección de datos realizada en el trabajo experiencial, se evidenció que los jóvenes gigworkers obtienen ingresos entre 1 a 2 salarios mínimos al mes, lo cual en la práctica los ubica en un aporte a pensión del 16 por ciento (12 por ciento a cargo del empleador, 4 por ciento del trabajador).

Se propone esta idea teniendo en cuenta que el [90,32 por ciento de los trabajadores jóvenes entrevistados están en disposición de aportar al sistema de seguridad social un porcentaje de sus ingresos](#), pero requieren de una mano amiga, de un parcerero, en este caso, el Estado y el sector productivo. #ParcerosSeguros busca que el Estado financie la mitad del aporte que le correspondería al joven, un 2 por ciento, y que el joven aporte el 2 por ciento restante. La plataforma tecnológica se encargaría de asumir el porcentaje tradicional que le corresponde, esto es, un 12 por ciento.

Para facilitar la consecución del objetivo de proteger socialmente al joven trabajador, se puede considerar [realizar los aportes durante el incentivo, bien sea sobre el valor de un salario mínimo o por semanas](#), en atención a lo señalado en el Decreto 2616 de 2013.

Para garantizar la cobertura en el sistema de salud, el joven puede mantenerse en el régimen subsidiado en salud.

El aporte al sistema de riesgos laborales, como es natural, lo asumiría en un 100 por ciento la plataforma digital. Consideramos de vital importancia que los gigworkers cuenten con cobertura de ARL, teniendo en cuenta el porcentaje de trabajadores entrevistados que había sufrido un accidente mientras laboraban para la plataforma.

Cuando el joven cumpla 28 años o expire el término de 5 años, desde el inicio del aporte con el incentivo #ParcerosSeguros, tendrá que comenzar a realizar el aporte a seguridad social de acuerdo con los montos exigidos por la ley a la generalidad de trabajadores.

Los jóvenes somos conscientes que esta estrategia requiere de sacrificio para que se materialice, por ende, a través de la [Comisión de Políticas Salariales y Laborales consideramos el escenario propicio para que se dé el debate de esta idea](#), con la formación de una subcomisión transitoria "Parceros seguros" encargada de la elaboración del borrador de este proyecto.

Video

Ver video

Trabajo decente
para los **jóvenes**
a partir de la **construcción**
de **subjektividades**
y del **accionar político**

Corporación Justicia y Libertad

María Catalina Corredor M. - María Camila Duran Q. - Deisy
Katherine Jordan C. - Yeny Patricia Puentes R. - Brallan David
Ávila T. - Carlos David Niño D.

Desafío

¿Cuáles son las oportunidades que demandan las y los jóvenes para fortalecer su papel en la construcción de paz?

Objetivo

Construcción de subjektividades políticas en las y los jóvenes que les permita su participación en una agenda política generadora de paz.

Público objetivo

Todas las y los jóvenes.

Descripción

Partimos de la idea de que para hablar y promover el trabajo decente **es necesario que los y las jóvenes estén subjetivizados sobre el trabajo** y comprendan su importancia como mecanismo de transformación social, es decir, que **se asuman como sujetos políticos** y participen en las discusiones relacionadas con el trabajo decente, la justicia social y la paz, y tomen posturas críticas y propositivas, bajo la comprensión del trabajo como derecho humano y de la importancia de su materialización.

La propuesta se basa en **dos ejes** que buscan generar oportunidades para que los jóvenes construyan paz a través de la justicia social, bajo la concepción de que **una paz estable y duradera solo es posible si existe justicia social, y que esta solo es alcanzable a través del trabajo decente**.

Eje formativo

Se entiende como el proceso a través del cual los y las jóvenes se constituyen en sujetos que se perciben a sí mismos, reflexivamente, como agentes sociales conscientes en torno al trabajo, que le apuestan a una toma de decisiones a futuro y se sienten responsables de la dimensión política de sus ideas y acciones.

Eje político

Descansa en lo formativo y parte del reconocimiento de que este solo puede adquirir sentido si se da a través de un elemento político que lo materialice, es decir, de que los y las jóvenes, mediante una agenda política por el trabajo decente, la justicia social y la paz, logren articularse y participar democrática y deliberativamente en torno a acciones que les permitan desarrollar su rol en la construcción de la paz.

Este enfoque **se materializa en la participación y acción política de los jóvenes a través de su organización** para el trabajo decente y su accionar en la construcción y participación de una agenda política que realmente entienda la importancia del trabajo como fuente generadora de paz.

Nuestra idea respecto a los dos ejes busca que, bajo la mirada y voz de jóvenes líderes y lideresas, se logren compromisos de los tres mandantes: **el Estado, las organizaciones sindicales y los empleadores en torno al trabajo decente**, se definan responsabilidades y cómo sería la participación de cada uno en materia de promover y garantizar más y mejores condiciones de trabajo digno para los jóvenes y, que a partir de ello se alcanzar la paz que por años nos ha sido esquiva a los colombianos.

Contexto

Los jóvenes enfrentamos una cruda realidad en el país, debido a que las oportunidades de un trabajo decente son escasas. **Según el DANE, en el mes de julio del año en curso (2022) se registró una tasa de desempleo del 18 por ciento en ciudadanos entre los 15 y 28 años.**

Esta alarmante problemática **se agrava por las realidades interseccionales**: jóvenes en la ruralidad, brechas de género, pensamientos xenofóbicos, discriminación a las personas en situación de discapacidad, entre otros.

Situación de los jóvenes en la ruralidad:

- ▶ Para el 2019 la cifra de **jóvenes en zonas rurales en situación de pobreza multidimensional alcanzó el 34,9 por ciento**, porcentaje que se redujo al 13,5 por ciento en los jóvenes urbanos (Informe de Juventud Rural de MinAgricultura).
- ▶ En el 2020 la tasa de **desempleo juvenil en las zonas rurales fue del 26,8 por ciento**, mientras que en las urbanas del 14,4 por ciento.
- ▶ La tasa de desempleo de las mujeres rurales fue del 26,4 por ciento, mientras que la de los hombres rurales del 9 por ciento (web mascolombia.com).

Situación de las mujeres jóvenes:

- ▶ Para el 2021 las mujeres **jóvenes presentaron una tasa de desempleo 2,3 por ciento superior** que la de los hombres a nivel mundial (Banco Mundial 2021), tendencia que se mantiene en el territorio nacional, ya que, según el DANE, **el 37,7 por ciento de las jóvenes colombianas se encuentran desempleadas**, a pesar de que el 36,6 por ciento de ellas cuenta con educación intermedia o avanzada, un 4,7 por ciento más que el número de hombres entre los 15 y los 29 años con el mismo nivel educativo.
- ▶ Por último, **el 72,1 por ciento de las personas que se dedican a tareas domésticas son mujeres** (DANE 2022).

Estas cifras son el resultado de la **influencia de conductas machistas y sexistas** por las cuales se ha reforzado la división sexual del trabajo, y se ha delegado a la mujer como sujeto responsable exclusivo de los cuidados del hogar. Así mismo, a nivel de sindicalismo, la participación juvenil es bastante baja. De acuerdo con cifras del Ministerio de Trabajo en el año 2022, el total de sindicalizados en Colombia llegó a solo 1 200 000 personas, con una representación juvenil en las organizaciones sindicales casi inexistente.

Todas estas cifras revelan la necesidad de **una formación en torno al trabajo para los jóvenes**, como vía posible para romper los ciclos de marginación y segregación.

Elemento diferenciador

Desde la **Corporación Justicia y Libertad** hemos promovido una serie de espacios de formación en los que han participado jóvenes estudiantes de la Universidad Industrial de Santander, con quienes conversamos sobre el contexto regional y nacional de las juventudes en términos de desempleo y precarización.

Las jornadas permiten a las y los jóvenes comenzar a **construir las subjetividades políticas y las bases conceptuales necesarias para una participación efectiva en términos de proponer medidas y soluciones a los desafíos identificados por la OIT.**

Este primer momento de implementación es el paso fundamental sobre el cual se erige el resto de la ruta de implementación de nuestra propuesta, entendiendo que es necesaria una formación que brinde elementos políticos, jurídicos y económicos claros que posibiliten la participación en los debates relacionados con el tema.

La **formación** será posteriormente útil en las distintas oportunidades que se presenten para la **construcción de ciudadanías críticas para la paz**.

La Corporación Justicia y Libertad está conformada por una serie jóvenes profesionales al servicio del pueblo con experiencia en pedagogía popular y en la construcción de herramientas de aprendizaje que son puestas a disposición de los objetivos planteados en nuestra propuesta.

Todas y todos sus miembros estamos convencidas y convencidos de que **el camino para la paz solo será alcanzado mediante la reducción de las brechas de desigualdad, por lo que los ejercicios formativos realizados, y los que planeamos realizar, cuentan con los enfoques diferenciales en género, ruralidad, migración y demás**, los cuales permiten garantizar una verdadera inclusión social. Los espacios promovidos nos han dejado absolutamente satisfechos, pues logramos percibir que las y **los jóvenes cuentan con un potencial transformador inmenso**, que una vez encausado de la manera correcta podría ser un elemento definitivo para el logro de los objetivos que nos hemos planteado.

Ruta de implementación

Componente Formativo

- ▶ Preparación de los jóvenes para el mundo del trabajo desde los espacios formativos (colegio- Instituciones de Educación Superior (IES) -territorio), que los dote de conocimiento sobre el trabajo y sus elementos de dignificación:
 - ▶ inclusión curricular y estructural de un enfoque diferencial, con espacios formativos que relaten las realidades del mundo del trabajo en Colombia, de manera didáctica y pedagógica. Las IES permitirán asumir la conciencia de los estudiantes como futuros trabajadores profesionalizados,
 - ▶ apertura de espacios de interacción juvenil con entidades institucionales del sector laboral (ministerios, superintendencias, procuradurías), y
 - ▶ creación de espacios de educación popular para jóvenes trabajadores, que permitan la formación en derechos laborales, de acuerdo con sus necesidades y realidades concretas.

- ▶ Redistribución equitativa al conocimiento (valores igualitarios entre técnicos y profesionales):
 - ▶ unificar la división social del trabajador y del profesional (conciencia de su rol),
 - ▶ oferta paritaria, presupuestal y estructural de programas técnicos y profesionales por parte de universidades públicas y privadas,
 - ▶ ciclos propedéuticos como herramientas de disminución de las categorizaciones técnico-profesional, mediante la complementariedad educativa, y
 - ▶ resignificación del trabajo no profesionalizado, desde espacios académicos y laborales, a partir de concientización y procesos de educación ciudadana.
- ▶ Jóvenes transformadores de jóvenes para la construcción por la paz
 - ▶ los jóvenes como generadores de oportunidades, fundadores de cultura y constructores de paz,
 - ▶ los jóvenes como transformadores de sus propias realidades: conciencia, empoderamiento, identidad con el territorio y dinámicas de su comunidad,
 - ▶ los jóvenes como productores de vida (ambiente y seres vivos),
 - ▶ jóvenes como agentes de cambio en el modelo de consumo,
 - ▶ juventud: inclusión e incidencia para la transformación, y
 - ▶ jóvenes: reconocimiento de otras identidades.

Componente Político:

- ▶ Agenda política por el trabajo decente, la justicia social y la paz:
 - ▶ cuotas de organización juvenil (no sindicalizadas) en las mesas de diálogo y concertación del mundo del trabajo / estatuto del trabajo, mesas de aumento salariales,
 - ▶ diálogo, deliberación y acción política regional,
 - ▶ coordinadoras juveniles nacionales,
 - ▶ agenda política juvenil internacional (américa latina),
 - ▶ construir instituciones públicas con enfoque diferencial para el trabajo decente,
 - ▶ caravanas juveniles barriales, comunitarias y regionales por el trabajo decente y la consecución de paz estable y duradera,
 - ▶ diálogo multiétnico y pluricultural de jóvenes,
 - ▶ creación de espacios propios de jóvenes (organizaciones juveniles), y
 - ▶ incentivar artes y oficios en los jóvenes ante la falta de incentivos.

Video

Ver video



Propuestas Finalistas



Comercialización de productos derivados de frutos típicos cosechados en el territorio a partir de prácticas ancestrales

Universidad de San Buenaventura Cali

Isabela Gómez A. - Freddy Esteban Ordóñez B. - Eryen Korath Ortíz G. - Hemer Stiwar Duran B. - Camila Valencia B. - Andrés Felipe Cabrera R. - Luis Gabriel Sánchez C.

Desafío

¿Cómo potenciar las oportunidades de trabajo para comunidades afrocolombianas (NARP)?

Objetivo

Potenciar las asociaciones comunitarias afrodescendientes del Pacífico colombiano que comercializan productos transformados derivados del conocimiento tradicional.

Público objetivo

Jóvenes de la comunidad afrodescendiente del Pacífico colombiano, de los departamentos del Chocó, Valle del Cauca, Cauca y Nariño y las asociaciones comunitarias procesadoras de alimentos (frutos típicos) de las que hacen parte.

Descripción

- ▶ A partir del conocimiento tradicional, los jóvenes de la comunidad afrodescendiente del Pacífico colombiano transforman frutos típicos de sus territorios como el cacao, el borojó, el chontaduro, el coco, la yuca, el milpeso, el naidí, la papachina, entre otros.
- ▶ La propuesta consiste en **potenciar las asociaciones comunitarias afrodescendientes para la comercialización de productos transformados y derivados del conocimiento tradicional en el territorio**, que propendan por el respeto a los derechos fundamentales del trabajo con enfoque étnico.

Contexto

La población afrodescendiente en Colombia, especialmente los jóvenes, no cuentan con oportunidades para competir en mercados laborales en las mismas condiciones que las personas de la sociedad mayoritaria, lo que ha dado paso a una desigualdad estructural, discriminación, bajos estándares de educación, marginalidad, desempleo y pobreza, y ha llevado a la comunidad a acceder a trabajos informales para garantizar su subsistencia en condiciones precarias.

Esta situación exige una mayor presencia del Estado y de los diferentes actores sociales, como la empresa privada, para garantizar el desarrollo de una economía basada en las prácticas tradicionales y las costumbres.

Las tradiciones, espacios de encuentro entre los jóvenes y el territorio, deberían entenderse a la luz del derecho, como las entiende la comunidad afro, como prácticas decentes,

dignas, propias, con dinámicas laborales distintas, que según las voces de esta comunidad, no quieren ser impactadas, de manera que puedan llegar a afectar lo que han heredado como forma de vida.

Algunas de las iniciativas de transformación de frutos típicos cosechados y producidos en el territorio a partir de las prácticas ancestrales que hoy hacen parte de la economía de la región y cumplen funciones como la de acompañamiento en la canasta familiar o cuidado de la salud y de la piel, etc., son:

- ▶ En el **Chocó**, departamento de la región del Pacífico colombiano, con alta producción de plátano y cacao amargo, se transforman estos y otros frutos en harina para coladas y en cacao para consumo en el hogar.
- ▶ En **Buenaventura**, Valle del Cauca, las comunidades que habitan las cuencas hidrográficas transforman la papachina, en productos empaquetados como la harina de papachina, chips o fritos de papachina, entre otros.
- ▶ En **Timbiquí**, municipio declarado como parte del andén Pacífico, departamento del Cauca, se producen grandes cantidades el naidí o asaí, un fruto con el que los jóvenes del territorio elaboran vinos y bebidas tradicionales de gran valor cultural.
- ▶ Finalmente, la comunidad afronariñense, especialmente de **Tumaco**, departamento de Nariño, es una de las más grandes productoras de cacao, por la calidad del fruto y por los alcances en materia de exportación.

Elemento diferenciador

El elemento diferenciador es resaltar las **prácticas tradicionales propias del Pacífico colombiano**, que representan su cultura y gastronomía y que el principio de igualdad de oportunidades laborales pueda materializarse a través del **autoempleo** para los jóvenes.

Es importante destacar que [la población no busca la formalización de sus prácticas](#), por lo que esta idea también es innovadora porque comprende el concepto de [trabajo decente bajo un enfoque étnico](#).

Al respecto, los parámetros establecidos por la OIT sobre el concepto de trabajo decente deben ser interpretados en el contexto que vive la población afrodescendiente del Pacífico colombiano, lo que aún no ha sido abordado por la Organización, por lo que se considera necesario comprender las dinámicas del territorio y respetar su derecho a determinar el modelo de desarrollo deseado, como lo señala el [Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 \(núm. 169\)](#), mediante el diálogo social con la comunidad.

Ruta de implementación

Se propone aplicar el ciclo PHVA:

Planear:

Crear escenarios de diálogo social y planificación conjunta entre asociaciones comunitarias (productores y trabajadores jóvenes del territorio), gobierno nacional, empresarios y organismos internacionales como la OIT, para [identificar, incentivar, promover e impulsar alternativas que fortalezcan el empleo joven](#) junto con protecciones y beneficios desde la comprensión de las [prácticas tradicionales](#), que posteriormente permitirán la dinamización y el monitoreo.

Hacer:

- ▶ Consolidar una [ruta de apoyo y acompañamiento del gobierno nacional](#), para impulsar las iniciativas que surgen desde las asociaciones y organizaciones locales comprendiendo que se requiere de inversión en capital y en conocimiento para potenciar y movilizar las dinámicas de economía tradicional que nacen y son desarrolladas por la comunidad afrodescendiente del Pacífico colombiano.
- ▶ Desarrollar un [plan de asesorías legales para las asociaciones y organizaciones creadas y futuras](#), que permita un diálogo respetuoso entre las prácticas que movilizan las economías tradicionales y las distintas normas del ordenamiento jurídico interno y del sistema internacional.

- ▶ [Crear y promover una campaña de impacto nacional e internacional](#) que logre movilizar los productos transformados de la región. Esta campaña incluirá una convocatoria a empresarios, promotores y demás, que permitirá crear alianzas para acompañar e impulsar la distribución y circulación de los derivados del conocimiento tradicional de la comunidad afrodescendiente a la vez que promueve el cumplimiento de estándares laborales de la conducta empresarial responsable.
- ▶ [Realizar campañas que promuevan el respeto por los derechos de las comunidades NARP](#) y el cumplimiento de las disposiciones nacionales e internacionales, consagradas en la Constitución Política de Colombia, en el Convenio 169 de la OIT, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 70 de 1993, y que deben entenderse como un compromiso nacional que persiga el beneficio de la comunidad de la referencia. Todo esto desde la promoción del diálogo interseccional, que permita mayor comprensión del contexto y las realidades del territorio.

Verificar

Crear [escenarios de conversación y evaluación anual](#) que permitan a los productores, trabajadores jóvenes del territorio junto con el gobierno nacional, los empresarios y organismos internacionales como la OIT, que permitan identificar los avances y oportunidades de mejora para continuar impulsando en gran escala las economías tradicionales.

Actuar

Acompañar y asesorar a las organizaciones, asociaciones y demás, para la realización de [acciones de mejora continua, estandarización de procesos y divulgación de resultados](#) que permita la comercialización de productos de alta calidad, en las cantidades necesarias, a precio justo propendiendo por mejorar el empleo juvenil y el respeto a los derechos fundamentales del trabajo con enfoque étnico.

Video

Ver video

Plan de acción: Trabajo decente para la juventud venezolana

Semillero de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de La Sabana

Luis Galindo Aros - Simón Horta Cano - Valentina Mateus Hernández - Tania Valentina García Sierra - Ana Sofía Valbuena Ramírez - María De Lourdes Terán Cuadrado - Carlos Esteban Zuleta Sánchez - Juan José Arrieta Castilla - Paula Camila Chaparro Fuentes

Desafío

¿Cómo garantizar el trabajo decente a la población migrante venezolana en Colombia?

Público objetivo

Población joven migrante venezolana en Colombia

Objetivo

Garantizar una situación laboral regular y decente a los jóvenes migrantes venezolanos en Colombia que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, a quienes es necesario proteger y asegurar que se cumplan las disposiciones nacionales constitucionales y de derecho internacional.

Descripción

La propuesta consiste en diseñar e implementar un plan de acción denominado “Trabajo decente para la juventud venezolana”, encaminado a reducir las brechas de accesibilidad laboral que experimentan los jóvenes migrantes en Colombia. Se pretende otorgar capacidad jurídica laboral a los extranjeros venezolanos entre los 14 y los 28 años, para que puedan ejercer actividades laborales en el ámbito laboral colombiano.

Contexto

De acuerdo con CNN 6,8 millones de venezolanos han migrado tras la difícil situación de Venezuela. Para febrero del 2022, 5,7 millones se encontraban en América Latina y 2,5 millones en Colombia, país donde más han llegado. Se estima que el 20 por ciento está ubicado en Bogotá. Esto significa que aproximadamente 2 millones radican en las zonas periféricas del país, de acuerdo con las cifras de Migración Colombia, principalmente en los departamentos de Antioquia, Norte de Santander, Valle del Cauca y Atlántico.

Ahora bien, la mayoría de la población que ha llegado a nuestro país cuenta entre 18 y 29 años. Les siguen aquellos que tienen entre 30 y 39 años y los mayores de 70 años.

De acuerdo con las cifras del DANE, en septiembre de 2022 la tasa de desempleo en Colombia fue del 10,7 por ciento, sin embargo, estas estadísticas son más preocupantes para el caso de los jóvenes, pues entre abril y junio de 2022 la tasa de desempleo de la población entre 15 y 28 años fue del 18,4 por ciento. Adicionalmente, solo el 15,4 por ciento de los migrantes venezolanos reportaron entre enero y

febrero de 2022 tener Permiso Especial de Permanencia (PEP), requisito para poder acceder a un empleo en el país. Las cifras del DANE también muestran que a corte marzo de 2022, el 24 por ciento de la población venezolana en Colombia se encuentra desempleada, con mayor incidencia en las mujeres, en cuyo caso el desempleo llegó a 34,2 por ciento.

Elemento diferenciador

La propuesta resuelve de forma directa uno de los pilares de la actual crisis de la población joven venezolana en Colombia, el desempleo, a través de un plan que involucra a agentes gubernamentales como el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Protección Social, la ANDI y centrales obreras, al igual que organizaciones internacionales como ACNUR.

El elemento diferenciador se compone de dos estrategias:

- ▶ educar a la población colombiana respecto de la xenofobia, y
- ▶ crear oportunidades de empleo digno.

Ruta de implementación

El plan de acción incluye los siguientes componentes:

- ▶ **Legalización en Colombia:** acreditación de la permanencia legítima de los venezolanos en el territorio colombiano como potenciales trabajadores, medida que se articulará con el Estatuto temporal de protección para migrantes venezolanos, que incentiva la legalización de

venezolanos. Quienes se encuentren de manera regular en el país podrán tener beneficios como la capacidad de trabajar sin necesidad de tener una visa por más de 10 años.

- ▶ **Homologación a tarifas muy bajas del título profesional:** dirigido a jóvenes con estudios previos, realizados y acreditados en países extranjeros, mediante la articulación con el sector educativo privado y público.
- ▶ **Aprender a trabajar:** otorgar herramientas a los venezolanos para que aprendan cómo iniciar y desarrollar su vida laboral a través de instituciones como en SENA.
- ▶ **Trabajar en Colombia:** garantizar mayor cobertura para la población migrante venezolana, con la puesta en práctica del proyecto de política pública expedido en el Documento CONPES 3950 de 2018, una estrategia para trazar las rutas de atención en los principales sectores en el mediano plazo y fortalecer la institucionalidad para la atención a través de un oferta multisectorial que:

- ▶ garantice cobertura escolar de educación,
- ▶ garantice la convalidación de estudios de los niños y niñas provenientes equivalentes a educación preescolar, básica y media,
- ▶ asegure la inserción en el mercado laboral legal,
- ▶ fortalezca la APE del Sena y la promoción de vacantes para jóvenes en los departamentos de Colombia,
- ▶ asegure servicios gratuitos de los consultorios jurídicos para la atención de situaciones legales, y
- ▶ garantice formación anual obligada de las universidades públicas y privadas de un grupo de jóvenes con el fin de prepararlos para el ámbito laboral con un enfoque digno y decente.

Video

[Ver video](#)

Cátedra de Educación para el Trabajo y el Emprendimiento (CETE)

Central Unitaria de Trabajadores - CUT y Confederación General de Trabajadores - CGT

Danna Magaly Vargas P. - Carlos Stiven Mosquera S. - Gabriela Cárdenas O. - Yulieth Johana González R. - Eric Santiago Vargas P. - Kevin Santiago Pulido D.

Desafío

¿Cómo reimaginar la educación para que las y los jóvenes estén preparados para el trabajo y se reduzca su desconocimiento sobre los derechos laborales?

Público objetivo

Todas las y los jóvenes.

Objetivo

Diseñar una Cátedra de Educación para el Trabajo y el Emprendimiento (CETE) con los distintos actores de la educación, la economía Estado y del mundo del trabajo e implementarla en todas las instituciones de educación primaria, secundaria y superior del territorio colombiano, para que a través del diálogo y la pedagogía interdisciplinar se reduzca la brecha de desconocimiento sobre los derechos laborales.

Descripción

La Cátedra CETE nace como **estrategia didáctica de formación y aprendizaje para todos los colombianos, sin importar el grado de escolaridad, actividad económica, rango socioeconómico**, es decir, sin condición alguna, con la finalidad de garantizar el derecho universal al trabajo.

La CETE pretende ser elaborada con la participación de todos los sectores de la economía con el propósito de que se atiendan las necesidades de los trabajadores, como del Estado y del sector empresarial: organizaciones juveniles, sector empresarial, empresas, centrales obreras, Ministerio del Trabajo y de Educación, Organización Internacional del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, colectivos juveniles, colegios, asociaciones de padres de familia, entre otros.

Contexto

Según el DANE, **la juventud es la etapa de la vida comprendida entre los 14 y 28 años de edad**, en la que las personas están en edad productiva y buscan proyectar su estabilidad socioeconómica.

La inserción laboral juvenil juega un papel esencial en el proceso de incorporación a la actividad económica y productiva, sin embargo, **cada vez es mayor el número de jóvenes que tienen problemas para encontrar su primer trabajo**. Esta problemática se refleja en una tasa de desempleo juvenil, que **para el 2021 fue en Colombia del 21,3 por ciento** según el DANE.

La realidad del empleo también revela que, por lo general, **el primer empleo se da en el marco de la economía informal**, esto es, sin que medie una relación laboral, por lo

que los jóvenes carecen del derecho social al trabajo, de ahí que el 44 por ciento ostente empleos por cuenta propia, ya sea en el trabajo doméstico o a través de intermediaciones laborales que contribuyen a la precarización laboral juvenil.

Con la finalidad de hallar para la juventud una propuesta cuyo **propósito es lograr trabajo decente en el mundo laboral**, se realizó una valoración a través del método de observación científica, cuya unidad de análisis fue identificar si se garantizan los derechos individuales y colectivos de los jóvenes trabajadores y no trabajadores, y evaluar si los jóvenes conocen **los derechos emanados de las relaciones laborales** y si saben que **su inaplicabilidad es demandable ante distintas instancias**.

La observación evidenció una vulneración de derechos laborales en el 62,5 por ciento de los jóvenes y 28 situaciones en las que los jóvenes no conocían cuáles eran sus derechos laborales ni que podían ser reclamados y demandados en instancias judiciales.

También se evidenció una **falta de aplicación de la legislación laboral del empleador**, por lo que se considera imperioso que en la construcción de la Cátedra de Educación para el Trabajo y el Emprendimiento (CETE) participen todos los sectores económicos, juveniles y estatales.

Elemento diferenciador

El elemento diferenciador de la propuesta, como estrategia de educación interdisciplinar, consiste en **involucrar a todos los sectores económicos, juveniles y estatales para la cocreación, discusión e implementación de la CETE**, y de esta manera garantizar el aprendizaje simultáneo tanto de aplicación del derecho del trabajo, como de las consecuencias de la indebida aplicación y sus consecuencias.

La CETE también es diferenciadora porque es la primera vez que se plantea una estrategia que contribuye a resolver uno los problemas medulares en el mundo del trabajo, relacionado con el [desconocimiento de la legislación laboral](#), por lo tanto, todo lo que atañe a los derechos laborales, el diálogo, las concertaciones en las empresas, la responsabilidad social de las empresas y su gran impacto en la juventud, entre otros aspectos.

De la misma manera, la propuesta responde a la solución que plantearon los jóvenes trabajadores y no trabajadores encuestados, de manera que emana de la misma preocupación juvenil de contar con educación para el trabajo para las futuras generaciones, sus familiares y su entorno social.

Ruta de implementación

Se propone el siguiente paso a paso para su implementación:

- ▶ Realizar una [mesa de trabajo con la finalidad de establecer de manera conjunta los principios orientadores de la Cátedra CETE](#): contenido temático enfocado en la legislación laboral, en formación sindical, finanzas personales y empresariales, función social de las empresas, nuevas formas de trabajo, regímenes pensionales, el papel de la mujer en el mundo del trabajo, etc.. Se determinará si el sector empresarial contará con incentivos económicos por implementar la cátedra en sus empresas y los lineamientos de aplicación y evaluación.

Participarán en la mesa de trabajo las siguientes entidades: Ministerio del Trabajo, Ministerio de Educación, SENA, representantes de las direcciones locales y municipales de Educación, un representante de cada dirección de juventud de las centrales obreras, consejeros de juventud a nivel nacional, un representante de la ANDI, un representante de cada sector empresarial que desee acudir, el encargado

OIT de Colombia, un representante del Congreso de la República de Colombia, representantes de las diferentes organizaciones de maestros, secretarías de educación, autores de la propuesta y ciudadanía en general.

- ▶ [Redactar el proyecto de ley con base en los acuerdos de la mesa de trabajo](#) y se radicará ante la Comisión VI del Senado de la República de Colombia.
- ▶ Mientras el proyecto de ley es sometido a las respectivas plenarias, se organizarán [redes de apoyo de manera tripartita, para la consolidación del material en digital, en braille, y se implementarán planes pilotos](#) en algunas instituciones educativas sobre la aplicación y la temática de la Cátedra CETE.
- ▶ De ser aprobada la ley, mediante decreto reglamentario se [desarrollará un eje temático](#) que puede ser el siguiente (sujeto a los diálogos sociales que se realicen de manera tripartita) según categorías: derechos humanos y derecho del trabajo, relaciones laborales, empleo, economía informal, derecho de asociación sindical, clases de sindicatos, negociación colectiva, huelga, creación de empresa, reclutamiento del talento humano, economía empresarial, comercialización y mercadeo, pensiones, convivencia pacífica de las relaciones laborales, acceso a la administración de justicia, mecanismos de participación ciudadana, acciones constitucionales, judiciales, etc.
- ▶ Una vez sancionado el decreto reglamentario, cada seis meses [se verificará la aplicación y renovación el contenido de la cátedra CETE](#).
- ▶ A su vez, se pretende que los [jóvenes estudiantes de licenciaturas](#), al realizar sus prácticas universitarias sean priorizados para [ser los docentes de la cátedra CETE](#).

Video

Ver video

Trabajo decente en plataformas digitales y redes sociales

Programa de Derecho - Universidad Mariana

Antonio José Rojas Matabajoy

Desafío

¿Cómo enfrentar las torres de desempleo que tienen en jaque a las y los jóvenes en Colombia en la actualidad?

Objetivo

Disminuir las tasas de desempleo y de empleo informal en la juventud mediante las nuevas oportunidades de trabajo en plataformas digitales y redes sociales.

Público objetivo

Todas las y los jóvenes, mujeres y hombres entre 15 y 28 años que se encuentren desempleados o en un empleo informal.

Descripción

Las diferentes formas de trabajo en las plataformas digitales y redes sociales representan una realidad que ha llegado a todos los sectores de la economía mundial.

Por lo tanto, es imperativo que todos los actores del mundo del trabajo y de la seguridad social unan fuerzas para **fomentar y dignificar las actividades humanas productivas que se desarrollan a través de la era digital**, para que con estas formas de trabajo y autotrabajo se disminuyan los estándares de desempleo y se superen progresivamente las barreras de acceso al trabajo que tienen en jaque a la juventud colombiana.

Este es el momento de perder el miedo y cambiar de chip en la búsqueda de trabajo tradicional, puesto que el trabajo atípico es una herramienta que está transformando la sociedad mundial y Colombia no se puede quedar atrás.

Para dignificarlo se requiere de la participación y colaboración de los principales protagonistas: el gobierno, la sociedad civil, la academia, representantes del sector público y privado y otros.

Contexto

¿Cómo enfrentar el desempleo que tiene en jaque a las y los jóvenes en Colombia en la actualidad? La OIT estimó que en 2022 el desempleo juvenil sería de 14,9 por ciento a nivel mundial, y según el DANE, **para el trimestre junio - agosto de 2022 en Colombia la tasa de desempleo para las y los jóvenes de 15 a 28 años fue del 18,2 por ciento.**

El **desempleo juvenil** tiene consecuencias económicas, sociales y de diversas índoles, que alarman a todos países del mundo. En el país son múltiples las barreras e innumerables los retos a los que se enfrentan nuestros jóvenes para poder acceder al mundo del trabajo decente, al mundo del trabajo digno.

Elemento diferenciador

Garantizar nuevas oportunidades de trabajo en la era digital como una herramienta para disminuir las tasas de desempleo y de empleo informal es posible a través del **fortalecimiento y actualización de leyes y políticas públicas e instrumentos efectivos y suficientes.**

Dichas **políticas deben estar orientadas a promover una educación digital de calidad para toda la sociedad juvenil**, que contrarresten las barreras de analfabetismo informático y estén direccionadas a abolir cualquier forma de violencia digital de género, ciberacoso, cyberbullying, entre otras prácticas que vulneran derechos fundamentales del ser humano y agrietan el camino hacia el trabajo decente, el cual representa el espejo que refleja la dignidad humana del trabajador y su núcleo familiar.

A **corto plazo se requiere materializar esas políticas de Estado orientadas a reducir la brecha digital** (entendida como la desigualdad en el acceso a Internet y las TIC), a través del suministro de equipos móviles, servicio público de energía y de internet.

Ruta de implementación

Video

[Ver video](#)

¿Qué opina la sociedad civil, el Gobierno, los representantes del sector público y privado? ¿Están listos para sumarse? Necesitamos [convenios y alianzas estratégicas entre todos para lograr que los postulados de las políticas de gobierno se hagan una realidad](#). Dignificar la vida a través del trabajo decente de nosotros jóvenes es posible y está en nuestras manos, es una necesidad que deber ser atendida ¡Ya!

Plan de proyección para impulsar ideas de negocio

Universidad de La Sabana

Sofía Salazar Cárdenas - Sebastián Melo - Ivonne Suns - Sara Valentina Parra

Desafío

¿Cómo superar las barreras que enfrentan las y los jóvenes para emprender?

Público objetivo

Todas las y los jóvenes.

Objetivo

Brindar soluciones y oportunidades a todas las y los jóvenes cuyo inicio en el mundo emprendedor se ve afectado por problemas relacionados con: financiación, desconocimiento de plataformas digitales y confianza por parte de otros emprendimientos potenciales o inversionistas para impulsar su idea de negocio o su negocio establecido.

Descripción

Impulsar ideas de negocio de las y los jóvenes mediante un frente de acción denominado "Plan de proyección" que incluye:

- ▶ **Asesoría y acompañamiento de CEOS o dueños de empresas en diferentes campos de corto o largo plazo** dependiendo las necesidades del proyecto (incluye proyectos en zonas rurales), cuyas ideas y modelos de negocio suelen verse truncados por la poca accesibilidad a las plataformas que ayudan a establecer un proyecto.
- ▶ **Implementación de herramientas de *networking*** mediante la entrega de bases de datos preestablecidas para pequeñas y medianas empresas. Estas herramientas ayudarán a los jóvenes emprendedores a apropiarse no solo de la base de datos, sino de los diferentes métodos que surgen a partir del conocimiento del desarrollo digital.
- ▶ **Apoyo por parte del Estado** a través de incentivos que mejoren la capacidad de las empresas juveniles para acceder a nuevas y mejores opciones de mejora.

Elemento diferenciador

Nuestra propuesta se basa no solo en la implementación del networking para superar las barreras comunes al emprender, sino también en **reducir la brecha digital de la mayoría de los jóvenes rurales**, impulsándolos a desarrollar sus ideas de negocio de manera exitosa a partir de nuevos y mejores conocimientos.

Ruta de implementación

Se propone el siguiente paso a paso para su implementación:

- ▶ Crear un grupo de CEOS o dueños de empresas, dispuestos a ayudar a generar una idea sólida de emprendimiento a los jóvenes, para que cuando la presenten a un plan de financiamiento sea aceptada y financiada.
- ▶ Generar apoyo financiero del Estado que beneficie las ideas de las y los jóvenes para generar más empresas y empleos.

Contexto

Jóvenes de poblaciones urbanas y rurales que buscan apoyo para materializar una empresa, pero desconocen dónde y cómo gestionar los recursos necesarios para tal acción o de qué manera organizar su idea para presentar un plan de negocios bien formulado y eficiente.

Video

Ver video

Formación en habilidades blandas

Pontificia Universidad Javeriana

Santiago Bonivento - Gabriela Pacheco Mendoza

Desafío

¿Cómo reimaginar la educación para que las y los jóvenes estén preparados para el futuro del trabajo?

Objetivo

Desarrollar **habilidades blandas** para la construcción personal, relacional y de sociedad de las y los jóvenes en el marco del plan de estudios de educación media y superior, de tal manera que las revoluciones industriales y la tecnología complementen, no reemplacen, el aporte del trabajador a la cadena de generación de valor.

Público objetivo

Todas las y los jóvenes entre los 15 y los 28 años, con marcado énfasis en las y los jóvenes en condición de vulnerabilidad e históricamente discriminados y con dificultades de acceso y permanencia en el mercado laboral

Desarrollar **habilidades de bienestar emocional y social**, a través de cursos de educación sistemática, continua, especializada y masiva para los jóvenes, de tal manera que les sea posible hacer frente a fenómenos del mercado laboral como el burn-out, la ansiedad laboral, el síndrome del impostor, entre otros.

Descripción

La propuesta pretende desarrollar dos grandes ideas complementarias:

- ▶ **Cursos obligatorios** para jóvenes de últimos grados de educación media de colegios públicos y privados de toda Colombia, para que las y los jóvenes construyan, trabajen, fortalezcan, desarrollen y consoliden (cinco verbos determinantes) **habilidades blandas** que les permitan insertarse y sobresalir en el competitivo mercado laboral. Los cursos entregarán herramientas que transforman vidas por su innovación, creatividad y generación de valor. Harán parte temas que parecen simples, pero que revisten gran importancia: **cómo hacer una hoja de vida, presentación de entrevistas, presentación personal**. Los cursos incluyen procesos de **orientación profesional** enfocados en generación de valor agregado al escoger una carrera técnica o profesional.
- ▶ **Cursos focales** que permitan a las y los jóvenes desarrollar herramientas **para conocer, identificar y trabajar habilidades de bienestar emocional y social**, incluso antes de la inmersión al mundo laboral. Dichos cursos complementan la enseñanza de habilidades técnicas y profesionales.

El mercado laboral es y seguirá siendo cada vez más competitivo, lo que impacta en la **salud mental de los trabajadores, especialmente de los jóvenes**. El Ministerio de Salud, en el 2017, en el marco de la conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental, señaló el incremento desde 2013 de los casos de ansiedad y depresión en el entorno laboral, formal e informal en Colombia, realidad que se incrementó sustancialmente pospandemia, dado que las nuevas dinámicas del mercado laboral tienden a que **la innovación** a la hora de conseguir diferenciales sea una premisa necesaria y pertinente.

La **propuesta contribuye a incentivar, cultivar y edificar habilidades blandas en los jóvenes**, especialmente en aquellos/as que son o han sido históricamente vulnerables o con dificultad para ingresar al mercado laboral, lo que permitirá mitigar los problemas mencionados.

Elemento diferenciador

El elemento diferencial de la propuesta es **la innovación**.

El mercado laboral actual se caracteriza por un enfoque eminentemente técnico. Sin embargo, la realidad muestra que **serán las habilidades blandas las que marquen la diferencia entre un trabajador y otro**. Además, la empresa demanda cada vez más trabajadores que se caractericen por una comunicación asertiva, trabajo en equipo y resolución efectiva de conflictos, es decir, líderes que ostenten habilidades blandas para conducir a las organizaciones hacia un esquema de trabajo alineado con el mundo pospandemia.

Contexto

La propuesta se enmarca en un **contexto social marcado por la falta de oportunidades y la insatisfacción personal y laboral que desencadena en dificultades de acceso y deserción laboral**, por lo tanto, en problemas serios de salud pública.

Ruta de implementación

El desarrollo de la propuesta involucra diferentes instancias e implica el desarrollo de las siguientes acciones estratégicas:

Estatat:

- ▶ **Gobierno nacional, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación:**
 - ▶ Programas de socialización con la participación de las secretarías de educación distritales y municipales.
 - ▶ Cursos para estudiantes de carácter obligatorio, diseñados por el Ministerio de Trabajo y encaminados al fortalecimiento de habilidades blandas en colegios y universidades (los estudiantes destacados recibirán certificaciones para el ingreso al mercado laboral).
 - ▶ Cursos para profesores de educación básica y media, diseñados por el Ministerio de Educación, enfocados en la profundización de habilidades blandas, de tal forma que los niños, niñas y adolescentes reciban desde sus primeros años de edad una educación transversalmente influenciada por conceptos tales como la inteligencia emocional, comunicación asertiva, liderazgo, entre otros.

Empresarial:

- ▶ Programa de socialización a través de las agremiaciones de los diferentes sectores económicos para promover la implementación de la propuesta (con enfoque diferencial por actividad económica).
- ▶ Campaña para que los procesos de selección se enfoquen en la contratación incluyan habilidades blandas y den puntaje adicional a los jóvenes con certificaciones como alumno destacado en los cursos obligatorios impartidos en la educación básica, media y universitaria.

Video

[Ver video](#)

Fortalecer los retos de la industria 4.0

Universidad del Valle

Alexander Cardona Sánchez - Sofía Caiza López - Lina Mora Río - Cristóbal Yerobi López
Tomas Gómez Caruel

Desafío

¿Cómo reimaginar la educación para que las y los jóvenes estén preparados para el futuro del trabajo?

Objetivo

Lograr la transferencia de conocimientos entre las instituciones educativas superiores y las empresas en temas que apuesten a la **adopción y avance de la industria 4.0**

Público objetivo

Todas las y los jóvenes.

Descripción

La propuesta consiste en diseñar e implementar **una estrategia que permita la cohesión entre empresas e instituciones de educación superior**, para fortalecer los retos de **la industria 4.0** y compartir las necesidades del ámbito académico y el laboral, así como permitir a los empresarios acceder a los laboratorios de las universidades y a las universidades conocer el mundo laboral, sus necesidades y requerimientos, para trabajar conjuntamente y construir un futuro de innovación y tecnología.

Contexto

Un estudio realizado en Colombia en el 2019 reveló que la gran mayoría de las empresas y personas **desconocen qué es la industria 4.0**, lo que es alarmante porque, aunque saben del auge tecnológico a nivel mundial, desconocen **cómo implementarlo y sacarle provecho para optimizar y reducir costos**. Sumado a esto, es muy poco el talento humano capacitado en la industria 4.0.

Una de las problemáticas de muchos de los jóvenes que se encuentran estudiando es el **poco acceso al mundo laboral por la falta de experiencia y por las pocas oportunidades**. Aunque cuentan con las habilidades y capacidades necesarias, les es difícil encontrar trabajos bien remunerados en donde puedan aplicar las destrezas adquiridas, ya sea porque no existen políticas claras al respecto o **porque desconocen cómo realizar el proceso de inserción en el mundo laboral**.

Elemento diferenciador

El elemento diferenciador de la propuesta es que está enfocada en la industria 4.0 para la capacitación y el entrenamiento bidireccional de empresarios y académicos estudiantes para **afrentar los retos tecnológicos del futuro laboral**, mediante una transferencia de conocimientos horizontal y el establecimiento de alianzas estratégicas, **aprovechando los recursos de las empresas y de las academias**.

Ruta de implementación

- ▶ **caracterizar y encontrar qué empresas** están interesadas en apostarle a al futuro en el desarrollo de la tecnología en vanguardia con la industria 4.0,
- ▶ **capacitar a estas empresas** para que conozcan beneficios y ventajas de la industria 4.0, tercero: **establecer alianzas con universidades y programas académicos**,
- ▶ **gestar encuentros y proponer temáticas** con la participación de jóvenes estudiantes, empresarios y gobierno,
- ▶ **plantear soluciones y sectorizar las problemáticas**, y
- ▶ **realizar intercambios** de conocimientos y espacios de aprendizaje y desarrollo.

Video

Ver video

Campaña de información y mercadeo digital

Universidad de La Sabana

María Paula Duque Cárdenas - Natalia María Rosas

Luis Alejandro Maldonado - Carlos Andrés Sierra - Mauricio José Penagos

Desafío

¿Cómo superar las barreras que enfrentan las y los jóvenes para emprender?

Objetivo

Facilitar la información e impulsar la creación de PYMES para jóvenes emprendedores de las distintas ciudades de Colombia.

Público objetivo

Jóvenes emprendedores/empresarios entre los 18 y 24 años del país.

Descripción

Los jóvenes colombianos no disponemos de información clara y concisa sobre cómo emprender y cómo legalizar nuestros emprendimientos. Es por esta razón, que hemos decidido implementar una campaña de mercadeo con la ayuda del Gobierno nacional, que facilite el conocimiento y derrumbe las barreras de políticas legales, sociales y culturales que enfrenta cualquier persona a la hora de emprender.

La campaña incluye:

- ▶ **Desarrollo y difusión de contenido didáctico e interactivo** que invite e impulse a los jóvenes a crear empresa, cuyo contenido será compartido a través de redes sociales, específicamente TikTok, Instagram y YouTube (plataformas con un engagement superior al 25%). Los mensajes permitirán influir y que el contenido relacionado con la creación de empresa se vuelva tendencia, genere conciencia sobre cómo emprender y se reduzcan las barreras que existen por desconocimiento y miedos.
- ▶ **Implementación de estrategias de mercadeo** para obtener ingresos de patrocinadores y grandes empresas que cuenten con reconocimiento y capital, los cuales serán destinados a las PYMES.

Para derribar la barrera generada por la falta de recursos económicos, la campaña buscará generar confianza, motivar a las y los jóvenes a emprender y facilitará los procesos y el acceso a la información.

Contexto

Según el DANE, para el 2020 el mercado laboral estaba compuesto por 12 672 168 jóvenes entre 14 y 28 años, que representan el 25 por ciento de la población colombiana.

Como determina la Organización Internacional del Trabajo, luego del COVID-19, que incrementó el desempleo juvenil en aproximadamente 4 millones, los jóvenes han venido buscando nuevas alternativas de generación de ingresos, sin embargo, la gran mayoría enfrenta barreras culturales, sociales, políticas y económicas a la hora de intentar cumplir el sueño de ser un emprendedor o generador de empleo.

Un reporte del periódico El Tiempo destaca que el 72 por ciento de los jóvenes colombianos tiene una percepción negativa sobre la facilidad de emprender, debido al impacto generado por la falta de recursos económicos propios, la poca influencia y promoción del emprendimiento por parte del Gobierno y la formalización de las empresas. Estas limitaciones se enmarcan en un proceso de cambio generacional impactado por la innovación y creación de organizaciones que no han sido habilitadas de manera práctica y eficiente.

Es importante mencionar la gran participación juvenil en los emprendimientos colombianos, con más de 4 millones de jóvenes vinculados directamente a la actividad de startups. A pesar de ello, una gran parte de estos emprendimientos se interrumpen entre los primeros 2,5 y 5 años, probablemente por falta de asesoría técnica, legal, práctica y de mercados.

A pesar de que el gobierno colombiano ha lanzado una serie de iniciativas destinadas a apalancar los emprendimientos como: Apps.co, iNNpulsa, Fondo Emprender, Ventures, Cultura E, Tecnoparques, Bancoldex, ParqueSoft, HubBog, Apps.co, Colciencias y Mprende, además de ferias, conferencias y talleres, las cuales han ayudado en gran medida a mitigar la problemática, las barreras de comunicación impiden un control efectivo sobre el conocimiento legal y teórico en el proceso de formalización y construcción empresarial.

Elemento diferenciador

La propuesta de valor se basa en brindar herramientas de conocimiento al emprendedor joven a través del desarrollo y difusión de contenido didáctico e interactivo, y, a través de estrategias de mercadeo, obtener ingresos de patrocinadores y grandes empresas que serán destinados a las PYMES en inversión tecnológica, tales como modelos predictivos y algoritmos.

Ruta de implementación

La ruta de implementación será por fases:

- ▶ **Primera fase:** articular estrategias de aprendizaje enfocadas en el paso a paso de la creación de una empresa, segmentándolas por el tipo de empresa y modelo de negocio. Estas estrategias deben ser gratuitas y serán presentadas como un proyecto del Gobierno nacional, lo que permitirá ir encadenando las demás fases
- ▶ **Segunda fase:** el Estado reunirá un grupo selecto de empresarios y emprendedores (lo suficientemente grande para suplir la demanda), y los organizará por sectores de la economía. Esto posibilitará que estas personas puedan brindar las asesorías necesarias. En esta fase también se incluirá a un grupo de personas, influenciadores, para dar apoyo en estrategias de mercadeo digital, una de las principales barreras y una necesidad a la hora de emprender.
- ▶ **Tercera fase:** se busca tener métricas de todo el proceso con cada uno de los emprendedores, para así identificar las necesidades y decisiones frente a cada actor.

Video

[Ver video](#)

Reconocimiento
Especial por
enfoque
diferencial
y
empleos
verdes

Ideatón por el
**#TRABAJO
DECENTE**



Licencia de maternidad para hombres

Fundación Universitaria Los Libertadores

Karen Romero Castañeda - Danna Valentina Herrera Velandia - Julieth Natalia Romero Sanabria - Christian David Gordon Majul - Lisette Valentina Puentes Romero

Desafío

¿Cómo derribar las barreras de género que enfrentan las mujeres jóvenes en el mundo del trabajo?

Objetivo

Otorgar licencia de maternidad para hombres.

Público objetivo

Mujeres jóvenes

Descripción

Si la ley da a los hombres la misma cantidad de semanas de la madre gestante, como licencia de maternidad, el embarazo dejará de ser un desincentivo para los empleadores.

La mayoría de los empleadores suele contratar hombres porque no son cuerpos gestantes y no requieren tiempo de recuperación, sin embargo, **la figura paterna debe estar presente en las primeras semanas de crianza del menor para que se genere apego** y se establezca una relación sana con ambos progenitores.

En tal sentido, conviene que el Estado autorice y regule la licencia de paternidad bajo las mismas disposiciones que la de maternidad. Así la mujer ganaría terreno en el campo laboral y el embarazo dejaría de ser una "desventaja" frente al empleador.

Contexto

Barreras de género que enfrentan las mujeres jóvenes.

Elemento diferenciador

Garantizar inclusión en la regulación de la licencia de paternidad con las mismas características de las de la licencia de maternidad.

Ruta de implementación

Formulación de una normativa que garantice la licencia de paternidad que tenga las mismas características de la licencia de maternidad.

Video

[Ver video](#)

Espacios laborales libres de violencia para la mujer trans

Semillero mujer y trabajo de la universidad industrial de Santander

Marely Constanza Cely Silva - Kateryn Julieth Silva Gonzalez - Isabella Hernández Carvajal

Mayra Alejandra Bueno Rueda - Joel Trujillo Toscano - Sofía Jaramillo Figueroa

Yibeth Zhareth Almeida Martínez - kateryn Julieth Silva Gonzalez

Desafío

¿Cómo derribar las barreras de género en el mundo del trabajo que enfrentan las mujeres trans jóvenes?

Objetivo

Disminuir las barreras de estigmatización a las que se ven sometidas las mujeres trans al momento de la contratación, mediante un cambio en el sistema patriarcal que rechaza las mujeres trans y las somete a desarrollarse en campos laborales limitados e informales, en su mayoría feminizados o sexualizados en función del hombre.

Público objetivo

Mujeres trans jóvenes.

Descripción

En Colombia los proyectos de vida de la mujer trans se truncan por factores como su reducida expectativa de vida (35 años) producto de la estigmatización y la discriminación y la falta de acceso al trabajo digno, debido a la estructura patriarcal de la sociedad y del sistema económico neoliberal.

Un informe del Banco Internacional de Desarrollo (BID) del 2021, reveló que las personas trans tienen mayores probabilidades de recibir maltrato y acoso por parte de sus compañeros de trabajo e incluso de sus mismos empleadores, junto con una remuneración menor en comparación con los otros trabajadores.

En tal sentido, nuestra propuesta apunta a que las mujeres trans ocupen cargos de representación formal sin barreras (discriminaciones, abusos, estigmatizaciones, etc.) y así mejore su calidad de vida, para lo cual se precisan estrategias de solución que partan por reestructurar el sistema heteropatriarcal, brindar espacios a nuevas formas de identidad, generar ambientes laborales diversos, no solo en género, sino en innovación, así como proyectos que satisfagan las necesidades del nuevo mundo, a partir de acciones afirmativas como:

- ▶ implementación de comités de equidad de género y diversidad,
- ▶ eliminación del lenguaje sexista,
- ▶ eliminación de limitaciones para ocupar cargos de jerarquía y liderazgo,
- ▶ adopción de evaluación de perfiles (HDV) a ciegas o aceptación y promoción del uso del nombre identitario para facilitar que los grupos minoritarios se integren y se sientan respaldados.

- ▶ generación de espacios de reconocimiento y fortalecimiento de los vínculos de respeto desde las diferencias, y
- ▶ creación de espacios colectivos dentro y fuera del trabajo en favor de ambientes laborales más tolerantes, diversos y participativos.

Contexto

En el tejido social colombiano aún se encuentran profundas prácticas discriminatorias, por lo que manifestar una identidad sexual diversa se traduce en estigmatización inmediata y que la población trans sea contratada en cargos o trabajos feminizados. Esto conlleva a que las mujeres trans recurran a trabajos informales y en muchos casos sexuales, lo que cosifica su cuerpo en función de los hombres.

A pesar de la ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT, el cual se encuentra en vigor, además de otras políticas, la población trans sigue sufriendo una fuerte segregación por parte de sus posibles empleadores, por lo que muchas desisten solicitar una vacante.

Es por eso que en Colombia es casi imposible que una mujer trans ostente cargos de poder y/o representativos. Según las cifras, solo 4 de cada 100 personas trans ocupan un cargo de representación formal.

Elemento diferenciador

El elemento diferenciador de nuestra propuesta es la implementación de acciones afirmativas en pro de un sector social vulnerado en cada una de sus esferas, las mujeres trans, tales como: la conformación de comités para mejorar las condiciones de vida de la mujer trans, la organización de un plan de capacitación, la creación de un comité encargado de formular políticas públicas.

Ruta de implementación

- ▶ **Capacitaciones constantes de carácter obligatorio** (acciones afirmativas), a cargo del Ministerio de Trabajo para disminuir la discriminación y crear ambientes laborales sanos donde las mujeres trans sean aceptadas y tratadas dignamente. Dichas capacitaciones deben cubrir el sector público, privado y atender con particular énfasis el amplio espectro de la informalidad, que es donde más mujeres trans terminan trabajando.
- ▶ **Creación de espacios laborales libres de violencia.** De la mano con la disminución de la discriminación, se hace necesario combatir la violencia y el acoso sexual. Para esto se debe ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, el cual ahonda en dicha situación.

- ▶ **Creación de comités de género y diversidad sexual** que se encarguen de escuchar a las víctimas de violencias, brindar apoyo psicológico, acompañamiento y orientación en su actuar. Estos comités serán de carácter obligatorio en cada empresa y deberán contar con una ruta de acción para estos casos. En el sector informal resulta indispensable la creación de un comité que adelante las mismas acciones a desempeñar por los comités del sector privado, pero atendiendo las necesidades de las trabajadoras trans informales.
- ▶ **Agregar en las políticas públicas un apartado dedicado al trabajo decente** que incluya el reconocimiento de los Derechos Humanos y Fundamentales ratificados por Colombia en los diferentes convenios. Este apartado debe traer consigo acciones afirmativas que permitan su verdadero cumplimiento y será inspeccionado por el Ministerio del Trabajo y el respectivo comité regional. Además, se hace necesario que cada departamento cree su propia Política Pública para la Diversidad Sexual y Género, con un enfoque diferencial tanto de género como de territorio, ya que cada territorio plantea distintas adversidades.

Video

[Ver video](#)

Coopmente cooperativa de jóvenes con discapacidad intelectual

Cooperativa Multiactiva Mentes Diferentes Coopmente

Inés E. Restrepo H. - Felipe Rozental R. - Ana Lucia Díaz R. - Ilich M. Lig Gil V.
Manuel F. Contreras G. - Lina M. Rodríguez R. - Francesca Zobel B. - Nair Toscano Cely

Desafío

¿Cómo superar las barreras que enfrentan las y los jóvenes para emprender?

Objetivo

Romper círculos de discapacidad y pobreza mediante la creación de oportunidades para la formación y el desarrollo de emprendimientos sociales y solidarios.

Público objetivo

Jóvenes en condición de discapacidad.

Descripción

Coopmente es una cooperativa de jóvenes con discapacidad intelectual, que encontró en la economía social y solidaria oportunidades de formación y desarrollo con emprendimiento social y solidario, que nos ha permitido romper círculos de discapacidad/ pobreza.

En alianza con la Universidad del Rosario hemos impulsado el Programa de formación para la vida adulta OAT, pionero en inclusión en educación superior para jóvenes con discapacidad intelectual.

Nuestra propuesta consiste en **demostrar que si nos unimos entre jóvenes, con o sin discapacidad, podremos superar las barreras para emprender**, porque cuando unimos nuestras necesidades en un frente común y aprendemos a remar juntos es más fácil avanzar.

El modelo cooperativo **permite reunir no solo el capital semilla para emprender, sino demostrarnos como sociedad que una de las formas de resolver los grandes retos del siglo XXI**, la pobreza y la exclusión, es reuniendo fortalezas y capacidades.

Contexto

La Andi reportó que antes de la pandemia, **siete de cada 10 personas con discapacidad no tenían ningún tipo de ingreso, y que menos del 0,5 por ciento de la población con empleo tenía alguna discapacidad**. Estas cifras reflejan que tanto los Objetivos de Desarrollo del Milenio del 2015, como

los objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, no cumplirán las metas si se mantienen las brechas y la exclusión histórica de la población con discapacidad.

Las brechas son aún más dramáticas si hablamos de jóvenes con discapacidad intelectual, que hacen parte de los llamados jóvenes "NiNi" (Ni estudian, Ni Trabajan), cuyas cifras se desconocen, ya que no hacen parte de las estadísticas. Sin embargo, algunos estudios confirman que menos del 2 por ciento de los niños matriculados formalmente en 2017 tenían alguna discapacidad, sin contar que pocos de ellos logran acceder a la media y, quienes lo hacen, superan el 50 por ciento, dramática cifra de deserción en Colombia de los jóvenes durante la media.

La brecha educativa en Colombia para niños, niñas y jóvenes con discapacidad contrasta con la amplia normativa del país referente a la inclusión y a los derechos fundamentales a la educación y al empleo de la población con discapacidad. Brecha difícilmente superable en temas de inclusión laboral, cuando los jóvenes permanecen excluidos del sistema educativo. En efecto, Colombia ratificó en 2011 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, en cuyos artículos 24 y 27 se ratifica el Derecho a la Educación y al empleo respectivamente, plasmados en la Ley 1618 del año 2013.

Pensamos que estas barreras para la inclusión laboral, de jóvenes con discapacidad en general y discapacidad intelectual en particular, hay que analizarlas en un **contexto estructural donde el modelo económico de desarrollo predominante, sigue enmarcado en valores y principios excluyentes por naturaleza**, en el que el individualismo y la competitividad por definición dejarán excluidas a las poblaciones vulnerables.

A este **contexto macro se suma el cambio rápido del mercado globalizado**, en el que la automatización y la

inteligencia artificial anuncian modificar y desaparecer muchas ocupaciones de baja complejidad y poca calificación que solían ocupar los colectivos con discapacidad en las empresas y que hoy son rápidamente sustituidas por la automatización, buscando menor costo y mayor eficiencia, no siempre sinónimos de humanización y desarrollo.

Elemento diferenciador

Entender la discapacidad no como problema individual sino como necesidad y oportunidad colectiva, es el primer paso para la innovación social: organizarse como colectivo corresponsable y cogestor de las soluciones, dado que los caminos tradicionales, generalmente asistencialistas y patologizadores no han tenido resultados.

Hace más de 30 años se regula y se habla de inclusión y garantía de derechos de las personas discapacitadas, y aun así, las prácticas sociales distan de mostrar impacto y resultados reales que permitan romper el círculo discapacidad/ pobreza. Por ello, desde Coopmente consideramos que como **jóvenes con discapacidad intelectual tenemos mucho que aportar a la sociedad y creemos en la diversidad del ser humano reivindicando nuestra dignidad.**

Buscamos ser una plataforma que invita a la sociedad a encontrarnos en la diversidad y en la riqueza de nuestras diferencias. Pero también entendemos que como lo dicen los ODS 2030 en su meta 17, **para que “nadie se quede atrás” las alianzas son fundamentales** para resolver la complejidad de los problemas del siglo XXI.

Además de encontrar en el cooperativismo una alternativa económica, hemos generado **alianzas importantes con la academia, el sector público, privado y el sector solidario.** Ese método de constituye un ecosistema para el entendimiento social y solidario que, sin duda, abre caminos innovadores para resolver problemas de exclusión y romper círculos de pobreza, no solo para los jóvenes con discapacidad sino para todos los jóvenes en general. Y desde Coopmente, damos ejemplo y vivimos la solidaridad porque la llevamos inscrita en nuestro ADN, no como defecto o carencia, sino como un valor social que toda nuestra sociedad necesita.

Ruta de implementación

Nuestra ruta de innovación social y solidaria articula varios componentes del ecosistema:

- ▶ **Sociedad civil cooperada, para** ampliar la base de cooperación entre jóvenes con discapacidad intelectual y sus familias como apoyo para garantizar el crecimiento y la sostenibilidad del modelo.
- ▶ **Red de cooperativas para caracterizar,** identificar y visibilizar los posibles beneficiarios jóvenes con discapacidad intelectual que deben conformar una importante población de las organizaciones de economía social y solidaria en el país.
- ▶ **Sector educativo,** desde la media hasta la educación superior. El camino andado con la Universidad del Rosario sobre cómo hacer una inclusión pedagógica innovadora en educación superior, puede y debe replicarse en las IES público/ privadas. La articulación debe incluir todo el sistema educativo para generar rutas y trayectorias de verdadera inclusión educativa articulada con salidas productivas. Para ello, señalamos la importancia de incluir en los currículos tradicionales la educación solidaria, los principios y valores solidarios y cooperativos, junto con el desarrollo de emprendimientos sociales y solidarios desde la educación media. Así, al llegar a la educación superior se tiene un recorrido que valida desde la media el modelo cooperativo.
- ▶ **Sector empresarial,** particularmente con las empresas del Sistema B y BIC, que vienen desarrollando impacto 3 D donde se ubica el desarrollo de capital humano vulnerable, la sostenibilidad medioambiental y financiera en el centro de las empresas.

Sector público que viene implementando la política pública de economía solidaria y emprendimiento social que abre caminos y opciones de financiación y sinergias interesantes.

Video

Ver video

Red de apoyo y emprendimiento juvenil WICHAY MARIANO

Universidad Mariana

Camila A. Tello - Adrián Góngora M. - Óscar F. Ardila L. - Sofía F. Ortega G.
 Daniela F. Unigarro - Valentina E. Paredes M. - Sara M. Pabón M. - Orlando J. Lafaux C.
 Andrés F. Ortega E. - Danna C. Morales C. - Antonio J. Rojas M.

Desafío

¿Cómo potenciar las oportunidades de trabajo para jóvenes indígenas y de comunidades afrocolombianas (NARP)?

Objetivo

Potenciar oportunidades de empleo digno a jóvenes pertenecientes a grupos étnicos, mediante la creación de una red de apoyo laboral y emprendimiento: WICHAY MARIANO

Público objetivo

Jóvenes estudiantes y egresados, pertenecientes a comunidades indígenas y afrocolombianas (NARP) de la Universidad Mariana.

Descripción

Nariño es uno de los departamentos más diversos en comunidades étnicas, indígenas y afrocolombianas (NARP), con 330 546 jóvenes entre los 18 y 28 años, catalogados como población económicamente activa (PEA) (Gobernación de Nariño 2016), población que enfrenta muchos obstáculos en su inserción laboral y social.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Universidad Mariana y el grupo de educación inclusiva, al cual pertenecen los colectivos AFROMAR y CIUNIMAR (Cabildo Indígena Universitario Mariana), se plantean la idea de **crear la red de apoyo y emprendimiento juvenil WICHAY MARIANO, que beneficiaría a los 1 500 estudiantes pertenecientes a estos grupos étnicos, así como sus familias**, con capacitaciones y transferencia de herramientas adecuadas, para que creen sus empresas, y cuenten con asesoría de profesionales en administración de negocios internacionales, ingeniería ambiental, ingeniería de procesos, ingeniería de sistemas, contaduría pública, mercadeo, entre otras.

Por otro lado, la **RED WICHAY MARIANO realizará diagnósticos de los perfiles profesionales de cada estudiante, y establecerá alianzas estratégicas con empresas de diversos sectores de Nariño y Colombia**, con el fin de involucrar directamente el empleador y el empleado y así facilitar acceso a empleo digno.

Contexto

Las escasas oportunidades de los jóvenes de las comunidades étnicas, indígenas y afrocolombianas (NARP) para obtener ingresos, además de factores como la pérdida de tierras, la violencia, falta de educación, discriminación

y el cambio climático explican la migración de mujeres y hombres jóvenes indígenas y afrocolombianos en un intento por mejorar su situación socioeconómica (OIT 2016). Sin embargo, se registran altos índices de desempleo, y trabajadores en la economía informal en condiciones muy precarias.

Si bien, se evidencian avances en estos procesos, hacen falta mayores esfuerzos de los actores comunitarios e institucionales para que la **etnoeducación empresarial** se convierta en la ruta para fortalecer los procesos de educación propia, en concordancia con la cosmovisión de estos pueblos, dado que, aunque la mayoría genera ingresos no logran constituir empresas sólidas, y cuando egresan como profesionales universitarios encuentran muy pocas oportunidades laborales. Por ejemplo, las madres indígenas con hijos menores de cinco años tienen más de un 40 por ciento menos de probabilidades de emplearse (OIT 2019).

La idea de crear la RED WICHAY MARIANO responde a un contexto educativo, social y económico, en el que las herramientas otorgadas desde la Universidad Mariana y sus aliados, garantizarían trabajo decente a los jóvenes y la creación de emprendimientos.

Elemento diferenciador

El elemento diferenciador está basado en las estrategias de la RED WICHAY, que permitirán acceder a un mercado laboral a partir de metodologías como el aprendizaje basado en retos. Tendrán acceso a estas capacitaciones los estudiantes y sus familias, dado que son ellas las que muchas veces generan emprendimientos familiares, basados en artesanías, turismo, gastronomía, agronomía, ganadería, entre otros.

Ruta de implementación

- ▶ Difusión de la estrategia RED WICHAY MARIANO a través de medios institucionales que lleguen a estudiantes de estos grupos étnicos, a las empresas (registradas en la dependencia de egresados) y a las entidades gubernamentales (alianzas de la institución).
- ▶ Los interesados, internos y externos, se postularán de acuerdo con las fechas establecidas y llenarán un formulario con los datos personales. Se seleccionarán dos ítems: crear empresa o acceder al mercado laboral. Para el primero los datos a digitar serán: nombre del emprendimiento, diseño o foto del prototipo o idea y una breve descripción de la misma. Para el segundo, los interesados en acceder al mercado laboral inscribirán su perfil profesional.
- ▶ Desde el equipo de la red de apoyo y emprendimiento, la dependencia de permanencia y algunos docentes encargados se evaluarán las propuestas enviadas. Si las propuestas cumplen con el 50 por ciento o más del desarrollo, la oficina se encargará de apoyar el emprendimiento con el propósito de mejorar sus estrategias de venta e incrementar sus clientes potenciales. Si la propuesta no cumple con el porcentaje, la red y el docente encargado apoyarán la creación y puesta en marcha del emprendimiento. Para los interesados en acceder al mercado laboral se seleccionará el sector al cual desean acceder, y se contactará con las empresas interesadas.

- ▶ Se revisarán y seleccionarán las propuestas en cada programa académico de la Universidad Mariana, de acuerdo con la pertinencia.
- ▶ Se llamará a cada postulado para iniciar un proceso de capacitación, asesoría y soporte bajo un aprendizaje basado en retos que contribuya a la generación de ingresos a través de emprendimientos innovadores competitivos con el sector externo, tanto regional como nacional.
- ▶ Finalmente, se evaluará periódicamente la gestión de cada uno de los emprendimientos frente a algunos parámetros base que serán establecidos.
- ▶ Se realizará nuevamente una convocatoria y se repetirá el ciclo.

Video

[Ver video](#)

Creación de emprendimientos verdes

Talento Verde

Andrés Felipe Pinto Arias - Diana Carolina Ortiz Bonilla - Nicole Natalia Ovalle Ruiz
Laura Sofía Pérez Alarcón - Rene Alejandro Aguilar Díaz

Desafío

¿Cómo abordar la barrera del requisito de experiencia laboral para jóvenes buscadores de empleo verde?

Objetivo

Promover emprendimientos verdes juveniles y crear empleos decentes para las y los jóvenes colombianos.

Público objetivo

Todas las y los jóvenes.

Descripción

Se trata de generar estímulos económicos, sociales, productivos, culturales y apoyo técnico-científico a los jóvenes, a partir de saberes multidisciplinares que incorporan el conocimiento campesino, indígena y afro, y así **avanzar hacia un crecimiento verde con un enfoque de recuperación de la economía agraria**, apoyado en la inversión público-privada y en el asesoramiento productivo de la academia.

Para que los proyectos juveniles de emprendimiento verdes productivos en el sector agrícola tengan una visión complementaria e inclusiva, es necesario **el intercambio de saberes**. Así se logrará impulsar la redistribución de la ciudad al campo, y que las y los jóvenes sean protagonistas de nuevas economías sostenibles y solidarias.

Los emprendimientos enfocados en el sector rural serán posibles gracias a la **implementación de las políticas públicas ambientales y rurales ya existentes en Colombia**, y al apoyo multiactor (gobierno, empresas, academia).

Contexto

En 2020 solo el 41,2 por ciento de 11 millones tenía una **ocupación formal o informal** según el DANE. Esta cifra revela un panorama poco alentador para las personas entre los 14 y 28 años, ya que **cerca de 3 millones de jóvenes, que ni estudian ni trabajan, ven limitado su bienestar y calidad de vida**. El gran desafío es afrontar los cambios sociales y poblacionales que influyen en el desarrollo profesional y académico de las personas.

Desde la innovación y el emprendimiento es posible brindar alternativas reales que aporten a la economía, y el agro tiene un potencial poco explorado en Colombia. Es más, los productos incluidos en la bioeconomía son respetuosos con el medioambiente, por lo que es fundamental entender el crecimiento verde como revolución industrial, vinculando la bioeconomía, la economía circular y la economía forestal.

En una economía circular, los recursos y productos se mantienen en el ciclo económico para reducir al mínimo la generación de residuos. Este no es un concepto nuevo para el sector alimentario, los restos de cosecha se utilizan desde la antigüedad para el compostaje o para alimentar a los animales. Pero las nuevas tecnologías hacen que los residuos agrarios puedan adquirir aplicaciones novedosas y aportar valor añadido a la economía y a la creación de empleos de calidad.

Ahora bien, fortalecer el sector rural también implica desarrollar temas de seguridad, vías de acceso, electrificación y servicios básicos. Los recursos que producen los emprendimientos verdes agrícolas de los jóvenes, generan bases económicas de valorización que apoyan el desarrollo integral del campo colombiano. El campo necesita condiciones de vida que incentiven el crecimiento sin barreras de género o acceso a recursos para las y los jóvenes.

El hecho de que el campo envejezca trae muchas consecuencias. Para evitarlo se debe tecnificar y aplicar tecnologías 4.0, las cuales requieren de conocimientos técnicos poco disponibles en el campo. Por lo cual es necesario un diálogo entre los saberes ancestrales y las nuevas tecnologías.

Por otro lado, miles de jóvenes que se gradúan de las universidades no logran vincularse a la fuerza laboral, lo que pauperiza las condiciones laborales. La falta de

formación en el campo y la exclusión en oportunidades hace que jóvenes y niños migren a las ciudades ante la falta de oportunidades. Es fundamental integrar a estos profesionales en proyectos con enfoque innovador y sostenible, para que puedan contribuir y construir desde cualquier orilla del país.

Elemento diferenciador

Se sostiene sobre la Paz: el punto 1 del acuerdo de paz “Hacia un Nuevo Campo Colombiano: Reforma Rural Integral” tiene principios fundantes para nuestra propuesta: transformación estructural; igualdad del enfoque de género; el bienestar y el buen vivir; integralidad; desarrollo sostenible y democratización del acceso y; por último, uso adecuado de la tierra.

Se enfoca de manera diferencial y especial para las y los jóvenes colombianos: la propuesta aporta en gran medida al CONPES 3934, que es la política para el crecimiento verde y al Plan Nacional de Negocios Verdes.

Aumentar la diversificación económica: en Colombia la diversificación económica es mínima, y la productividad respecto al uso de los recursos naturales es casi nula, y pocas investigaciones hay en este aspecto. El reto es integrar de manera eficiente el componente de sostenibilidad ambiental a las políticas sectoriales, para transitar hacia una estructura más variada de la producción y comercio interno, con miras a incrementar la productividad, y así crear puestos de trabajo y sentar las bases de un crecimiento sostenible.

Ruta de implementación

Esta propuesta aporta en la hoja de ruta de la política pública del CONPES 3934 hacia otro modelo económico, para lo cual es necesaria la inversión de los sectores públicos (corporaciones autónomas, instituciones de educación superior públicas, secretarías de ambiente, Ministerio De Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Agricultura, el Banco Agrario y Ministerio de Hacienda) sector privado (empresas agropecuarias, asociaciones de agricultores y campesinos, la ANDI entre otros). Se debe:

- ▶ **Considerar la bioeconomía como eje fundamental en el cambio de modelo económico.** El objetivo es el aporte al PIB nacional con la generación de empleos verdes. Para ello, definir un esquema de gobernanza con la ayuda de la Comisión Interinstitucional para la Bioeconomía. Su financiación se haría a través de incentivos tributarios para los emprendedores que afiancen aspectos en la bioeconomía. Además, es necesaria la creación de un portafolio de bioproductos para dar a conocer estos nuevos proyectos.
- ▶ **Generar nuevos conocimientos a las y los jóvenes y capacitarles en la gerencia de proyectos con énfasis en la creación de empresas verdes.** Diseñar una estrategia para capacitar sobre negocios verdes, que empiece por un diagnóstico sobre cómo

está la juventud en creación de empresa. De igual forma, actualizar los criterios que definen si un emprendimiento es verde, así las empresas pueden convertirse en negocios verdes.

- ▶ **El tema agropecuario será fundamental en la creación de emprendimiento,** sin embargo, existen barreras en la producción agrícola y pecuaria en los territorios, como lo es la gestión ambiental. Por ello, se requiere implementar procesos tecnológicos de producción sostenible para desarrollar modelos que potencien el crecimiento verde y una agricultura climáticamente inteligente, con un manejo sostenible de la tierra. En temas de financiación, las empresas privadas incentivarán el apoyo financiero a proyectos agropecuarios sostenibles como los proyectos integrales de desarrollo agropecuario rural (PIDAR).
- ▶ **Creación de capital humano tecnificado y con conocimiento amplio para el desarrollo verde en el país.** Trazar lineamientos para la actualización de competencias laborales de los trabajadores, además de capacitaciones en temas de economía sostenible y producción con buenas prácticas agrícolas. Las Unidades Vocacionales de Aprendizaje (UVA) del Ministerio del Trabajo, pueden ser una herramienta para la generación de conocimiento por parte de las empresas privadas.
- ▶ **Creación de espacios virtuales o bancos de empleabilidad en temas de crecimiento verde** para ofrecer o brindar empleo en temas sostenibles y mejorar la fuente de información en la materia, como en Talento Verde.
- ▶ **Estandarización de los emprendimientos verdes, con el fin de definir qué es un empleo o un emprendimiento verde y así certificar los proyectos de las y los jóvenes.** Por eso se invita a que las empresas constituidas investiguen para que se promuevan nuevas ideas de emprendimientos verdes. Se hace un llamado al sector público para que se vinculen criterios de crecimiento en temas de emprendimientos verdes en las agendas departamentales.
- ▶ **Avanzar en la coordinación interinstitucional para gestión de información y rutas de financiamiento.** Crear un portafolio de proyectos modelo con el fin de apalancar la financiación, y así fortalecer las capacidades técnicas para el crecimiento verde de Finagro, Findeter, Bancóldex para la financiación de proyectos verdes.
- ▶ **Crear un módulo con toda la información consagrada en el CONPES 3934.**

Video

[Ver video](#)

Estrategia de incentivos a las empresas comprometidas con el empleo juvenil

Universidad Externado de Colombia

Manuel Gerardo Duarte Torresz - Kateryn Julieth Silva Gonzalez - Isabella Hernández Carvajal - Mayra Alejandra Bueno Rueda - Joel Trujillo Toscano - Sofía Jaramillo Figueroa - Yibeth Zhareth Almeida Martínez - kateryn Julieth Silva Gonzalez

Desafío

¿Cómo derribar las barreras en el acceso al empleo por razón de género, etnia y nacionalidad?

Objetivo

Establecer estrategias viables y aplicables en el corto plazo en las pymes.

Público objetivo

Mujeres jóvenes, jóvenes pertenecientes a grupos étnicos y jóvenes migrantes.

Descripción

Presentamos dos propuestas que consideramos viables y aplicables en el corto plazo, de manera especial en las pymes, porque son ellas el bastión de la generación de empleo:

► Componente obligatorio.

Requisito para la inscripción y renovación de matrícula mercantil o inscripción en Cámaras de Comercio: el Ministerio del Trabajo y las Cajas de Compensación Familiar deben ofrecer capacitaciones de mínimo cuatro horas sobre igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, con enfoque específico en género, comunidades étnicas, trabajadores migrantes y responsabilidad social empresarial como requisito para la inscripción o renovación del registro mercantil. A estas capacitaciones deberá asistir el representante legal o quien espere ser parte de la representación legal de la sociedad a consolidar. Con esto se obliga a las empresas a concientizarse y adquirir compromisos sobre asuntos necesarios para lograr el acceso al empleo en condiciones dignas y justas.

► Componente voluntario

Sello de acreditación de respeto a la igualdad

Se proponen incentivos para que las empresas eliminen barreras en el acceso al empleo de jóvenes por criterios sospechosos. Estos incentivos consisten en la certificación o sellos de calidad expedidos por la OIT que aporten al consumidor de los productos la confianza de que la empresa está comprometida con el trabajo decente. Con este sello se propone que las sociedades que los porten tengan prelación en la obtención de créditos de financiación provenientes del Gobierno nacional.

Para acceder a estos beneficios, las empresas deben crear políticas, tales como: capacitación y sensibilización en temas de igualdad en el acceso al empleo, convocatorias para ocupar vacantes dirigidas a grupos vulnerables, sanciones por conductas discriminatorias en procesos de selección, etc. Dependiendo del número de estrategias propuestas y su idoneidad para generar empleo, las sociedades obtendrán una puntuación que les permita acceder al sello.

Estas propuestas no generan un costo al erario ni a las empresas privadas, sino que se impone un requisito no invasivo que no genera una barrera a la libertad de empresa, pues es un requisito adicional, como llevar el RUT actualizado.

Contexto

La generación de empleo es uno de los propósitos de la sociedad colombiana para la tercera década del siglo XXI. En ese desafío, la educación y la sensibilización son pilares fundamentales para que las iniciativas empresariales respondan a los criterios de trabajo decente y de respeto a los derechos fundamentales.

Elemento diferenciador

Aplicabilidad práctica y a corto plazo, sin que se generen costos y cargas excesivas para el erario público y las empresas.

Ruta de implementación

Video

[Ver video](#)

La propuesta exige la expedición de una ley que la materialice e imponga obligaciones al Ministerio del Trabajo, las Cajas de Compensación, a los empleadores y al Estado.