Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Informe final

Consultora:

Natalia Calle

Mayo de 2006

CONTENIDOS

INDICE

PRESENTACIÓN

1. MARCO TEORICO **5**
1.1 ANTECEDENTES 5
1.2. EL CONCEPTO DE LO PÚBLICO DESDE LA COMUNICACIÓN 5
1.3. EL CONCEPTO DE COMUNICACIÓN PÚBLICA 6
1.4. MODELO GENERAL DE COMUNICACIÓN PÚBLICA 6
1.5. LA COMUNICACIÓN Y LA INFORMACIÓN COMO BIENES PÚBLICOS 6
1.6. CAMPOS DE ACTUACIÓN 7
1.7. EL CONCEPTO DE MEDIADOR 7
1.8. EL CONCEPTO DE RED DE COMUNICACIÓN 8

2. METODOLOGÍA **9**
2.1. FASE 1: DOCUMENTACIÓN 9
2.2. FASE 2: DIAGNÓSTICO 9
2.3. FASE 3: DISEÑO ESTRATÉGICO 11
2.4. FASE 4: PLAN DE IMPLEMENTACIÓN 15

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO **16**
3.1 OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO 16
3.2 DELIMITACIÓN DEL TEMA: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO 16
3.3 GRUPOS DE INTERÉS Y REEDITORES 16

4. DISEÑO ESTRATÉGICO **23**
4.1 DEFINICIÓN DE CAMPOS DE ACTUACIÓN, CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y EJES TEMÁTICOS 23
4.2. CONSTRUCCIÓN DE UNA MATRIZ ESTRATÉGICA 24
4.3 FORMULAR ESTRATEGIAS: ¿CÓMO LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA RUTA CRÍTICA TEMÁTICA? 26
4.4. SISTEMA DE INDICADORES 42

5. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN **46**
5.1 EQUIPO DE TRABAJO 45
5.2 INFRAESTRUCTURA 48
5.3 PLAN DE TRABAJO 48
5.4 PLAN DE IMPLEMENTACIÓN POR ESCENARIOS 50

GLOSARIO **61**
BIBLIOGRAFÍA **62**

PRESENTACIÓN

Un componente fundamental del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y los países andinos – Colombia, Ecuador, Perú (con Bolivia como observador) es el capítulo laboral cuyo objetivo central es reforzar las obligaciones y compromisos bajo la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998). Tales compromisos por parte de los países andinos implican mayores esfuerzos y avances de políticas y prácticas laborales y sistemas de cumplimiento.

En este contexto, el Grupo de Trabajo en Construcción de Capacidades para el Comercio y la Mesa Laboral de cada país en las rondas de Puerto Rico y Guayaquil acordaron desarrollar un proyecto regional orientado a fortalecer los sistemas de inspección del trabajo y promover los derechos fundamentales de la OIT.

Con el fin de apoyar esta iniciativa, USAID-Perú ha comprometido recursos para la implementación de un conjunto de actividades en el área laboral para la Región Andina entre noviembre y febrero del 2006. El encargado de la implementación es el Proyecto de Fortalecimiento de la Región Andina con sede en Lima-Perú. Este paquete de actividades tiene dos grandes componentes: fortalecimiento de los sistemas de inspecciones y desarrollo de estrategias de comunicación en derechos fundamentales y buenas prácticas.

En Colombia, como parte de la iniciativa Colombia Productiva, cuyo objetivo es apoyar el fortalecimiento de la competitividad del país, recientemente se ha comenzado a implementar un programa para colaborar con el gobierno colombiano y el Ministerio de Protección Social (MPS) en mejorar su capacidad de monitorear el mercado laboral, diseñar políticas adecuadas y fortalecer su capacidad de hacer cumplir las normas laborales y respetar los derechos laborales fundamentales. Este programa bilateral incluye tres áreas temáticas: capacidad de análisis y ejecución de políticas laborales, servicios de inspección laboral, y trabajo infantil y derechos laborales fundamentales.[1]

Actualmente y en concordancia con el primer componente del Proyecto de Fortalecimiento de la Región Andina ya se ha diseñado un proyecto de fortalecimiento del sistema de inspección y vigilancia de Colombia.

La presente consultoría busca desarrollar el segundo componente, el diseño de una estrategia de comunicación sobre derechos fundamentales en el trabajo, DFT, estrategia que también había sido propuesta anteriormente por el Ministerio como complemento del proyecto de fortalecimiento del sistema de inspección.

El objetivo de la estrategia de comunicación es mejorar el conocimiento de las normas laborales entre trabajadores y empleadores con énfasis en los derechos fundamentales en el trabajo y las mejores prácticas laborales.

La estrategia de comunicación tendrá como base conceptual y metodológica el enfoque de comunicación pública propuesto para el sistema de comunicación del sistema de protección social del Ministerio de la Protección Social.

Este informe presenta la estrategia de comunicación y el plan de implementación a cinco años y consta de las siguientes partes:

- **Marco teórico**: es la sustentación conceptual de la estrategia bajo el enfoque de comunicación pública y movilización social.

[1] USAID y PROYECTO CRECER. Reporte Nacional: Colombia, Estudio de Identificación de Posibles Proyectos de Asistencia Técnica en Materia de Inspección Laboral y Difusión de la Normativa sobre los Derechos Fundamentales del Trabajador. Perú, agosto de 2005.

- **Metodología:** es un recuento de la metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico y el diseño de la estrategia y el plan de implementación.

- **Conclusiones del diagnóstico**

- **Diseño estratégico**: diseño de los siguientes componentes de la estrategia: campos de actuación, categorías de análisis, ejes temáticos, matriz estratégica, estrategias de comunicación, sistema de indicadores.

- **Plan de implementación de la estrategia**: incluye definición de etapas por año, el cronograma anual, presupuesto, equipo de trabajo para la ejecución de la estrategia y dos escenarios adicionales del plan de ejecución (cronograma y presupuesto).

1. MARCO TEÓRICO

La estrategia de comunicación sobre DFT se basa en el enfoque de comunicación pública y movilización social, propuesto anteriormente como fundamento del sistema de comunicación publica del sistema de protección social.

El siguiente marco conceptual retoma algunos textos del primer capítulo del Modelo de comunicación pública organizacional e informativa para entidades del Estado MCPOI, propuesto por USAID/CASALS y de otros documentos en los cuales se han desarrollado los conceptos del Modelo para diferentes estrategias de carácter nacional e internacional. Es fundamental para la comprensión de la metodología y del plan de trabajo.

1.1 Antecedentes

El concepto de comunicación pública, como tal, es relativamente nuevo en nuestro medio y registra varios antecedentes, entre los que se encuentran:

- "Modelo macrointencional de comunicación" José Bernardo Toro, Fundación Social (1985-1999).

- Proyecto de Comunicación para la Reconstrucción y Desarrollo Social del Eje Cafetero, FOREC - Corporación Viva la Ciudadanía (1999-2001).

- Sistema de comunicación pública del sistema de protección social, Ana María Boller y Natalia Calle, Ministerio de la Protección Social, (2002).

- Modelo de Comunicación Pública Organizacional e Informativa para Entidades del Estado – MCPOI, USAID - Casals & Associates inc. (2004-2005).

1.2. El concepto de lo público desde la comunicación

Existen varias aproximaciones al concepto de *lo público*, que intentan demarcar su diferencia frente a lo privado y que resultan de mucha utilidad para la comprensión del enfoque de la comunicación pública. Estas son:

- Lo público como lo *estatal*, frente a lo privado que representa en ámbito de la sociedad.

- Lo público como lo *"publicitado"*, lo que es del dominio de todos, frente a lo privado, que corresponde al mundo íntimo.

- Lo público asociado al *espacio* para referirse al territorio (real o virtual) cuyo acceso generalizado debe estar garantizado por el Estado, frente al espacio privado, que se distingue como un conjunto de restricciones y normas bajo control de un grupo particular.

- Pero existe otra dimensión del concepto, que es particular y específica de la acción comunicativa y que se refiere a lo que Jurgen Habermas define como la *esfera pública*, cuyas características más relevantes son:

- Es el foro donde se lleva a cabo la transformación política a través del habla.
- Es, a la vez, el espacio donde los ciudadanos deliberan sobre sus problemas comunes: espacio institucionalizado de interacción discursiva.
- Representa un cuerpo de "personas privadas" reunidas para discutir asuntos de "interés público" o "común".

- Como “interacción discursiva” connota un ideal –utopía- de discusión racional irrestricta sobre los asuntos públicos: discusión que debe ser abierta desde el interés común y que constituye la agenda a partir de la cual se construye la “opinión pública”.

Finalmente y como desarrollo de ésta noción de *esfera pública*, la estrategia se fundamenta en la dimensión comunicativa que entiende lo público como:

- Aquello que es visible, manifiesto, colectivo y accesible. (Nora Rabotnikof)

- Lo que conviene a todos, de la misma manera, para la dignidad de todos (José Bernardo Toro)

1.3. El concepto de comunicación pública

De esta manera, entendemos la *comunicación pública* o la *comunicación en la esfera pública*, como un concepto y como una herramienta para la construcción democrática de sociedad y para la planeación estratégica de la comunicación en las organizaciones.

El concepto de comunicación pública actualiza de esta manera, la lucha de los sujetos por intervenir en la vida colectiva y en el devenir de los procesos políticos concernientes a la convivencia con “el otro” y por participar en la esfera pública, concebida ésta como el lugar de convergencia de las distintas voces presentes en la sociedad. Finalmente, de lo que se trata es de poner en marcha procesos de concertación social para la movilización, mediante la creación de consensos y la negociación de propósitos colectivos.

1.4. Modelo general de comunicación pública

El Modelo general de comunicación pública (Jaramillo 2000) es un proyecto de hacernos ciudadanos en la convivencia entre los diferentes, que se encamina hacia la formación de sujetos políticos con autodeterminación, capaces de respetar, convivir y concertar; de construir lo público desde lo simbólico; de participar y movilizar la sociedad en torno a intereses colectivos.

El aporte fundamental de este modelo es su comprensión de la comunicación y la información como bienes colectivos que deben estar al alcance de todos los integrantes de una sociedad o de un grupo, para lo cual propone instrumentalizar la *movilización social*. El Modelo ofrece una metodología cuyos componentes buscan ordenar los temas de la comunicación y aportar los instrumentos adecuados para que la movilización efectivamente contribuya a construir sentido compartido y al logro de propósitos de carácter estratégico.

1.5. La comunicación y la información como bienes públicos

El Modelo general de comunicación pública se funda en el criterio de que la *comunicación* es un bien colectivo que enfatiza en el “poner en común” y en la convicción de que esta constituye el escenario más potente en la sociedad actual para lograr la presencia y visibilización de la diversidad de interpretaciones, miradas, comprensiones y expectativas que existen en una comunidad. La *información*, por su parte, es aquello que debe ser socializado para que con base en ella los ciudadanos y la sociedad puedan tomar decisiones, movilizarse, crear condiciones de igualdad, y realizar el derecho fundamental del ciudadano a estar suficientemente informado. La información significa la puesta en común de signos, símbolos e imaginarios para poder actuar con referentes comunes (Jaramillo, 2001).

1.6. Campos de actuación

El Modelo general de comunicación pública desarrolla una clasificación de los campos de actuación de la comunicación en las organizaciones (Jaramillo, 2000). Esta clasificación, como se aprecia en la ilustración, parte de imaginar un gran cerebro en el cual se gestan y gestionan los procesos comunicativos, conformado por cuatro grandes lóbulos o cuadrantes, que a la vez corresponden a cuatro especializaciones de la práctica comunicativa en las entidades: la Comunicación Corporativa, la Comunicación Informativa, la Comunicación para la Interacción y la Comunicación Organizacional:

1.7. El concepto de mediador

Los mediadores o reeditores (Toro, 1991) son sujetos (personas, organizaciones o entidades) con público propio, es decir, en condiciones de movilizar audiencias particulares (p.e. Organizaciones sociales como ONG, juntas comunales, grupos culturales o deportivos; estamentos como la iglesia, la salud, la educación o comunitarias; medios de comunicación; lideres sociales y de opinión; etc.). Los mediadores son articuladores de la acción comunicativa porque: (i) Cuentan con credibilidad y legitimidad en la comunidad; (ii) Poseen capacidad técnica para el diseño de medios; y (iii) Constituyen un nodo significativo dentro de una o varias redes.

El Modelo general de comunicación pública tiene como criterio fundamental convocar a los sujetos sociales (reeditores) desde su competencia y lugar social para concertar con ellos metas y propósitos de interés común, dado que busca no sólo transmitir información sino movilizar a la sociedad hacia logros democráticos y hacia la constitución de ciudadanos. En esta perspectiva, se asume como una estrategia política de intervención en la sociedad a través de mediadores sociales para generar redes organizativas que permitan poder hacer realidad los colectivos, generar bases sociales y construir entramados que soporten el devenir social.

Para el caso de esta estrategia y siguiendo la definición de contra-públicos o *públicos alternativos* de Nancy Fraser[2], según la cual en toda sociedad, además de las *esfera pública predominante* que es dinamizada por el debate que se alimenta de la agenda que construyen los medios masivos y las instituciones oficiales, existen otras *esferas públicas* propias de aquellos *contra-públicos alternativos* que han construido sus propios medios, que son

[2] FRASER, Nancy, Iustitia Interrupta, Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes. Facultad de Derecho. Bogotá. Colombia. 1997

propietarios de sus propios mensajes y que movilizan sus propios circuitos de construcción de sentido, los reeditores deben caracterizarse por:

1. **Representar un contra-público**: es decir, estar vinculados a través de sus medios a públicos alternativos que se diferencian a sí mismos del gran público cooptado por los medios masivos, con una identidad y una agenda propias.

2. Manejar su propia agenda y buscar hacerla de dominio público: lo que tienen en común estos interlocutores y medios, es su aspiración de madurar y perfeccionar su identidad, contenidos y mensajes, con la intención de hacer competir sus agendas con las de públicos más amplios, es decir, de lograr su inclusión en la deliberación pública predominante.

3. Poseer un discurso propio: disponer de sus propios medios y caracterizarse por su discurso y su legitimidad para el contra-público que representan y por su capacidad de interacción e interlocución con el conjunto de transacciones comunicativas que tramita la sociedad.

1.8. El concepto de red de comunicación

Definidos de esta manera los mediadores del proyecto y asumiendo que el propósito del Ministerio de la Protección Social es constituirlos en Red, es importante establecer una sana distinción entre el apelativo de red, entendido como la existencia de un conjunto de unidades que organizativa o administrativamente están relacionadas forzosamente en virtud de su naturaleza y el concepto de *red,* propiamente dicho, que alude a la existencia de un sistema de circulación de sentidos que anime y active una compleja estructura autónoma con una clara dinámica propia de interconexión y circulación de significados, contenidos y mensajes.

La Red cobra vida en la medida en que genera vínculos y nodos de identidad a los cuales se adhieren de manera libre y voluntaria entidades que están dispuestas a tramitar, recibir y emitir procesos comunicativos, constituyendo lo que puede denominarse una comunidad de sentido. Esta característica esencial de la red, su condición de espacio virtual determinado por la adhesión autónoma y activa de sus participantes, establece la diferencia sustancial entre la red organizativa o administrativa (que estrictamente hablando más que red constituye un sistema organizacional y de información) y la Red Participativa de Comunicación o de Comunidad de Sentido.

Es claro, entonces, que el mero vínculo jerárquico o de pertenencia a un árbol organizacional, cualquiera que él sea, tiende a servir como autopista de transmisión de instrucciones e información, más que a constituir verdaderas comunidades de sentido. Cuando la Red parte del supuesto de la pertenencia de sus afiliados por el mero hecho de su condición administrativa, no garantiza una comunidad de intereses que anime a estos a activarla más allá de su utilización como vía expedita de intercambio de información. Y el trámite de información, en sí mismo, no constituye forzosamente un acto comunicativo completo, puesto que puede limitarse, como usualmente sucede, al mero hecho de la recepción pasiva.

Lo que activa y hace potente a una red de reedición, entendida de esta manera, es su componente comunicativo, el hecho de que ofrezca múltiples puertos de acceso y de intercambio de sentidos. La información, así, vinculada con el acto comunicativo, se convierte en un valor agregado de la red pero no la determina ni caracteriza.

2. METODOLOGÍA

La metodología que se empleó para el diseño de la estrategia se resume en las siguientes fases:

2.1. Fase 1: Documentación

Esta etapa consistió en el acercamiento y conocimiento del tema objeto de la estrategia y del contexto en el cual se inscribe. Implicó revisión bibliográfica, análisis de documentos y entrevistas con expertos sobre los siguientes temas:

- **Normatividad laboral y derechos fundamentales (OIT**): marco conceptual de derechos fundamentales en el trabajo desde el punto de vista de la protección social. Este marco se constituye en los contenidos básicos de la estrategia.

-**Sistema de inspección**: funcionamiento actual y proyecto de fortalecimiento del sistema de inspección, estructura y organización, actores, roles y competencias, recursos e infraestructura (para comunicación) del sistema de inspección y del proyecto de fortalecimiento del sistema de inspección.

- **Estrategias de comunicación sobre normatividad laboral**: experiencias anteriores y experiencias exitosas (de acceso por parte del Ministerio), tales como el proyecto de promoción y divulgación de derechos laborales que desarrolla actualmente la Dirección de Protección Social del MPS.

A partir de los resultados de la documentación y del diagnóstico se delimitó el tema central de la estrategia de comunicación.

2.2. Fase 2: Diagnóstico

No existe en el MPS un estudio de línea de base sobre el nivel de conocimiento de la normativa laboral y derechos fundamentales del trabajo en diferentes sectores del mundo del trabajo. Por lo tanto, con el fin de contar con información confiable para el diseño de la estrategia, la consultoría planteó la necesidad de realizar un diagnóstico rápido de carácter cualitativo. Los objetivos del diagnóstico son:

- Obtener información sobre el nivel de conocimiento y la percepción que representantes de los diferentes sectores del mundo laboral –estado, gremios empresariales y trabajadores- tienen sobre la normatividad laboral y los derechos fundamentales en el trabajo.

- Priorizar las poblaciones y sectores a los cuales se dirige la estrategia de comunicación, debido a la imposibilidad de abordar todos los actores del mundo laboral.

El diagnóstico se realizó de la siguiente manera:

- **Delimitación de los públicos**: en acuerdo con el MPS se realizaron una serie de reuniones con directivos y funcionarios del MPS para delimitar los públicos a los cuales se dirige la estrategia y que se debían incluir en el diagnóstico. En las reuniones participaron el Viceministro de Relaciones Laborales, funcionarios de la Unidad de Inspección y Vigilancia, de la Dirección General de Protección Social, de la Dirección de Promoción del Trabajo, y de la Oficina de Comunicación.

Inicialmente, se definió que debido al alto nivel de vulneración de los derechos fundamentales que presentan, la estrategia se dirige a:

- Cooperativas de trabajo asociado
- MIPYMES

Para identificar el nivel de conocimiento de los derechos fundamentales en estos sectores y tener en cuenta las diferencias regionales que se presentan, se acordó realizar el diagnóstico con los siguientes actores:

- Directores territoriales del Ministerio
- Inspectores de trabajo
- Subcomisiones departamentales de concertación de políticas salariales y laborales, SCDPSL
- Representantes de empresarios, sindicatos y funcionarios públicos que participan en las SCDPSL

- **Diseño metodológico del diagnóstico**: se diseñaron los siguientes componentes:

- *Técnicas e instrumentos de diagnóstico*: debido a que el diagnóstico es de carácter cualitativo se propuso realizar el diagnóstico con base en entrevistas a profundidad y grupos focales. Se diseñaron cuestionarios guía (**anexo 1)** para cada uno de los tipos de entrevistados y los grupos focales.

- *Plan de trabajo*: se diseñó un plan de trabajo de visitas a cuatro ciudades del país que cumplieran con los siguientes requisitos: un director territorial con amplio conocimiento de la problemática laboral de su región, inspectores con amplia experiencia en su trabajo y conocimiento de la problemática laboral, una SCDPSL operante y dinámica y con amplia participación de los diferentes actores del mundo laboral. Las ciudades seleccionadas fueron: Bogotá, Cali, Medellín y Pereira.

Públicos/Ciudad	**Bogotá**	**Cali**	**Medellín**	**Pereira**
Públicos sobre los cuales se indagará	- CTA - PYMES	- CTA - PYMES	- CTA - PYMES	- CTA -PYMES (sector informal)
Directores territoriales	1entrevista profundidad	1entrevista profundidad	1entrevista profundidad	1entrevista profundidad
Inspector de trabajo	1entrevista profundidad	1entrevista profundidad	1entrevista profundidad	1entrevista profundidad
SDCPSL	1 grupo focal	1 grupo focal	1 grupo focal	1 grupo focal
Gremios/ Empresarios SDCPSL	1 grupo focal	1 grupo focal	1 grupo focal	1 grupo focal
Sindicatos/ Trabajadores SCDPSL	1 grupo focal	1 grupo focal	1 grupo focal	1 grupo focal
Gobierno local/ SCDPSL	1 grupo focal	1 grupo focal	1 grupo focal	1 grupo focal

- Procesamiento de la información: con el fin de sistematizar la información obtenida en los grupos focales y entrevistas, se diseñó un formato para cada actor (**anexo 2**).

- **Elaboración del diagnóstico**: de acuerdo con el anterior plan de trabajo, se realizaron las siguientes actividades:

- Bogotá: entrevista en profundidad con directora territorial de Cundinamarca y con inspectora de trabajo de Cundinamarca[3]
- Visita a Cali
- Visita a Medellín
- Visita a Pereira

[3] No fue posible incluir en el diagnóstico los grupos focales con la Comisión Nacional pues ésta no se reunió durante el lapso del diagnóstico y el diseño de la estrategia.

-**Revisión documental**: se hizo una revisión de diagnósticos existentes e información estadística relacionada con el conocimiento y percepción de empleadores y trabajadores de normatividad laboral y derechos fundamentales en el trabajo (de acceso por parte del Ministerio y las firmas consultoras).

-**Procesamiento de la información**: se sistematizó la información obtenida en las entrevistas a profundidad y los grupos focales en los formatos diseñados para este fin.

2.3. Fase 3: Diseño Estratégico

A partir de la información recopilada en las fases de documentación y diagnóstico, se diseñó el cuerpo de la estrategia de acuerdo con la metodología de diseño del Modelo de comunicación pública para entidades del estado[4]. Esta fase consta de los siguientes componentes:

2.3.1. Marco conceptual y metodológico de comunicación pública

Es la construcción de un marco conceptual de comunicación en el cual se fundamenta la estrategia de comunicación. Implica el desarrollo de los siguientes conceptos: comunicación pública, comunicación e información como bienes públicos, campos de actuación de la comunicación pública, mediador, red de comunicación, movilización.

2.3.2. Definición de campos de actuación, categorías de análisis y ejes temáticos

- Campos de actuación: ¿en dónde va actuar la comunicación?

Los campos, las categorías de análisis y los ejes temáticos son las herramientas metodológicas a partir de las cuales es posible diseñar la estrategia de comunicación. Estas definiciones se desprenden del diagnóstico de comunicación.

Inicialmente se trata de determinar los campos de actuación de la intervención comunicativa: comunicación corporativa, comunicación informativa, comunicación organizacional, comunicación para la movilización.

- Categorías de análisis: ¿A qué le va a apostar la intervención comunicativa?

Es la construcción de categorías de análisis para determinar las apuestas comunicativas de la estrategia. Las categorías son conceptos articuladores que resultan del análisis del diagnóstico y buscan trazar las grandes líneas de sentido que la estrategia se propone desarrollar a través de la movilización. Son, por así decirlo, las grandes apuestas comunicativas que constituyen autopistas o vías por las cuales se espera que transiten las acciones comunicativas contenidas en la estrategia de comunicación.

- Ejes temáticos:¿En qué líneas se va a proyectar la intervención comunicativa?

Los ejes temáticos son las líneas de acción que se desprenden de las categorías de análisis y que ordenen la intervención comunicativa, es decir, que determinan los temas-eje en los cuales debe concentrarse la determinación de los objetivos que se propondrá alcanzar la estrategia de comunicación.

2.3.3. Construcción de una matriz estratégica

Una vez establecidas las categorías de análisis, determinados los campos de actuación en los que va a operar la estrategia de comunicación y definidos sus ejes temáticos, el paso siguiente consiste en construir una matriz estratégica que sirva como fuente de las hipótesis de cambio

[4] JARAMILLO, Juan Camilo. "MCPOI Modelo de Comunicación Pública Organizacional e Informativa para Entidades del Estado" USAID – Casals & Asociates Inc, Comunicación Pública estrategias. Servigraphic Ltda. Bogotá. Colombia. Marzo de 2004.

que van a orientar el diseño de acciones y expresiones comunicativas y las grandes ideas que deben regular la construcción de contenidos y mensajes.

- Ruta crítica temática ¿Qué se busca cambiar?

La ruta crítica temática es una herramienta que se define por analogía con la ruta crítica utilizada tradicionalmente en los procesos de planeación, pero cuya conceptualización no es exactamente igual. En procesos de planeación se entiende por ruta crítica la sucesión de eventos que deben darse de manera secuencial y ordenada para lograr un objetivo. Aquí se define como el conjunto de temas, extraídos de los ejes temáticos, cuyo abordamiento se considera critico, esto es, que no pueden ser ignorados en la estrategia y que, por otra parte, al ser afectados positivamente modificarán, en forma positiva los resultados del diagnóstico.

En esta perspectiva, la ruta crítica temática:

• Imagina las prioridades y el enfoque político de cada prioridad.

• Es un instrumento de ayuda conceptual para adaptarse al proceso de comunicación y a la coyuntura de la movilización. El itinerario demarcado por la ruta crítica temática aporta un orden de prioridades temáticas y unos enfoques para abordar esas prioridades.

• Cada uno de los temas de la ruta crítica temática, que se derivan de los ejes temáticos, debe ser formulado como una hipótesis de cambio, es decir, como la definición de una acción determinada (hipótesis) de la cual se espera un resultado específico que logre un cambio en la situación negativa identificada en el diagnóstico.

- Ideas reguladoras: ¿Qué imaginarios se van a socializar?

Las ideas reguladoras son conceptos, generalmente enunciados a la manera de sentencias o frases de muy rápida asimilación, que exponen con claridad y sencillez los imaginarios que se espera introducir en la agenda colectiva para transformar la cultura y generar nuevas comprensiones en las personas. En este sentido, las ideas reguladoras son conceptos maestros que explican y ordenan los contenidos y mensajes que serán emitidos a través de las acciones comunicativas que se realicen en ejecución de los planes de medios.

Las ideas reguladoras:

• Plantean los conceptos o criterios que van a marcar el horizonte del proceso de intervención de la comunicación.

• Se convierten en la guía para seleccionar, producir y articular un discurso coherente y que se refleje en cada una de las piezas, medios y formatos.

• De alguna manera buscan establecer ciertas normas, valores o ideales que guían la intervención comunicativa.

2.3.4. Selección de grupos de interés y reeditores: ¿Cuáles son los reeditores de la intervención comunicativa?

Una vez establecidas las herramientas de planeamiento estratégico a partir de las cuales formular estrategias y planes de acción, es necesario determinar las audiencias o públicos que se busca movilizar y, dentro de estos públicos, los mediadores o reeditores con los cuales se espera concertar esa movilización. Siguiendo el planteamiento de los públicos alternativos (el concepto de mediador), de lo que se trata aquí es de localizar esos públicos en función de los campos de intervención de la comunicación. Y una vez establecidos los públicos, de definir los medios, organizaciones, instituciones, grupos y personas que conformarán la Red de reedición.

2.3.5. Formular estrategias: *¿Cómo lograr los objetivos de la ruta crítica temática?*

Las hipótesis de cambio propuestas en la ruta crítica temática y sus correspondientes públicos y reeditores, deben ser abordados de manera estratégica, es decir, trazando caminos concretos para su abordaje. Estos caminos son las estrategias que determinaran el tipo de acciones y expresiones comunicativas que conformarán los planes de medios.

De esta manera, las estrategias son las acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos del Plan y de cada una de las unidades que lo ejecutan y hacer realidad los resultados esperados al definir las acciones comunicativas.

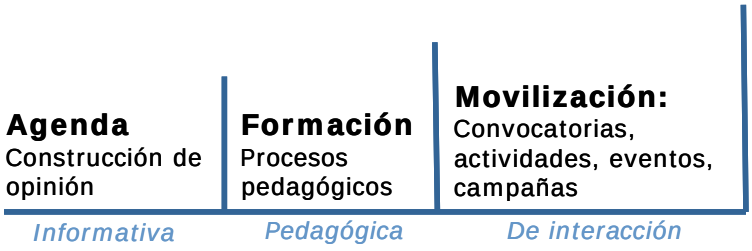
Existen dos tipos de estrategias que pueden ser utilizadas en los planes de medios: estructurantes y operativas.

- Estrategias estructurantes

Son aquellas que articulan y le confieren un orden y un sentido a las acciones comunicativas. Estas estrategias pueden ser de tres tipos: política, organizativa o masiva.

- Estrategias operativas

Cada estrategia estructurante, a su vez, puede ser de tres tipos: informativa, pedagógica o de interacción:



2.3.6. Construir mensajes: *¿Qué se va a decir?*

Los contenidos y mensajes que van a ser utilizados en los planes de medios se construyen a partir de una matriz en la cual se cruzan los temas de la ruta crítica con las ideas reguladoras, de tal manera que se defina en cada caso un mensaje y un contenido tipo, que deberá ser adaptado a los diferentes lenguajes mediáticos, pero que contiene el sentido que se debe comunicar en cada caso de tal manera que se garantice la coherencia y unidad en los mensajes y contenidos incluidos en cada pieza comunicativa que se difunda.

Ideas reguladoras / Ruta crítica temática	Idea reguladora 1	Idea reguladora 2	Idea reguladora 3
Tema 1	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje
Tema 2	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje
Tema 3	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje
Tema 4	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje
Tema 5	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje
Tema 6	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje	Contenidos y mensaje

2.3.7 Diseñar acciones y expresiones comunicativas: *¿Qué se va a hacer?*

Es la etapa final en la cual se diseñan las acciones y expresiones comunicativas que van a movilizar. Para ello se requiere primero definir los medios y las expresiones comunicativas que van a ser utilizadas para trabajar las hipótesis de cambio de la ruta critica temática. Esta definición de medios y de acciones permite avanzar hacia la planificación de tiempos (cronogramas), responsables y recursos (presupuestos).

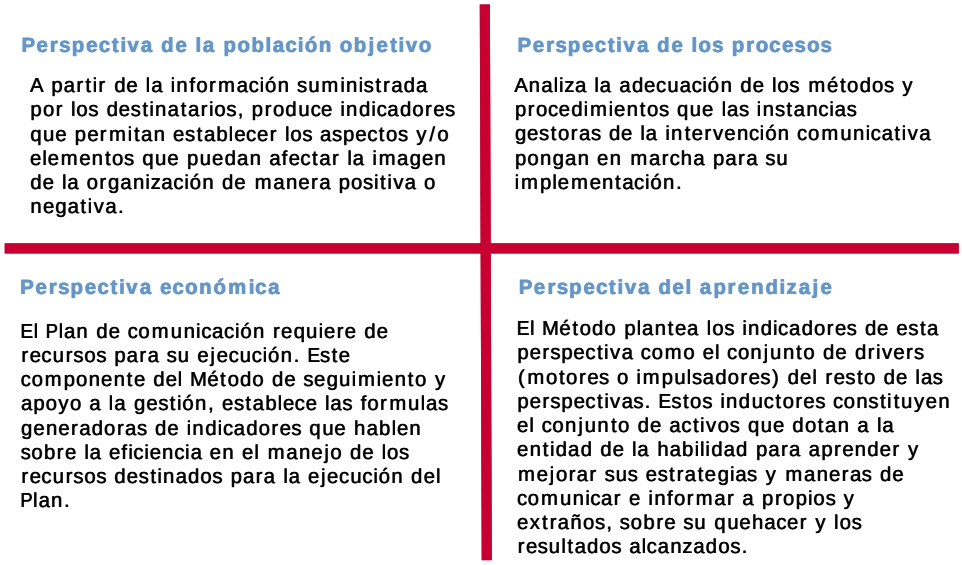
Para el diseño de los Planes de medios es necesario valorar la eficacia de las acciones propuestas en términos de las estrategias estructurantes y operativas. Un esquema básico orienta la selección de estos medios:

MEDIOS DE GRAN FORMATO	MEDIOS DE FORMATO COMUNITARIO - SECTORIAL -
Televisión Radio Prensa Vallas → Publicidad Divulgación Free Press Público: Unidad territorial Objetivo: Construcción de agenda pública	Radio Televisión Impresos → Divulgación Público: Población de incidencia de los reeditores Objetivo: Colectivizar la estrategia de reedición
MEDIOS PARA LA MOVILIZACIÓN CIUDADANA	**MEDIOS PARA LA REEDICIÓN**
Símbolos cívicos, Juegos de la calle, Eventos y campañas, Señalización en áreas públicas, Murales y grafitis, Fiesta popular, Integración campo ciudad Público: Unidad territorial Objetivo: Intervención cultural en espacios comunicativos no convencionales	Talleres y foros ciudadanos, conversatorios, eventos lúdicos, envíos, a través de la Red → Pedagogía Ciudadana Público: Reeditores y población de incidencia Objetivo: Gestión de la movilización

2.3.8 Construir sistema de indicadores

¿Cómo se va a orientar la ejecución de la intervención comunicativa?

El SISAG (Sistema de indicadores de seguimiento y apoyo a la gestión del plan de comunicación) busca construir comandos de gestión que sirvan como indicadores de la ejecución de la movilización. En este caso se trata de implementar una aplicación del Cuadro de Mando Integral desarrollado por los profesores Kaplan y Norton de la universidad de Harvard.



Aplicación del Balanced Scorecard
de Kaplan y Norton

2.4. Fase 4: Plan de implementación

Es un plan de ejecución de la estrategia a cinco años. Está compuesto por:

2.4.1. Definición de recursos económicos, humanos, infraestructura

Es un desglose del plan de ejecución que incluye el presupuesto, el equipo de trabajo y la infraestructura necesarios para la ejecución.

2.4.2. Plan de ejecución por fases y años

Es el plan de ejecución dividido de acuerdo con las grandes fases operativas.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

3.1 Objetivos del diagnóstico

Los objetivos del diagnóstico rápido sobre percepción y conocimiento sobre los DFT son los siguientes:

- Delimitar el tema central de la estrategia de comunicación

- Priorizar las poblaciones y sectores a los cuales se dirige la estrategia de comunicación, debido a la imposibilidad de abarcar todos los actores del mundo laboral.

- Obtener información sobre el nivel de conocimiento y la percepción que representantes de los diferentes sectores del mundo laboral –estado, gremios empresariales y trabajadores- tienen sobre la normatividad laboral y los derechos fundamentales en el trabajo.

El diagnóstico se realizó con funcionarios del nivel central del MPS, directores territoriales del MPS, inspectores de trabajo y representantes de los empresarios, sindicatos e instituciones públicas que conforman las SCDPSL.

El diagnóstico recoge las percepciones de funcionarios del nivel central del MPS
A continuación se presenta una síntesis de las conclusiones de comunicación del diagnóstico[5]. Las conclusiones se presentan de acuerdo con el orden de los objetivos: delimitación del tema, priorización y análisis comunicativo de los grupos de interés y reeditores con respecto al nivel de conocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo.

3.2 Delimitación del tema: los derechos fundamentales en el trabajo

El sistema de la protección social, SPS, definido por la Ley 789 de 2002 está constituido por el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y al trabajo.

En el marco de esta normativa, y a partir de la documentación revisada y de una serie de reuniones con funcionarios del MPS se definió que el tema central de la estrategia de comunicación son los **derechos fundamentales en el trabajo**, ya que constituyen un componente transversal y fundamental de las políticas públicas orientadas desde el sector del trabajo, que debe afectar a todas las poblaciones. Desde un punto de vista conceptual y jurídico son el marco de la normatividad laboral y de los derechos laborales.

3.3 Grupos de interés y reeditores

De acuerdo con el diagnóstico elaborado a partir de reuniones con funcionarios del MPS, expertos en el tema de derechos fundamentales en el trabajo - Colombia Productiva, el PRIAC de la Universidad Nacional y DANSOCIAL - se llegó a un acuerdo sobre la priorización de grupos de interés y reeditores a los cuales se dirigirá la estrategia de comunicación sobre derechos fundamentales en el trabajo. Estos son:

- Grupos de interés:

- Empleadores y trabajadores en general
- Cooperativas de trabajo asociado, CTA
- MIPYMES

[5] El informe completo del diagnóstico se incluye en el documento anexo.

Las razones por las cuales se priorizaron las CTA y MIPYMES son:

- Representan un altísimo porcentaje de la población trabajadora del país.

- Tienen un alto impacto en el mundo laboral, en la generación de empleo, trabajo e ingresos y en la productividad del país.

- Tienen presencia en casi todas las regiones del país.

- Presentan los más altos niveles de vulneración y desconocimiento de los DFT.

- Reeditores:

- Subcomisiones departamentales de concertación de políticas salariales y laborales, SDCPSL
- Directores territoriales del MPS
- Inspectores de trabajo del MPS

A continuación se presentan las conclusiones del diagnóstico de comunicación de cada grupo de interés y de cada reeditor.

3.3.1. Empleadores y trabajadores en general

Los grupos entrevistados tienen las siguientes percepciones sobre el nivel de conocimiento de los DFT de empleados y trabajadores:

- **Desinformación**: hay importantes grupos de empleadores y trabajadores sobre todo aquellos que no trabajan en grandes empresas que no conocen cuáles son los DFT, cuáles son la ruta y los mecanismos para exigir su protección y las normas que los regulan. Los trabajadores en especial tienen confusiones sobre la normatividad. Existe desinformación entre los jóvenes que van a ingresar al mundo laboral y los trabajadores jóvenes que recién han ingresado al mundo laboral.

- **Imaginario incipiente***:* en general, los DFT no son un imaginario consolidado entre empleadores y trabajadores, en el sentido de que no representan un horizonte compartido a alcanzar. Sin embargo, existe como imaginario más claramente para los trabajadores, en especial para los sindicalizados, que para los empleadores.

- **Falta de pedagogía***:* empleadores y trabajadores manifiestan que han recibido poca o ninguna pedagogía sobre los DFT. Sin embargo, el MPS, a través de la Dirección de Protección Social y de las direcciones territoriales ha realizado encuentros, foros, espacios de capacitación y diversos productos comunicativos sobre DFT. Algunas organizaciones gremiales como la Asociación nacional de industriales, ANDI, Asociación colombiana de pequeños industriales, ACOPI, y la Asociación colombiana de relaciones industriales y personal, ACRIP han realizado y realizan procesos de capacitación o acciones de comunicación sobre normatividad laboral.

3.3.2 Cooperativas de trabajo asociado

Como público objetivo, las CTA tienen las siguientes características:

- **Distribución geográfica:** se encuentran en gran parte del territorio nacional, principalmente en las grandes ciudades y ciudades intermedias.

- **Tamaño de la población**: las cifras hablan de entre 1500 y 2500 CTA que abarcan entre 180,000 a 353,000 trabajadores asociados y 13,500 empleados.

- **Sectores:** hay CTA en un gran número de sectores de la economía: transporte (terrestre y aéreo), agroindustrial (azucarero, floricultura), salud, textil (confección), seguridad privada, comercio (grandes superficies), servicios, negocios de temporada, y otros.

- **Características de los asociados**: la población es completamente diversa y heterógenea en cuanto a profesión, oficio y nivel educativo. Hay cooperativas que realizan trabajos operativos, por ejemplo, corte de la caña de azúcar y otras conformadas por profesionales, tales como médicos y enfermeras.

Las siguientes son las principales formas de vulneración de los DFT en CTA:

- Intermediación laboral
- Evasión prestacional
- Deslaborización
- Negación del derecho a la asociación
- Negación del derecho a la asociación sindical
- Evasión y elusión de la seguridad social
- Negación a la igual remuneración por trabajo igual
- Discriminación en el trabajo

Desde el punto de vista comunicativo, las CTA se caracterizan por:

- **Desinformación:** por lo general, los asociados no conocen las normas que rigen al sistema cooperativo y la naturaleza diferente de su trabajo frente a un empleo a término fijo. Por consiguiente, desconocen cuáles son los DFT y los derechos que tienen como asociados.

- **Contrainformación***:* en muchos casos los grandes empresarios que promueven la creación de CTA y los directivos de las CTA manipulan, deforman u ocultan la información que le proporcionan a los asociados sobre la modalidad, las condiciones de trabajo y los derechos de los asociados, con el fin de favorecer sus propios intereses.

- **Capacitación deficiente***:* por ley, los asociados que están en el proceso de creación de una CTA deben asistir a una capacitación sobre cooperativismo dictada por entidades acreditadas ante el MPS. Sin embargo, en muchos casos no reciben la capacitación, o esta es deficiente en la pedagogía sobre la figura del cooperativismo y los DFT.

- Representación: la organización y representación de las CTA es aún débil. La organización que las representa, Confederación de cooperativas de trabajo asociado, CONACTA, es incipiente, tiene representación en muy pocas ciudades del país. Por lo tanto, su nivel de interlocución es bajo. Por ejemplo, no están representadas en las SDCPSL.

3.3.3 MIPYMES

En tanto público, las PYMES se caracterizan de la siguiente manera:

- **Distribución geográfica**: se concentran en las grandes ciudades del país: Bogotá (50%, Medellín (13%), Cali (11%), Barranquilla (5%) y Bucaramanga (4%).

- Tamaño de la población: representan el 94% de los negocios del país y 33% de la población ocupada.

- **Sectores**: Alimentos, cuero y calzado, muebles y madera, textil y confecciones, artes gráficas, plástico y químico, metalúrgico y metalmecánica, autopartes y minerales no metálicos.

- Características de las PYMES:

- Son organizaciones predominantemente familiares.
- La mitad de quienes gestionan las PYMES son los dueños.

- Debido a las condiciones precarias en que operan, un gran número de PYMES no paga los aportes en seguridad social de sus empleados. Hay evasión y elusión y desigualdad en la remuneración, pues no pagan el salario mínimo a sus empleados.

Los principales derechos vulnerados en las MIPYMES son:

- Derecho a la seguridad social
- Derecho a la remuneración
- Eliminación del trabajo infantil

Desde el punto de vista comunicativo, las percepciones sobre los principales problemas de las MIPYMES son las siguientes:

- **Desconocimiento de los DFT**: un gran número de empresarios y trabajadores desconocen los DFT. Los trabajadores desconocen las rutas de exigibilidad y protección de los derechos, especialmente en las empresas más pequeñas y en las familiares.

- **Escasa pedagogía**: hay múltiples procesos de capacitación para MIPYMES en temas tales como: emprendimiento, administración y gerencia, etc., a cargo de diferentes organizaciones, tales como: gremios, entidades del estado (SENA), cámaras de comercio, ONG, cajas de compensación familiar, etc. Sin embargo, los empresarios que llevan a cabo procesos de capacitación en emprendimiento reciben poca pedagogía específica acerca de los DFT y las normas que los rigen.

3.3.4. Direcciones territoriales del MPS

En los grupos focales realizados con los inspectores de trabajo y coordinadores y en la entrevista a profundidad con los directores territoriales se pusieron en común las siguientes percepciones sobre la comunicación de los DFT en las direcciones territoriales:

- **Políticas de comunicación:** no existe hasta el momento una política de comunicación del MPS que oriente las acciones y procesos comunicativos de las direcciones territoriales.

- **Socialización de la información**: el nivel central del MPS envía continuamente información sobre diferentes temas a las direcciones territoriales. Sin embargo, los inspectores perciben falta de información actualizada, permanente y sistemática sobre la normatividad laboral, los proyectos de ley en curso en el Congreso, jurisprudencia en temas laborales, cooperativismo y la figura de las CTA. También, perciben que no hay retroalimentación de la información entre el nivel central y las direcciones territoriales. No hay sistemas de información generados por las direcciones o sistemas del MPS que los funcionarios puedan consultar permanentemente. Como en la mayoría de las entidades del estado no existe una cultura del registro, procesamiento, sistematización y socialización de la información.

- **Capacitación:** el MPS realiza en forma regular programas de capacitación sobre diversos temas laborales a los funcionarios de las direcciones territoriales. Sin embargo, en las direcciones territoriales existe la percepción de que no hay procesos continuos de capacitación en aspectos fundamentales para el desarrollo de la función de inspección, tales como: temas jurídicos laborales, DFT, mediación y conciliación, cooperativismo, pedagogía en DFT, etc. Esta percepción se puede interpretar como que no hay una política clara de desarrollo y formación del talento humano de la institución con programas estructurados y continuos.

- **Espacios de encuentro**: debido a la escasez de recursos de funcionamiento, no hay espacios de encuentro entre los inspectores de un mismo departamento y de diferentes regiones con los directores territoriales para construir una visión compartida y criterios unificados sobre su función.

- **Comunicación entre directores territoriales**: la comunicación entre las direcciones territoriales es esporádica e informal, basada en la relación personal que han establecido los directores territoriales. No hay un sistema de comunicación e información con canales o medios para la comunicación e intercambio de información entre direcciones territoriales.

- Atención al usuario: en algunas direcciones territoriales hay mecanismos diversos y recursivos de atención al usuario que pueden ser aplicados en otras direcciones territoriales, tales como las charlas informativas diarias y la rotación de los inspectores en la atención al público. Sin embargo, no hay un modelo establecido y en general, el servicio puede ser más eficiente y eficaz desde el punto de vista comunicativo.

- **Infraestructura de comunicación**: aunque algunas direcciones territoriales cuentan con una infraestructura mínima de comunicación, por ejemplo, televisor, VHS, y un computador con internet, en la mayoría de las direcciones territoriales la infraestructura es insuficiente. Esta debería incluir por lo menos: 1 cartelera grande en buen estado, TV y VHS en cada dirección territorial, grabadora de CD, intranet, varios computadores con conexión a internet y DVD.

3.3.4.1 Directores territoriales

Son la cabeza del MPS en los 32 departamentos. Como reeditor tienen las siguientes características:

- **Receptores y productores de información:** actúan como receptores y generadores de información del nivel central del MPS. Son los intermediarios de la información entre el nivel central y los inspectores de trabajo.

- Interlocutores*:* por su función tienen relación con un gran número de interlocutores: empresarios, trabajadores, sindicatos, funcionarios estatales y gubernamentales, etc.

- **Representantes del gobierno**: como representantes del gobierno tienen el potencial para ser una autoridad importante en su departamento, tener poder de convocatoria, capacidad de mediación y liderazgo. Además, participan en diferentes escenarios de concertación y discusión de políticas públicas, tales como la SCDSL.

- **Mediadores**: por sus funciones son un interlocutor fundamental de empresarios y trabajadores y mediador o conciliador entre empresarios y trabajadores.

- **Conocimiento del mundo del trabajo***:* por su cargo tienen un gran conocimiento empírico del mundo laboral en su región: dinámicas del trabajo, el código laboral, conflictividad.

- **Credibilidad:** por su cargo y el conocimiento del mundo del trabajo de la región tienen o deberían tener credibilidad en la sociedad de la región.

3.3.4.2. Inspectores de trabajo

El MPS cuenta con 275 inspectores en 185 oficinas en el país. En su totalidad son abogados de profesión. Sus características como reeditores son:

- **Interlocución:** tienen interlocución directa con empresarios y trabajadores.

- Acceso directo a las empresas: son los únicos funcionarios con acceso directo a las empresas pues en su labor realizan visitas de inspección.

- **Labor pedagógica**: en su labor de vigilancia y control ejercen permanentemente con empresarios y trabajadores una labor pedagógica sobre la normatividad laboral y los derechos fundamentales en el trabajo.

- **Conocimiento del mundo del trabajo***:* tienen un conocimiento empírico, directo de la problemática laboral y de vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo de su región.

- **Representación***:* actúan como representantes del MPS en diferentes comités interinstitucionales.

- **Credibilidad:** por su cargo, función y conocimiento del mundo del trabajo regional deberían gozar de credibilidad en la sociedad.

3.3.5. Subcomisiones departamentales de concertación de políticas salariales y laborales

De acuerdo con el diagnóstico realizado con los funcionarios del MPS, un actor fundamental de la estrategia de comunicación sobre DFT son las SDCPSL que se caracterizan a continuación:

- Definición y características

El artículo 56 de la Constitución Política de 1991 consagró como un deber del estado la promoción de la concertación en los conflictos colectivos de trabajo, como estrategia para la solución pacífica de este tipo de conflictos.

En este marco, la Ley 278 de 1996 definió la conformación de la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, que a su vez cuenta con SCDPSL. Su composición es tripartita:

- Sector gobierno / institucional
- Sector trabajadores
- Sector gremial

- Las SDCPSL se definen de la siguiente manera:

- Entes de diálogo sobre problemáticas de orden regional y del trabajo orientadas al fortalecimiento de la calidad de vida, el ejercicio de derechos y el fortalecimiento de procesos acumulativos de capital social en el territorio.

- Instancias articuladoras de las políticas públicas y sociales relacionadas con: el mundo del trabajo, los problemas derivados de la informalidad, el desempleo, la calidad de vida, la participación, el trabajo infantil y las inequidades de genero, entre otros.

- Escenarios de participación donde además de instituciones, gremios, sindicatos gobernadores y alcaldes locales, pueden participar observatorios sociales, organizaciones sociales y la academia.

- Expresiones institucionalizadas para la concertación de problemáticas regionales, relacionadas con el trabajo y el empleo y vinculadas a las discusiones de derechos, calidad de vida, capital social y participación y cuya eficiencia operativa (concertación) depende de:

    - La capacidad de agencia de los actores comprometidos, es decir, la autonomía, la organización fuerte, la capacidad de acción, la capacidad de movilizar, la voluntad política y el poder.
    - Los múltiples significados e intereses, que le confieren los actores como medio para la obtención de algún objetivo social.
    - Los diversos intereses en tensión que convergen en los procesos de concertación.

En los grupos focales realizados con las SCDPSL y con los sectores –gremios, sindicatos, instituciones públicas- que las conforman, se pusieron en común las siguientes percepciones sobre las características y problemas de comunicación que presentan:

- Visión compartida*:* aunque en general hay acuerdo entre los integrantes sobre el papel de las SCDPSL, algunos de ellos manifiestan dudas o confusiones con respecto al propósito, tareas y funcionamiento. Es importante continuar consolidando una visión compartida entre las SCDPSL sobre su sentido y posibilidades de actuación. Los actores que la conforman reconocen esta falencia y exponen diferentes puntos de vista sobre cuál debe ser el papel de las SCDPSL. Consideran que un factor fundamental para que existan discrepancias es la falta de directriz y orientación de la Comisión Nacional.

- **Socialización de información***:* el nivel central del MPS envía normatividad y proyectos de ley a las SCDPSL. Sin embargo, consideran que no tienen el suficiente acceso a la normatividad laboral sobre los temas que les competen. Ven ineficiente la distribución de información por parte del MPS. No actúan como fuente de información para la Comisión Nacional y reconocen la importancia de cumplir esta función.

- **Trabajo colaborativo con la Comisión Nacional y otras SCDPSL***:* no hay relación e intercambio de información y de experiencias entre las SCDPSL y con la Comisión Nacional, proceso fundamental para potenciar su capacidad de interlocución y de propuesta. La falta de articulación con la Comisión Nacional les impide cumplir a cabalidad la función de construcción concertada de políticas públicas para la cual fueron creadas.

- Metodología de conversación*:* existe diálogo entre los actores de la SCDPSL, incluso entre aquellos que tradicionalmente están confrontados, como los empresarios y sindicalistas. Sin embargo, no hay un modelo claro de manejo y orientación de un espacio de concertación de este tipo, aceptado por todos los integrantes. Falta capacitación y metodologías claras de: construcción de políticas públicas, conducción de espacios de concertación, manejo de agenda y secretaría técnica.

- **Participación:** la participación de diferentes actores y sectores del mundo del trabajo se limita a los actores establecidos por norma. Hay actores fundamentales que deberían tener participación en este espacio.

- **Visibilidad:** las SCDPSL y su gestión no tienen visibilidad en las regiones. No tienen reconocimiento público como espacio de diálogo y concertación, ni interlocución permanente con los medios de comunicación.

Sus características como reeditor son:

- Representación: tienen representación organizaciones fundamentales del mundo laboral, lo cual evidencia un gran potencial de reedición de mensajes.

- **Diálogo***:* han logrado construir una relación basada en el diálogo entre actores que tradicionalmente han sido antagónicos y cuya relación se ha caracterizado por la confrontación, como lo son los empresarios y los trabajadores-sindicatos.

- **Concertación***:* algunas SCDPSL han logrado procesos de concertación en conflictos laborales y sociales locales y por lo tanto, es evidente su incidencia en el ámbito laboral de la región.

- **Información:** los integrantes son una fuente de información muy valiosa de la dinámica y los conflictos laborales regionales.

3.3.6. Otros reeditores

Otros reeditores que se tendrán en cuenta en la estrategia son:

- **Entidades reguladoras de CTA**: los funcionarios manifiestan que no existen una visión compartida sobre las CTA, sobre el norte y el camino a seguir en su regulación y reglamentación.

- **Entidades del sector de la protección social**: SENA, SEGURO SOCIAL, ICBF. Específicamente los directivos y comunicadores de estas entidades.

- **Entidades capacitadoras de las CTA y de MIPYMES**: SENA, federaciones de CTA, ONG.

- **Organizaciones que representan a las CTA**: CONFECOOP y CONACTA.

- **Gremios:** ANDI, ACOPI, ACRIP, FENALCO.

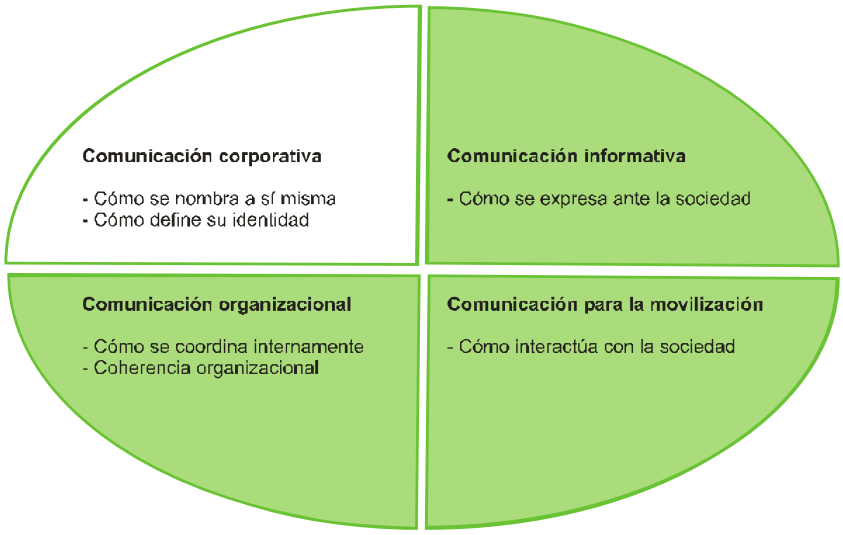
4. DISEÑO ESTRATEGICO

A partir de la información recopilada en las fases de documentación y diagnóstico, se diseñó el cuerpo de la estrategia de acuerdo con la metodología de diseño del modelo de comunicación pública [6]. Esta fase consta de los siguientes componentes:

4.1 Definición de campos de actuación, categorías de análisis y ejes temáticos

- Campos de actuación: *¿en dónde va actuar la comunicación?*

La estrategia de comunicación actuará en los siguientes campos de la comunicación, principalmente en los campos de: comunicación informativa, comunicación organizacional, comunicación para la interacción o movilización. Las acciones en estos tres campos concurrirán en el campo de la comunicación corporativa en el fortalecimiento de la imagen del MPS y del sistema de protección social.



- Categorías de análisis: *¿A qué le va a apostar la intervención comunicativa?*

La estrategia de comunicación intervendrá en los siguientes aspectos:

- ***Interlocución.*** La interlocución es la capacidad de construir sentido compartido, visión compartida. Se es receptivo cuando se desarrolla la capacidad de diálogo, de conversación, y de interacción con los equipos de trabajo y con los actores

  "El diálogo es el resultado de un proceso de cooperación y de trabajo conjunto para construir un significado común a los interlocutores. En esta perspectiva, dialogar es construir significado compartido, pues no se puede construir sentido compartido si no se construye previamente significado compartido. La interlocución en el diálogo no busca suprimir las discrepancias, ni siquiera supone que para dialogar sea indispensable que todos vayan para el mismo lado, sino reconocer los puntos del desacuerdo y mantener las diferencias, implica que cuando el otro se comunica conmigo reconozco sus pretensiones de veracidad, validez y entendimiento, y, puesto

[6] JARAMILLO, Juan Camilo. "MCPOI Modelo de Comunicación Pública Organizacional e Informativa para Entidades del Estado" USAID – Casals & Asociates Inc, Comunicación Pública estrategias. Servigraphic Ltda. Bogotá. Colombia. Marzo de 2004.

que yo tampoco estoy mintiendo ni engañándolo, poniéndonos ambos en el juego del lenguaje reconocemos nuestras dos subjetividades, incluso si no llegamos a acuerdos."

- ***Visibilidad.*** Hacer visible la gestión, contar e informar lo que se está haciendo, cómo se está actuando y los resultados que se obtienen. Mostrar la importancia del beneficio de la gestión con un fin colectivo. Cuando se es visible se genera confianza y se construye por consiguiente la idea de lo público.

- ***Participación.*** Construcción de escenarios de debate amplio, inclusivo y suficiente, donde todos los individuos puedan tramitar sus argumentos, expresar sus ideas y negociar sus sentidos en libertad. Mientras más transparente, sincera y enriquecida sea esta deliberación, más se fortalecerá la democracia

- Ejes temáticos: *¿En qué líneas se va a proyectar la intervención comunicativa?*

Los principios de interlocución, visibilidad, y participación se despliegan en los siguientes ejes temáticos o grandes líneas de acción de la estrategia:

CATEGORÍA	EJE TEMÁTICO
VISIBILIDAD	**Promoción de DFT** Promocionar los DFT y la normatividad entre empresarios y trabajadores para construir un imaginario en el marco de la protección social.
	Construcción de consensos sobre DFT por medio de una agenda pública Construir consensos sobre DFT por medio de la creación de agenda pública.
INTERLOCUCIÓN	**Construcción de visión compartida** Construir visión compartida entre direcciones territoriales del MPS y las entidades reguladoras de CTA sobre derechos fundamentales en el trabajo de las CTA y PYMES.
	Trabajo colaborativo en torno a protección de DFT Fortalecer el trabajo colaborativo y la coordinación interinstitucional entre las entidades del sistema de protección social y las entidades representativas de empresarios y trabajadores (Gremios, sindicatos, entidades capacitadoras de CTA y PYMES).
PARTICIPACIÓN	**Interlocución** Fortalecer la capacidad de interlocución de las SDCPSL con respecto a la concertación para la protección de los DFT.

4.2. Construcción de una matriz estratégica

El núcleo central de las ideas reguladoras son los derechos fundamentales en el trabajo[7]:

[7] Ministerio de la Protección Social y OIT. Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Bogotá, junio de 2004.

- **Derecho a la asociación**: derecho de las personas a unirse y organizarse con el propósito de alcanzar un fin común.

- Derecho de asociación sindical y negociación colectiva: derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos y asociaciones sin intervención del estado y a regular las relaciones laborales por medio de la concertación y demás medios de solución.

- Derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor: los hombres y las mujeres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

- Derecho a la no discriminación en el trabajo: derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la no discriminación en el trabajo por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

- Erradicación del trabajo infantil: abolición del trabajo de los niños menores de 14 años.

- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio: supresión de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política, castigo por tener una opinión política o ideológica, como movilización y utilización de la mano de obra con fines económicos, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por participar en huelgas, como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

La matriz estratégica del proyecto está constituida por los ejes temáticos y las ideas reguladoras, es decir los grandes imaginarios que se pretende alcanzar.

Ruta crítica temática	Ideas reguladoras
Construcción de visión compartida Construir visión compartida entre direcciones territoriales y las entidades reguladoras de CTA sobre derechos fundamentales en el trabajo y específicamente los derechos fundamentales en le trabajo de las CTA y PYMES.	- Los derechos fundamentales en el trabajo son una condición de la democracia, la justicia social y la equidad del mercado de trabajo. - Los derechos fundamentales en el trabajo son irrenunciables en cualquier forma de trabajo. **-** El sistema de protección social busca obtener como mínimo el derecho a la salud, a la pensión y al trabajo. - El Diálogo Social se enmarca dentro de: * El respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y se desarrolla a través de la participación ciudadana y la descentralización. * El establecimiento de escenarios de concertación. - La política de protección laboral se sustenta en la construcción de redes de protección social.
Promoción de los derechos fundamentales Promocionar los derechos fundamentales en el trabajo y la normatividad con empresarios y trabajadores construyendo un imaginario en el marco de la protección social.	
Construcción de consensos sobre DFT por medio de agenda pública Construcción de consensos sobre DFT por medio de agenda pública.	
Fortalecimiento del trabajo colaborativo Fortalecer el trabajo colaborativo la coordinación interinstitucional entre las entidades del sistema de protección social y las entidades representativas de empresarios y trabajadores (Gremios, sindicatos, entidades capacitadoras de CTA y PYMES).	
Fortalecimiento de la capacidad de interlocución Fortalecer la capacidad de interlocución de las subcomisiones regionales frente al tema de los derechos fundamentales en el trabajo.	

4.3 Formular estrategias: *¿Cómo lograr los objetivos de la ruta crítica temática?*

4.3.1. Acciones preliminares

La estrategia requiere la elaboración de los siguientes productos necesarios para iniciar la ejecución de la estrategia:

- **Línea de base sobre nivel de conocimiento de los DFT**: es un estudio cuantitativo y cualitativo sobre el nivel de conocimiento que los diferentes actores del mundo del trabajo tienen sobre los DFT. El estudio debe tener las siguientes características:

  - Muestra representativa: muestra representativa de trabajadores, empleadores y funcionarios del estado
  - Variables: región, tipo de trabajo, sector urbano o rural, sector productivo, modalidad o tipo de empresa.

- **Documento conceptual sobre los DFT bajo el enfoque de la protección social:** la estrategia requiere un documento conceptual que desarrolle a fondo una concepción de los DFT desde la perspectiva de la protección social y la protección laboral, ya que es el enfoque bajo el cual se conciben en Colombia el sector social y el trabajo. Este documento es la fuente de ideas reguladoras (imaginarios), conceptos, contenidos y mensajes de la estrategia de comunicación y es un insumo básico para la construcción de visión compartida entre los grupos de interés y reeditores de la estrategia.

4.3.2. Estrategias

A continuación se presentan los objetivos, mensajes, estrategias y productos, medios y actos de cada eje temático.

4.3.2.1. Eje temático 1: Construcción de visión compartida

- Objetivo:

Construir visión compartida entre direcciones territoriales del MPS y las entidades reguladoras de CTA sobre derechos fundamentales en el trabajo de las CTA y PYMES.

- Mensajes:

Los siguientes son los mensajes básicos que se desprenden de las ideas reguladoras y que se desarrollarán en las estrategias, productos, medios y actos de este eje temático:

IDEAS REGULADORAS	**DFT fundamento de la equidad del mercado**	**DFT son irrenunciables**	**SPS busca como mínimo derecho al trabajo, pensión y salud**	**Protección laboral se basa en redes de protección social**
MENSAJES	Los DFT deben ser un horizonte (visión) compartido de los temas laborales.	El carácter irrenunciable de los DFT debe ser un sentido compartido y a alcanzar.	La visión compartida básica sobre los DFT incluye: derecho al trabajo, a la pensión y a la salud.	Los DFT son una visión compartida en las redes interinsitucionales e intersectoriales de protección social.

- Estrategias:

1. Construcción de visión compartida sobre los derechos fundamentales en el trabajo en las CTA.

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES/ CONTENIDOS	PÚBLICOS
1. Foro sobre los DFT en las CTA para directivos y funcionarios de entes reguladores de CTA.	Duración: 2 días Asistentes: 40 personas Metodología: presentaciones y conversatorios para llegar a acuerdos sobre protección de los DFT en las CTA. 1. Puesta en común de criterios y conceptos 2. Acuerdos sobre norte y estrategias a seguir Recursos humanos: - Diseño conceptual y temático del foro - Organizador de la logística del evento - Moderador Recursos físicos: -Salón -Alimentación - Materiales (carpetas, esferos, papel) X participante Ayudas tecnológicas (computar, video beam, tablero, papelógrafo)	Mensaje: Los DFT son irrenunciables en las formas asociativas de trabajo. Contenidos: - Estado actual de las CTA en el país. - Vacíos legales en la figura de las CTA. - Propuestas de normatividad. - DFT vulnerados en las CTA. - Acciones conjuntas para protección de los DFT en las CTA. - Buenas prácticas de DFT en CTA.	Directivos y funcionarios de entes reguladores de CTA: - Presidencia de la república - Superintendencia de Economía Solidaria - Superintendencia de industria y comercio - MPS -DANSOCIAL
1.1 Dossier institucional sobre CTA para el Foro	Descripción: Dossier con información especifica de la coyuntura y problemática de los DFT en las CTA en Colombia. Características físicas: - Tamaño: 21 X 21 - Papel: Propalmate de 115 gr - No. De páginas: 24 - Tintas: 2/2 - No. De ejemplares: 500 Distribución: - Envío 300 ejemplares por correo aéreo Recursos humanos: - Investigador – escritor - Diagramación - Impresión	- Cifras de CTA - normatividad - proyectos de Ley - información sobre entidades reguladoras y entidades capacitadoras - Vulneración de DFT en las CTA	Directivos y funcionarios de entes reguladores de CTA: - Presidencia de la república - Superintendencia de Economía Solidaria - Superintendencia de industria y comercio - MPS - Directores territoriales del MPS - Inspectores de trabajo -DANSOCIAL
1.2 Presentación en Power point para introducir el Foro	Descripción: Presentación de carácter pedagógico con información acerca de la coyuntura y problemática de las CTA en Colombia Recursos humanos: - Elaboración de la presentación	- Coyuntura de las CTA - Vulneración de DFT en CTA - Normatividad - Proyectos de ley - Información sobre entidades reguladoras y entidades capacitadoras	Directivos y funcionarios de entes reguladores de CTA: - Presidencia de la república - Superintendencia de Economía Solidaria - Superintendencia de industria y comercio - MPS -DANSOCIAL
1.3. Invitaciones al Foro	Carta de invitación Distribución: - Envío 40 invitaciones		

2. Formación a directores territoriales e inspectores de trabajo sobre DFT, DFT en las CTA y PYMES.

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES/CONT.	PÚBLICOS
2. Encuentro nacional de pedagogía en DFT para inspectores de trabajo	Duración: 3 días Asistentes: 100 personas entre directores territoriales e inspectores. Frecuencia: un encuentro anual Logística: - Tiquetes aéreos - Alojamiento - Alimentación - Transporte local Recurso Humano: - Diseño conceptual y temático del evento - Elaboración de materiales - Diseño logístico del evento - Conferencistas (5) Recurso físico: - Salón - Invitaciones + envio - carpetas 100 - esferos 100 - Papel (2 resmas) - Material impreso para cada asistente (fotocopias, 50 Pág.) - Ayudas tecnológicas (computar, video beam, tablero, papelógrafo)	- DFT desde el punto de vista de la protección social y laboral. - Unificación de criterios para conceptos sobre DFT en CTA y PYMES. - Buenas prácticas de DFT en PYMES y CTA.	- Directores territoriales - Inspectores de trabajo
3. Encuentros regionales de pedagogía sobre los DFT para inspectores de trabajo	Duración: 2 días Lugar: capitales de departamento Frecuencia: 1 vez al año, 10 encuentros regionales por año Asistentes: 275 inspectores (a cada encuentro regional asiste la totalidad de los inspectores del departamento). Logística: - Transporte - Alojamiento de ser necesario - Alimentación - Salón Recurso Humano: - Diseño conceptual de los encuentros - Elaboración guías de trabajo y documentos conceptuales Materiales: - Carta de invitación - Envío invitaciones - Carpetas - Esferos - Papel - Guía de trabajo para el director territorial - 32 - Documentos conceptuales para preparación del director territorial - 32	<u>Contenidos:</u> - DFT desde el punto de vista de la protección social y laboral. - Unificación de criterios para conceptos sobre DFT en CTA y PYMES. - Cómo hacer pedagogía sobre DFT con empresarios y trabajadores - Buenas prácticas de DFT en CTA y PYMES	-Director territorial - Inspectores de trabajo del departamento - 2 oficinas especiales de trabajo

3. Sistema de información sobre DFT y normatividad

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES/CONT.	PÚBLICOS
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral para la actualización de inspectores de trabajo y directores territoriales.	Producto: Revista "Actualidad laboral y seguridad social" Tiene suscripción por 1 año y hasta 3 años. Ejemplares: 1 suscripción por dirección territorial. Total: 32 suscripciones Características físicas: - CD-ROM - Hojas sustituibles - Internet. Duración: cada opción tiene una suscripción de 1 a 3 años.	- Régimen laboral colombiano: normas legales contenidas en el Código sustantivo del trabajo, Código de procedimiento laboral y de seguridad social, jurisprudencia y doctrina sobre la materia.	- Directores territoriales - Inspectores de trabajo - 2 oficinas especiales de trabajo
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT	Frecuencia: bimestral Distribución: correo electrónico o fax Recurso Humano: - Comunicador de planta en el MPS, que genere, recopile, sistematice y canalice la información entre las entidades. - Diseñador gráfico	- Jurisprudencia - Proyectos de ley - Decisiones del MPS o de Supersolidaria - Cifras y estadísticas nacionales y regionales - Noticias - Casos	- Directores territoriales - Inspectores de trabajo
6. Base de datos consolidada y actualizada de CTA	Descripción: base de datos actualizada mensualmente y consolidada con la información de todas las Direcciones territoriales. Recurso Humano: Profesional encargado de centralizar y actualizar la base de datos de CTA. (el mismo comunicador anterior) Infraestructura: Diseño de una base de datos y formatos para las Direcciones territoriales	Cifras de CTA: - Número de CTA que solicitan aprobación de su reglamento en el MPS. - Casos de vulneración de DFT en CTA.	- Directores territoriales - Inspectores de trabajo - Unidad especial de Inspección y Vigilancia - Ministro y Viceministro - Supersolidaria - DANSOCIAL

4. Inducción y reinducción a Inspectores de trabajo sobre DFT

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES/CONT.	PÚBLICOS
7. Kit de inducción y reinducción sobre DFT para inspectores de trabajo	Descripción: Kit de materiales comunicativos y pedagógicos sobre los DFT para los inspectores que ingresan al MPS y para actualizar a los inspectores actuales. Ejemplares: 34 kits, renovación anual de materiales Características físicas: - Folder tamaño carta 34 - Separadores plásticos 34		Inspectores de trabajo actuales y nuevos
7.1. Manual para el Director territorial	Descripción: instructivo o guía para el Director territorial sobre cómo llevar a cabo el proceso de inducción con los inspectores Características físicas: - Tamaño: carta - Papel: bond 90gr - Tintas: 2 - No. De págs: 20 pag. - No. De ejemplares: 1 para cada director (32 direcciones territoriales)	-Instrucciones sobre cómo realizar la inducción y de uso del kit	Director territorial

7.2. Manual del inspector	Descripción: Impreso elaborado por MPS y la OIT que informa sobre las funciones del inspector de trabajo (ya producido).	- Funciones del inspector de trabajo - Procedimientos	Inspectores de trabajo
7.3. Documento conceptual de DFT	Descripción: Documento conceptual sobre DFT. Características físicas: Tamaño: carta Tintas: 1/0 Papel: bond 90gr Hojas perforadas No.de págs: 20 pág No. Ejemplares: 34	- Los DFT desde la perspectiva de la protección social y la protección laboral. - Sentido de cada DFT - Papel del inspector frente a la protección de los DFT	Inspectores de trabajo
7.4. Documentos varios	Copias actualizadas de: leyes Decretos Proyectos de ley Características físicas: Tamaño: carta Tintas: 1/1 Papel: bond 90 gr Hojas perforadas No. de págs: 50 pág No. Ejemplares: 34	- Normatividad relacionada con DFT	Inspectores de trabajo
7.5. Video documental sobre buenas prácticas de DFT	Descripción: Video documental sobre casos de buenas prácticas en DFT que involucren la actuación de los inspectores. Duración: 20 minutos Recurso humano: Diseño conceptual Libretista Producción Edición Equipo técnico No. de copias: 35	- Casos de buenas prácticas de DFT	Inspectores de trabajo

4.3.2.2. Eje temático 2: Promoción de DFT

- Objetivo:

Promocionar los DFT y la normatividad entre empresarios y trabajadores para construir un imaginario en el marco de la protección social.

- Mensajes

IDEAS REGULADORAS	**DFT fundamento de la equidad del mercado**	**DFT son irrenunciables**	**SPS busca como mínimo derecho al trabajo, pensión y salud**	**Diálogo social busca respeto a DFT por medio de la participación y la concertación**	**Protección laboral se basa en redes de protección social**
MENSAJES	La protección de los DFT favorece tanto a empresarios	Los DFT son irrenunciables en cualquier forma de trabajo incluyendo	Los derechos básicos a promover son: trabajo,	La promoción de los DFT son tema y objeto del Diálogo Social.	La promoción de los DFT son tema y objeto de las redes de

	como a trabajadores.	las CTA y las PYMES	pensión y seguridad social.		protección social.

- Estrategias

1. Campaña masiva promocional sobre DFT.

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES/CONT.	PÚBLICOS
8. Cuñas TV sobre DFT	Descripción: 1 campaña anual sobre los principales DFT vulnerados de acuerdo con la información detectada por las Direcciones territoriales, SDCPSL. Número de cuñas: 6 Frecuencia: transmisión diaria durante 3 meses Recurso humano: - Equipo creativo y de producción - Diseño plan de medios	Los principales DFT vulnerados de acuerdo con la información detectada por las Direcciones territoriales, SDCPSL.	- Público masivo (empleadores y trabajadores) - CTA - PYMES
9. Cuñas radiales sobre DFT	Descripción: 1 campaña anual sobre los principales DFT vulnerados de acuerdo con la información detectada por las Direcciones territoriales y las SDCPSL. Número de cuñas: 10 Frecuencia: transmisión diaria durante 6 meses Recurso humano: - Equipo creativo y de producción - Diseño plan de medios	Los principales DFT vulnerados de acuerdo con la información detectada por las Direcciones territoriales, SDCPSL.	
10. Espacios radiales sobre DFT	Descripción: participación en programas radiales informativos y de opinión, nacionales y locales, simultánea a las cuñas radiales. Recursos: - Empresa de gestión de medios	Los principales DFT vulnerados de acuerdo con la información detectada por las Direcciones territoriales, SDCPSL.	
11. Seriado radial dramatizado sobre DFT	Descripción: seriado dramatizado (o radionovela) sobre casos de vulneración y adecuada resolución de DFT, transmitido por emisoras locales. Número de capítulos: - Comunicador para gestión del espacio en medios locales.	Casos sobre principales derechos vulnerados y su adecuada resolución, buenas prácticas de DFT	

2. Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS:

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES	PÚBLICOS
12. Hipervínculo en la Página web del MPS con información de interés sobre DFT para el público en general	Descripción: un hipervínculo en la página web del MPS con información sobre los DFT, documentos, normatividad, proyectos de ley, links con entidades competentes de CTA y PYMES. Recurso humano: - Comunicador que centralice, actualice y produzca información permanente para este	- DFT - Normatividad - Ruta de exigibilidad	Masivo: - Empleadores - Trabajadores - Jóvenes

	espacio. (puede ser el comunicar anteriormente propuesto) - Diseñador gráfico (diseño del vinculo especializado en DFT) Infraestructura: Disponibilidad del equipo de sistemas del MPS para colgar la información que se produzca.		
13. Serie de videos promocionales sobre DFT para atención al usuario de las direcciones territoriales	Descripción: Conjunto de 5 videos en formato documental con puestas en escena sobre cada derecho fundamental en el trabajo explicado a través de casos y con ejemplos de buenas prácticas y ruta de exigibilidad. Duración: 10 minutos cada video. Características físicas: - 5 videos por 1 cassette - 2 copias por dirección, y oficina especial de trabajo total 66 cassettes VHS. Recurso humano: Diseño conceptual Libretista Producción Edición Distribución: Envío por correo aéreo a las 34 Direcciones territoriales * Puede crearse algún tipo de convenio o concurso con las universidades que tengan la carrera de comunicación	- Los DFT - Casos de vulneración - Ruta de exigibilidad - Buenas prácticas	Trabajadores y empleadores que acuden a las oficinas de trabajo.
14. Plegables sobre los DFT para trabajadores y empleadores que acuden a las Direcciones territoriales	Descripción: plegable informativo sobre DFT para atención al usuario de las Direcciones territoriales Recurso humano: - Investigador y escritor - Diseño grafico Características físicas: - Papel: bond 90 gr - 5 ilustraciones por plegable - Tintas: 2 - Tamaño: carta plegado a tres cuerpos - No. ejemplares 10.000	- DFT - Normas básicas - Ruta de exigibilidad	
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales	Descripción: Son un espacio para la expresión del sentido del MPS, la publicación de información pública nacional y regional sobre temas relacionados con los DFT. Distribución: el material de las carteleras o correo áereo se enviará por internet a las Direcciones territoriales Frecuencia: renovación trimestral. Recurso humano: - Diseño conceptual (replicable en las 32 direcciones territoriales y las 2 oficinas especiales) - Funcionario de la Dirección Territorial - Comunicador en el MPS que elabore los materiales - Diseñador gráfico (concepto gráfico inicial) Materiales: - Chinches	- Sentido DFT - Normas básicas - Ruta de exigibilidad - Noticias relacionadas con DFT	

	- Tablero - Papel		
16. Charlas periódicas sobre DFT	Descripción: charlas informativas y preventivas a cargo de inspectores de trabajo en las direcciones territoriales para las personas que acuden a las áreas de atención al usuario. (Puede hacerse entrega de los volantes anteriormente expuestos como material de consulta y complementario a la charla). Frecuencia: charla diaria Puede establecerse una agenda temática conjunta para todas las direcciones territoriales.	- Sentido DFT - Normas básicas - Ruta de exigibilidad - Noticias relacionadas con DFT - Buenas prácticas de DFT	

3. Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.

PRODUCTOS	CARCATERÍSTICAS	MENSAJES	PÚBLICOS
17. Foros pedagógicos sobre DFT para CTA	Descripción: Foros pedagógicos sobre los DFT en las CTA en las capitales de departamentos. Frecuencia: 5 por año Número de asistentes: 100 por foro Duración: 1 día Recurso Humano: - Diseño conceptual - Diseño logístico - Producción y montaje de los foros - Conferencistas 2 por región como mínimo Recursos físicos: - Carta de invitación - Invitaciones - Salones o lugares para los foros - Alimentación	- Los DFT en las CTA en el marco del cooperativismo - Normas - Buenas prácticas de DFT	- Directivos de entidades del sistema de protección social -Empresarios - Representantes de trabajadores -Directivos CTA
18. Módulo pedagógico	Descripción: es un kit pedagógico para que los talleristas de cooperativismo y emprendimiento de las entidades capacitadoras acreditadas de CTA y PYMES multipliquen una pedagogía básica sobre DFT. Ejemplares: 200 Distribución: envío de 200 kits por correo aéreo	- Los DFT en el marco del cooperativismo - Normas que regulan los DFT - Buenas prácticas de DFT	- Entidades capacitadoras de CTA - Organizaciones de PYMES - Directivos y asociados CTA - Directivos y asociados PYMES
18.1. Manual para tallerista	Descripción: manual para tallerista con instrucciones de uso del kit y manejo del taller sobre DFT Descripción física: - 200 ejemplares - Páginas: 16 - Papel: bond 90 grs - Tintas: 2 - Tamaño: carta Recurso humano: - Escritor - Diseñador gráfico - Impresión	- Uso del kit - Pautas para pedagogía sobre DFT	- Talleristas de entidades capacitadoras
18.2. Videos pedagógicos sobre DFT	Descripción: - Serie de 5 videos promocionales sobre DFT (los mismos que se utilizan en Atención al usuario).	- Buenas prácticas de protección a los DFT en las	- Asociados CTA - Trabajadores PYMES

	- 1 video documental de 20 minutos sobre buenas prácticas de protección de DFT en CTA. Copias: 200 copias de 1 cassette con los 6 videos. Recurso humano producción video DFT en CTA: - Investigador - Libretista - Equipo producción	empresas y CTA.	
18.3. Presentación en pwpt	Descripción: una presentación en powerpoint para orientar la charla del tallerista sobre DFT. Copias: - 100 copias en CDROM - 100 copias en diskette Recurso humano: - Comunicador del MPS	- DFT - Los DFT en las CTA desde el marco del cooperativismo	- Asociados CTA - Trabajadores PYMES
18.4. Cartilla sobre DFT en empresas y PYMES	Descripción: cartilla sobre DFT y normas en empresas y CTA. Descripción física: - 500 ejemplares (2 por kit) - Tintas: 1 - Tamaño: Carta - Páginas: 12 El tallerista debe fotocopiar la cartilla para los asistentes.	- DFT y normas en empresas y CTA - Ruta y mecanismos de protección de DFT - Buenas prácticas de DFT	- Asociados CTA - Trabajadores PYMES

4. Jornadas de promoción de DFT en CTA y PYMES

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES	PÚBLICOS
19. Visitas de inspectores de trabajo a CTAS y PYMES	Descripción: charlas informativas y preventivas a cargo de inspectores de trabajo en las CTA y PYMES. Número: 50 visitas a CTA por año, 100 visitas PYMES por año Recursos: - Transporte - Espacio otorgado por las empresas para ofrecer las charlas	- Los DFT en las CTA y en las PYMES - Buenas prácticas de DFT en CTA y PYMES	- Empleadores y trabajadores de PYMES - Directivos y asociados de CTA
19.1 Plegable sobre DFT en las CTA	Descripción: plegable informativo sobre los DFT en las CTA. Recurso Humano: - Diseño conceptual - Escritor - Diseño gráfico Características físicas: - 3 ilustraciones por volante - Tintas: 2 - Tamaño: oficio plegado a 4 cuerpos - Papel: Bond de 90 grs - No. ejemplares 10,000	- Los DFT en las CTA	
19.2 Plegable sobre DFT en las PYMES	Descripción: plegable informativo sobre los DFT en las PYMES Recurso Humano: - Diseño conceptual - Escritor	- Los DFT en las PYMES	

	- Diseño gráfico Características físicas: - 3 ilustraciones por volante - Tintas: 2 - Tamaño: oficio plegado a 4 cuerpos - Papel: Bond de 90 grs - No. Ejemplares: 10,000		

5. Jornadas de movilización sobre DFT, afiliación a seguridad social, pensiones.

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES	PÚBLICOS
20. Feria nacional de afiliación múltiple dirigida a empleadores	Descripción Una feria nacional anual en 6 ciudades del país, de afiliación múltiple entre los empleadores que no se encuentran al día con sus obligaciones en el tema laboral o que deseen afiliar a sus trabajadores. Recurso Humano Diseño conceptual y metodológico del evento Montaje y producción del evento Recurso físico Lugar Base de datos de empresas Invitación + envio Convocatoria a entidades promotoras de salud y pensiones	- Afiliación a seguridad social y pensiones	Público masivo de empleadores (PYMES, Hogares, productores agrícolas)
20. 1Carteles informativos	Carteles informativos para promover la feria nacional anual, en 6 ciudades, de afiliación múltiple entre los empleadores que no se encuentran al día con sus obligaciones en el tema laboral o que deseen afiliar a sus trabajadores. Recurso Humano: Diseño conceptual Escritor Diseño gráfico Características físicas Tamaño: Papel: Tintas: No. ejemplares: 1000 para cada Feria		
20.2 Afiches promociónales	Descripción Afiches promociónales para la Feria nacional anual en 6 ciudades de afiliación múltiple entre los empleadores que no se encuentran al día con sus obligaciones en el tema laboral o que deseen afiliar a sus trabajadores.		

	Recurso Humano: Diseño conceptual Escritor Diseño gráfico Características físicas Tamaño: 30X50 Papel: Tintas: No. ejemplares: 200 para cada feria		
20.3 Volantes	Descripción: Volantes informativos para Promover la Feria nacional de afiliación múltiple entre los empleadores que no se encuentran al día con sus obligaciones en el tema laboral o que deseen afiliar a sus trabajadores. Recurso Humano: Diseño conceptual Escritor Diseño gráfico Características físicas: Tamaño oficio Plegado a 4 cuerpos Tintas 2 Papel: bond 90 gr No. 10000		
20.4 Cuñas en radio	3 cuñas promociónales de 30” Emisión: 10 veces al día durante 15 días por 3 emisoras 1 para empleadores de PYMES 1 para amas de casa que tienen empleadas domesticas a su cargo 1 para empleadores del sector agrícola Recurso humano Diseño conceptual Producción Tema: Promover la Feria nacional de afiliación múltiple entre los empleadores que no se encuentran al día con sus obligaciones en el tema laboral o que deseen afiliar a sus trabajadores.		

4.3.2.3. Eje Temático 3: Construcción de consensos sobre DFT por medio de la creación de agenda pública

- Objetivo:

Construir una agenda pública sobre derechos fundamentales en el trabajo.

- Mensajes

IDEAS REGULADORAS	DFT fundamento de la equidad del mercado	DFT son irrenunciables	SPS busca como mínimo derecho al trabajo, pensión y salud	Diálogo social busca respeto a DFT por medio de la participación y la concertación	Protección laboral se basa en redes de protección social
MENSAJES	Los DFT son fundamento de la equidad en el mercado y son: - Libertad sindical, - Eliminación de trabajo forzoso u obligatorio. - Erradicación del trabajo infantil y la edad mínima de admisión al trabajo y al empleo. - Igualdad de la remuneración, y no discriminación en empleo y ocupación.	Los DFT son irrenunciables en cualquier forma de trabajo: grandes empresas, PYMES, trabajo independiente e informal, cooperativas, etc.	Los derechos al trabajo, pensión y salud son básicos para cualquier persona y trabajador.	Los DFT son tema de la agenda que se construya en los espacios de Diálogo Social.	Las acciones de promoción y protección de los DFT de las redes de protección son tema de agenda pública.

- Estrategias

1. Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por la Comisión nacional de concertación de políticas salariales y laborales y las SDCPSL.

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES	PÚBLICOS
21. Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.	Descripción: proceso de gestión ante los medios de comunicación nacionales y regionales para posicionar en la agenda pública políticas y proyectos con respecto a los DFT, de acuerdo con la agenda del MPS. Frecuencia: 1 estrategia anual Medios: - TV: noticieros y programas de opinión nacionales y regionales - Radio: noticieros y programas de opinión nacionales y regionales - Prensa: páginas de opinión, noticias Recurso humano: - Comunicador del MPS - Empresa de gestión de medios	- Políticas y proyectos sobre DFT	Público masivo: empleadores

4.3.2.4. Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección de DFT

- Objetivo:

Fortalecer el trabajo colaborativo y la coordinación interinstitucional entre las entidades del sistema de protección social y las entidades representativas de empresarios y trabajadores (Gremios, sindicatos, entidades capacitadoras de CTA y PYMES).

- Mensajes

IDEAS REGULADORAS	**DFT fundamento de la equidad del mercado**	**DFT son irrenunciables**	**SPS busca como mínimo derecho al trabajo, pensión y salud**	**Diálogo social busca respeto a DFT por medio de la participación y la concertación**	**Protección laboral se basa en redes de protección social**
MENSAJES	Las entidades del SPS y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores deben buscar la protección de los DFT.	Las entidades del SPS y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores deben realizar acciones conjuntas para la protección de los DFT.	Las entidades del SPS trabajan conjuntamente para garantizar como mínimo el derecho al trabajo, la pensión y la salud.	Los espacios de Diálogo social deben ser un escenario para concertar un trabajo conjunto sobre protección de los DFT.	Las redes de protección social deben realizar acciones conjuntas de protección de los DFT.

- Estrategias

1. Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector.

PRODUCTOS	**CARACTERÍSTICAS**	**MENSAJES**	**PÚBLICOS**
22. Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT	Descripción: encuentro entre directivos de las entidades de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores y la Comisión nacional de concertación de políticas salariales y laborales (CNCSL) para acordar una agenda de trabajo en comunicación, promoción y pedagogía sobre los DFT en las empresas, específicamente en CTA y PYMES Frecuencia: 1 encuentro al año. Duración: cada encuentro dura un día o 2 medios días. Asistentes: 30 Recurso humano: - Diseño conceptual, metodológico y logístico de la reunión - Coordinación logística - Moderador - Sistematización de la información Recursos: - Salón - Computador - Alimentación	- Proyectos conjuntos de protección de DFT - Agenda conjunta de comunicación, promoción y pedagogía de DFT	- Entidades del sector de la protección social - Organizaciones de empresarios y trabajadores - Organizaciones de CTA - Organizaciones de PYMES - CNCSL
22.1 Dossier informativo sobre DFT	Descripción: dossier con información especifica de la coyuntura y problemática de las CTA en Colombia, para ser usado como insumo de información del encuentro.	- Cifras de DFT, CTA y PYMES - Normatividad - Proyectos de ley - Proyectos de	

	Características físicas: - Tamaño: 21 X 21 - Papel: Bond de 90 gr - No. De páginas: 24 - Tintas: 1 No. De ejemplares: 30	DFT actualmente en desarrollo	
23. Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo en comunicación e información pública sobre DFT dirigido a los comunicadores del sector de la protección	Descripción: encuentro pedagógico y de concertación de una agenda de trabajo en comunicación e información pública sobre los DFT. Frecuencia: 2 encuentros al año Duración: cada encuentro es de un día o 2 sesiones de medio día Asistentes: 20 Recurso humano: - Diseño conceptual, metodológico y logístico de la reunión - Coordinación logística - Moderador - Sistematización de la información Recursos: - Salón - Computador - Alimentación Materiales: 20 copias del dossier utilizado en el encuentro de directivos del sector.	- Agenda de trabajo de comunicación y de información pública sobre DFT	- Comunicadores de las entidades del sector de protección social

4.3.2.5. Eje temático 5: Interlocución

- Objetivo:

Fortalecer la capacidad de interlocución de las SDCPSL con respecto a la concertación para la protección de los DFT.

- Mensajes

IDEAS REGULADORAS	**DFT fundamento de la equidad del mercado**	**DFT son irrenunciables**	**SPS busca como mínimo derecho al trabajo, pensión y salud**	**Diálogo social busca respeto a DFT por medio de la participación y la concertación**	**Protección laboral se basa en redes de protección social**
MENSAJES	SCDPSL debe fortalecer la interlocución con los actores involucrados en la protección de los DFT.	SCDPSL debe fortalecer la interlocución con CTA y PYMES para la protección de los DFT en todas las formas de trabajo.	SCDPSL debe buscar procesos de concertación para la protección de los derechos básicos al trabajo, pensión y salud.	La protección de los DFT se debe buscar a través de la concertación y la amplia participación en los espacios de Diálogo Social.	LAS SCDPSL deben trabajar en red en torno a los DFT.

Estrategias

1. Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES/CONTS	PÚBLICOS
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN	Descripción: creación de un sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL sobre DFT a través de un hipervínculo en la página web del MPS. Recurso humano: - Comunicador en cada SCDPSL - Comunicador MPS - Diseñador gráfico del hipervínculo Recurso físico: - Infraestructura técnica de internet	- Información nacional y regional estado de la vulneración de DFT - Agenda de trabajo sobre DFT - Noticias sobre DFT - Proyectos e iniciativas de trabajo de las SCDPSL sobre protección de los DFT - Concertaciones alcanzadas en SCDPSL sobre protección de los DFT	- Comisión Nacional - SCDPSL

2. Capacitación en construcción de políticas públicas

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES/CONTS	PÚBLICOS
25. Taller de capacitación en concertación de políticas públicas, diseño de estrategias de comunicación para las SCDPSL	Descripción: taller programado por cada dirección territorial para capacitar a los directores territoriales y miembros de la subcomisión en concertación de políticas públicas, manejo de espacios de concertación y diseño de estrategias de comunicación. Esto último con el fin de cualificar las estrategias de comunicación propuestas por las SDCPSL en los planes de acción. Duración: 2 días Recurso Humano: - Experto en metodología de construcción de políticas públicas - Experto en manejo y dirección de espacios de concertación - Experto de manejo de reuniones y secretaría técnica - Experto en diseño de estrategias de comunicación Es posible establecer un convenio con Universidades o través de la ESAP. Los gremios participantes en las Subcomisiones también pueden aportar expertos en el tema. Recursos físicos: - Carpetas - Papel - Lugar - Alimentación - Transporte aéreo para expertos - Guías de trabajo: 10 pag, 32 copias. Cada SCDPSL debe fotocopiarlo para los asistentes. - Material impreso: 20 pag, 32 copias	Temas: - Metodología de construcción de políticas públicas. - Manejo de espacios de concertación - Liderazgo y gerencia de procesos - Diseño de estrategias de comunicación	- Directores territoriales - Comisión Nacional - SCDPSL

3. Construcción del plan de trabajo de la Comisión Nacional y SCDPSL sobre protección de DFT, y protección de DFT en CTA y PYMES.

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES/CONTS.	PÚBLICOS
26. Encuentro de Comisión Nacional y SCDPSL	Descripción: encuentro convocado por la Comisión Nacional, al cual asistirán representantes de las 32 SDCPSL con el fin de establecer una agenda de trabajo conjunto en torno a la construcción de políticas públicas y concertación en torno a DFT. Duración: 2 días No. participantes: 60, Comisión Nacional y dos representantes por SCDPSL Frecuencia:anual Logística: - Tiquetes aéreos - Transporte - Alimentación - Lugar encuentro - Transporte urbano Temas: - DFT en CTA - DFT en PYMES Recursos humanos: - Diseño conceptual y logístico - Coordinación logística - Montaje y producción Recursos físicos: - Carta invitación: 60 - Envío: 60 cartas - Salón con dotación - Video beam - Computador - Papelografo Materiales: - Carpetas: 60 - Lapiceros: 60 - Hojas: 60 - Material impreso: 10 pag, 60 copias	- Agenda de trabajo de construcción de políticas públicas y concertación en torno a DFT	- Comisión Nacional - SDCPSL

4. Sistema de información pública de las SDCPSL

PRODUCTOS	CARACTERÍSTICAS	MENSAJES	PÚBLICOS
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT	Descripción: Es la construcción de una agenda ciudadana, por medio del modelo del periodismo cívico, que alimente la gestión de la SDCPSL y la Comisión Nacional en cuanto a la protección y construcción de políticas públicas en torno a la protección de los DFT. Productos: - Correo electrónico - Buzón en la Dirección territorial y en organizaciones que participan en las SCDPSL - Línea de atención ciudadana Recurso humano: - Comunicador de SCDPSL	- Políticas, planes, proyectos de protección de DFT discutidos en las SCDPSL - Procesos de concertación de SSCDPSL sobre protección de DFT	- Público masivo - Organizaciones representadas en las SCDPSL - Comisión Nacional - Otras SCDPSL

	- Comunicador MPS - Contactos con periodistas en los medios		
28. Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL	Descripción: es un manual con criterios y procedimientos para producir información pública dirigida a los medios de comunicación de la labor realizada por las SCDPSL Descripción física: - Páginas: 24 - Tamaño: carta - Ejemplares: 32, uno por SCDPSL. Cada SCDPSL imprime su ejemplar Recursos humanos: - Comunicador de las SCDPSL - Comunicador MPS - Periodista experto en diseño de manuales de información pública	- Pautas, criterios y procedimientos para producción de información pública sobre DFT dirigida a los medios	

5. Convocatoria a actores fundamentales que no están representados en las Subcomisiones en DFT.

PRODUCTOS	CARCATERÍSTICAS	MENSAJES	PÚBLICOS
29. Convocatoria de nuevos actores relacionados con DFT	Descripción: agenda y gestión de la convocatoria a nuevos actores relacionados con DFT que no están representados en la SCDPSL		- Federaciones CTA - Asociaciones PYMES - Academia - Otros
29.1 Presentación en Power Point de la gestión de la SCDPSL	Descripción: presentación de carácter informativo y pedagógico acerca del sentido y el papel de la SCDPSL Descripción física: powerpoint Distribución: envío por internetde un modelo a cada SCDPSL para que sea complementado con la información específica de la SCDPSL. Cada SCDPSL debe entregar al actor invitado la presentación en diskette o CD o enviársela por internet. Recurso humano: - Comunicador MPS - Escritor - Diseñador gráfico	- Historia - Participación tripartita - Normatividad -Diálogo social - Importancia como reeditor en el tema de los DFT	

4.4. Sistema de indicadores

El sistema de seguimiento y apoyo a la gestión que requiere la estrategia de comunicación se debe diseñar previo al inicio de la ejecución de la estrategia. El diseño del sistema de seguimiento requiere :

- Contratación del especialista en el diseño del sistema de indicadores.

- Construcción de indicadores: presentación de los indicadores como un conjunto de variables cuantitativas y cualitativas sujetas a medición.

- Diseño de los instrumentos para recopilar la información que permite hacer las mediciones y obtener los indicadores.

El especialista en el diseño del sistema de indicadores es experto en el manejo del modelo de Balanced Store Card y no forma parte del equipo ejecutor permanente y puede ser contratado por producto. Sin embargo, su labor debe acompañar la ejecución de la estrategia en diferentes momentos. Trabajará conjuntamente con el equipo ejecutor y con otros funcionarios del MPS encargados de la ejecución de la estrategia.

A continuación se exponen los indicadores que se pueden utilizar para hacer seguimiento a la ejecución de cada eje temático:

Ruta crítica temática	Indicadores	Perspectiva	Técnicas e instrumentos
Construcción de visión compartida Construir visión compartida entre direcciones territoriales y las entidades reguladoras de CTA sobre DFT y específicamente los DFT de las CTA y PYMES.	- Acuerdos entre entidades	- Población objetivo	- Actas de reunión y encuentros - Seguimiento a los acuerdos
	- Conocimiento y apropiación de visión sobre DFT	- Población objetivo	- Encuesta sobre conocimiento en DFT - Grupos focales - Pruebas
	- Aplicación de criterios compartidos en casos de CTA	- Población objetivo	- Encuesta - Análisis de casos
	- Percepción de los públicos sobre productos, medios y actos.	- Población objetivo	- Grupos focales - Encuestas
	- Número de eventos realizados	- Procesos - Económica (eficiencia operativa)	- Base de datos
	- Nivel de asistencia a eventos (foros y encuentros)	- Procesos	- Base de datos
	- Recibo de materiales comunicativos e informativos (dossier)	- Procesos	- Base de datos
	- Sistema de información en funcionamiento	- Aprendizaje	- Actualizaciones a sistema de información
	- Nivel de consultas al sistema de infomación	- Aprendizaje	- Base de datos - Encuestas

Promoción de los DFT Promocionar los DFT y la normatividad con empresarios y trabajadores construyendo un imaginario en el marco de la protección social.	- Percepción y recordación de los mensajes promocionales masivos	- Población objetivo	- Grupos focales - Encuestas
	- Conocimiento y apropiación de pedagogía de DFT en CTA	- Población objetivo	- Grupos focales - Encuestas - Pruebas
	- Número de materiales producidos y entregados	- Procesos - Económica (eficiencia operativa)	- Base de datos
	- Número de eventos realizados	- Procesos	- Base de datos
	- Nivel de asistencia a eventos (foros y encuentros)	- Procesos	- Base de datos
	- Número de receptores de mensajes y productos promocionales	- Procesos	- Base de datos
	- Número de visitas a CTA y PYMES	- Procesos	- Base de datos
Construcción de consensos sobre DFT en agenda pública Construcción de agenda pública sobre los DFT.	- Percepción y recordación de los mensajes promocionales masivos	- Población objetivo	- Encuestas - Grupos focales
	- Número de mensajes y espacios emitidos	- Procesos	- Base de datos
Fortalecimiento del trabajo colaborativo Fortalecer el trabajo colaborativo la coordinación interinstitucional entre las entidades del SPS y las entidades representativas de empresarios y trabajadores	- Acuerdos logrados	- Población objetivo	- Actas de reunión - Seguimiento a los acuerdos

Fortalecimiento de la capacidad de interlocución Fortalecer la capacidad de interlocución de las SCDPSL frente al tema de los DFT.	- Percepción del nivel de interlocución de SCDPSL	- Población objetivo	- Grupos focales - Encuestas - Entrevistas en profundidad
	- Participación en la agenda ciudadana	- Población objetivo - Procesos	- Base de datos
	- Nivel de consultas al sistema de información	- Población objetivo	- Base de datos - Encuestas
	- Agenda concertada entre CN y SCDPSL	- Población objetivo	- Acuerdos logrados - Seguimiento a los acuerdos
	- Presencia de SCDPSL en agenda pública	- Procesos	- Análisis de contenido - Monitoreo de medios
	- Participación de nuevos actores en SCDPSL	- Procesos	- Actas de reunión
	-Sistema de información y comunicación en funcionamiento	- Aprendizaje	- Actualizaciones al sistema de información
	- Estrategias de comunicación diseñadas		

5. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

A continuación se presenta el plan de implementación de la estrategia que incluye: el equipo de trabajo, la infraestructura técnica, el plan de trabajo y cronograma anual y el presupuesto anual.

5.1. Equipo de trabajo

La ejecución de la estrategia requiere un equipo de trabajo propio conformado por los siguientes actores:

5.1.1. El productor social

Es una persona o institución capaz de crear las condiciones o proveer los recursos económicos, institucionales, técnicos y profesionales para que el proceso comunicativo ocurra. Su función principal es construir el sentido general del proceso de comunicación.

El productor social, por tanto, define los objetivos y determina el campo de acción en el que quiere influir a través del proceso de comunicación para la movilización social.

El MPS, como cabeza del ente rector de la estrategia de comunicación sobre DFT, adquiere el carácter de productor social.

Para cumplir este papel crea y lidera una instancia representativa de los actores del sector, el **consejo estratégico**. Este genera las directrices de la estrategia de comunicación que orientan todas las acciones comunicativas. El consejo estratégico es un ente ad hoc, seleccionado y convocado por el Ministro y conformado por representantes de:

- Oficina de Comunicación del MPS
- Director de la unidad ejecutora de la estrategia de comunicación sobre derechos fundamentales en el trabajo del MPS
- Un representante de la Dirección de protección social del MPS
- Un representante de la Unidad de inspección y vigilancia del MPS
- Un representante de gremios
- Un representante de sindicatos
- Un representante de CTA
- Un representante de la academia
- Directores de algunas entidades del sector de la protección social

El papel del consejo estratégico consiste en construir el sentido general del proceso de comunicación, y definir los objetivos y el campo de acción en el que busca influir a través del proceso de comunicación para la movilización social. Por lo tanto, sus miembros no deben ser expertos en comunicación, pero sí tener una comprensión profunda sobre el tema de los derechos fundamentales en el trabajo en el marco de la protección social y tener claridad sobre los propósitos del sistema de protección social.

5.1.2. El equipo de trabajo de la estrategia de comunicación sobre derechos fundamentales en el trabajo

El equipo de trabajo es una persona o institución con capacidad técnica para producir los mensajes del productor social, diseñar y realizar materiales comunicativos y articular, manejar y alimentar redes sociales.

Está conformada por la oficina de comunicación del MPS y un grupo de especialista en las áreas de: comunicación oranizacional (sectorial), información pública y en redes y movilización.

El equipo de trabajo tiene la capacidad conceptual, creativa y gerencial para diseñar y dirigir la producción de piezas, medios y actos de comunicación y manejar las redes sociales que se conformen alrededor de la protección y vigilancia de los DFT.

De ser necesario, la unidad ejecutora se debe regir por un **comité editorial**, conformado por los actores con los cuales el MPS realice alianzas.

Es un espacio de concertación interinstitucional y de coordinación para la ejecución de la estrategias de comunicación sobre derechos fundamentales en el trabajo que implican la participación de todas o varias entidades relacionadas con en el tema.

En su papel fundamental de editar los mensajes definidos por el productor social, la unidad ejecutora debe cumplir las siguientes funciones básicas:

- Regirse bajo el manual de estilo de la comunicación del sistema de protección social, en el cual se establecen los criterios que orientan la actuación en los siguientes campos: información pública, producción de medios, diseño de proyectos y estrategias, mercadeo social (campañas), publicidad, comunicación interna, memoria institucional, imagen corporativa, evaluación, etc.

- Definir los criterios para la concertación con los medios masivos de comunicación, las entidades públicas y privadas, etc.

- Definir los criterios para la conformación de redes de reeditores y convocarlas cuando sea oportuno.

- Concertar el diseño, ejecución y financiación de proyectos y estrategias de comunicación conjuntas con otras entidades.

- Editar los contenidos que se desprenden de las agendas de proceso y de coyuntura.

- Diseñar los proyectos y estrategias de comunicación globales del sistema de protección, contratar, dirigir y supervisar la producción comunicativa que estas requieren.

- Convocar a los encuentros de comunicadores del sector.

El Equipo de trabajo de la unidad editora deberá estar conformado por los siguientes profesionales:

5.1.3. Director de la estrategia - especialista en comunicación organizacional

Es la persona responsable de la ejecución de la estrategia de comunicación sobre DFT. El profesional debe tener una amplia experiencia en comunicación organizacional (sectorial)con conocimiento del manejo y administración de entidades públicas del sector de la protección social.

Entre sus principales funciones se encuentran las siguientes:

- Se ocupará de hacer seguimiento a la correcta aplicación (enfoque y sentido) de todas y cada una de las acciones comunicativas diseñadas en la estrategia.

- Es el/la encargado de los procesos de interacción interinstitucional con:

- MPS
- Direcciones territoriales
- SDCPSL
- Entidades reguladoras de CTA
- Entidades del sector de la protección social: SENA, SEGURO SOCIAL, ICBF.
- Entidades capacitadoras de las CTA: SENA, federaciones de CTA.
- Organizaciones que representan a las CTA: CONFECOOP y CONACTA.
- Gremios: ANDI, ACOPI, ACRIP.

- En términos administrativos, el/la director/a de la estrategia, deberá definir asignar y monitorear las funciones y responsabilidades del resto de funcionarios que conforman el equipo de trabajo.

- Finalmente, deberá coordinar con el MPS, la modalidad de administración de los recursos financieros asignados a la estrategia buscando, ante todo, un manejo eficaz y transparente de los mismos.

5.1.4. Especialista en redes y movilización

Esta estrategia contempla de manera significativa la realización de actos de convocatoria y eventos de movilización con distintos y diversos públicos, en ese sentido, el/la especialista en redes y movilización, en compañía con el director/a deberá ser responsable de:

- Diseñar, conducir, gestionar y garantizar la exitosa realización de todos los eventos, foros y talleres que se plantean en la estrategia.

- Negociar –con los medios– el coste de la difusión y tráfico de productos comunicacionales.

- Identificar y articular, a través del trabajo con las SCDPSL la red de reeditores sociales que se conforme alrededor de la protección y vigilancia de los DFT.

- Diseñar y desarrollar un plan de medios en torno al tema de los DFT en el marco de la protección social, buscando así fortalecer las expresiones de los sentidos de la ciudadanía y darles cabida en los medios masivos de comunicación - televisión, radio, prensa, y otros medios impresos-.

- Diseñar y construir la imagen institucional de la estrategia para posicionarla públicamente frente a la ciudadanía para las campañas en los medios masivos de comunicación

5.1.5. Especialista en información pública

Es un profesional con amplia experiencia en periodismo, conocimientos en periodismo cívico y producción de información pública entendida en este caso, como la actualidad informativa en torno al tema de la protección social y en especial sobre los derechos fundamentales en el trabajo.

Entre sus funciones están:

- Garantizar la circulación suficiente y transparente de información para que los referentes informativos sean comunes.

- Incluir y hacer visible los diferentes actores del proceso que no tienen espacio en los medios tradicionales.

- Garantizar la existencia de canales a través de los cuales se puedan expresar los sentidos de los actores públicamente; y que la información sea simétrica entre emisores y receptores, y por lo tanto, pública.

- Construir y manejar una agenda mediática. Es decir, desde y en los medios, crear una agenda pública sobre los derechos fundamentales en el marco de la protección social, con el fin de contribuir a la construcción de una opinión pública calificada y de un imaginario público sobre los derechos fundamentales en el trabajo.

- Crear una agenda ciudadana, en la cual se reconozcan las necesidades, expectativas y saberes ciudadanos entorno al tema de los derechos fundamentales en el trabajo.

- Crear y actualizar de manera permanente el sistema de información sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su normatividad.

5.1.6. Auxiliares

Como equipo auxiliar se propone una secretaria y un profesional auxiliar.

5.2 Infraestructura

Para llevar a cabo esta estrategia es necesario contar con ciertas condiciones que facilitarán el trabajo de la unidad ejecutora de la estrategia. Por lo tanto, es importante que cada uno de los especialistas cuenten con los siguientes recursos técnicos y tecnológicos para el buen desempeño de su gestión.

- Oficina equipada en el MPS
- 3 equipos de computación, en ced, con una central, Pentium 4, full equipo, DVD
- Internet de banda ancha
- 3 grabadoras reporteras (una radio grabadora)
- 1 televisor
- 1 VHS (monitoreo)
- 1 DVD
- Servicio de monitoreo de medios

De la misma manera, es necesario que cada una de las 32 direcciones territoriales se encuentre bien equipada, ya que actúan como el espacio multiplicador de la estrategia. Cada dirección territorial deberá contar como mínimo con los siguientes recursos:

- 1 televisor ubicado en la sala de atención al usuario.
- 1 VHS
- Un computador con Internet de banda ancha, DVD
- 1 grabadora con CD
- 1 cartelera en buen estado

5.3 Plan de trabajo

El plan de trabajo de la estrategia tendrá las siguientes fases, algunas de las cuales se desarrollan en forma simultánea:

5.3.1. Creación de capacidad comunicativa básica

Es la creación de la capacidad comunicativa básica y de ejecución de la estrategia. Esta fase implica:

- Creación de la unidad editora de la estrategia de comunicación.

- Conformación del consejo estratégico que acompaña al Ministro de Protección Social en su papel como productor social de la estrategia.

5.3.2. Ejecución de acciones preliminares

Es la ejecución de las acciones preliminares que constituyen insumos para la ejecución de la estrategia:

- Elaboración de línea de base sobre el nivel de conocimiento de los DFT

- Elaboración del documento conceptual sobre los DFT desde el punto de vista de la protección social y la protección laboral.

- Diseño del sistema de indicadores

5.3.3. Diseño y producción de piezas comunicativas

Diseño, producción y distribución de las piezas comunicativas de la estrategia

5.3.4. Ejecución de las estrategias

Esta etapa es la puesta en marcha y desarrollo de las estrategias. Implica la aplicación y uso de las piezas comunicativas, realización de encuentros, eventos y reuniones, emisión de campañas, etc.

5.3.5. Actualización de la producción comunicativa

Es el sostenimiento de las acciones comunicativas y actualización de las piezas comunicativas elaboradas anteriormente.

5.3.6. Seguimiento al desarrollo de la estrategia

Es el seguimiento a las acciones comunicativas desarrolladas por medio de la medición de los indicadores.

5.4. Plan de implementación por escenarios

A continuación se presenta el plan de implementación de la estrategia por escenarios. Debido a que el equipo de trabajo, la infraestructura y las grandes etapas del plan de trabajo se deben mantener igual para poder ejecutar cualquiera de los escenarios, únicamente se presentarán los siguientes aspectos de cada escenario:

- Criterios que se tuvieron en cuenta para definir cada escenario

- Características y diferencias entre escenarios

- Cronograma

- Presupuesto general y por fuentes de financiación

5.4.1. Primer escenario: plan de implementación de referencia a 5 años

Este plan de implementación es el solicitado formalmente en los términos de referencia de la estrategia.

- Características:

- **Duración**: es un plan a cinco años que abarcaría dos gobierno. Debería iniciar durante el próximo gobierno (agosto de 2006 o enero de 2007), mantenerse durante el cuatrenio y terminar en la siguiente administración (2010).

- **Cobertura:** apunta a lograr la mayor cobertura posible de los públicos priorizados por medio de la combinación de medios masivos y comunicación directa.

- **Frecuencia:** mantiene en el tiempo una alta frecuencia de las acciones, productos y medios.

- **Acciones comunicativas:** combina diferentes tipos de comunicación masiva (publicitaria, promocional, informativa) en diferentes medios (radio, prensa y televisión) con una gran diversidad de producción comunicativa (audiovisual, impresa, gráfica, por internet) con distintos tipos de actos comunicativos (encuentros, foros, talleres).

- Diferencias:

- **Viabilidad**: debido a que es un plan a mediano plazo (5 años) y de alto presupuesto, es poco viable que el MPS pueda asumir por completo su financiación.

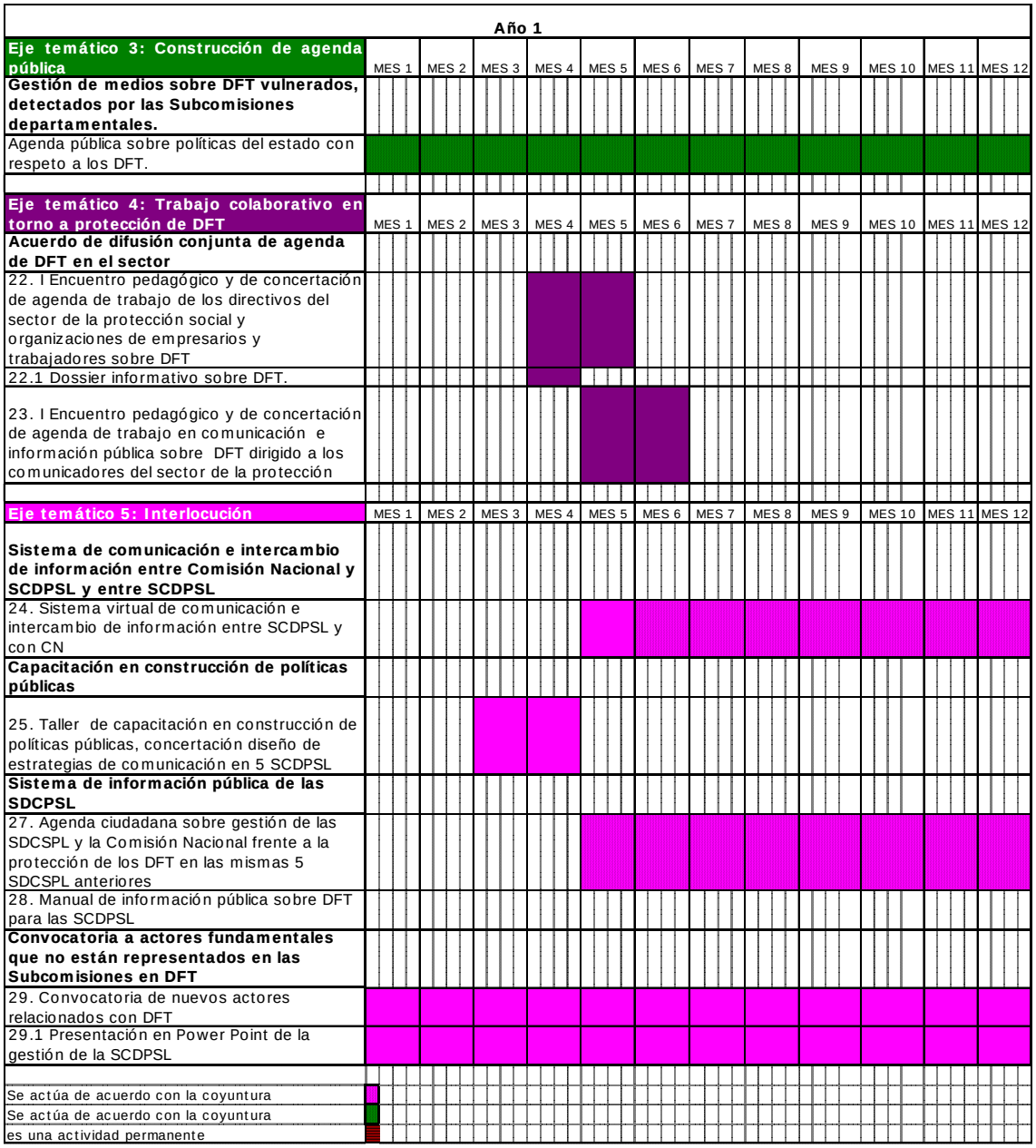
- **Referencia**: por la duración, cobertura y frecuencia de las acciones, se constituye en el escenario ideal de referencia de la estrategia.

- Cronograma por años escenario 1

Año 1

Año 1												
Acciones preliminares	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Linea de base sobre nivel de conocimiento de DFT												
Elaboración documento conceptual sobre DFT desde el punto de vista de la Protección Social												
Sistema de indicadores												
Diseño y montaje del sistema de indicadores												
Eje temático 1: Visión compartida	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Construcción de visión compartida sobre DFT en las CTA y PYMES												
1. Foro de entidades reguladoras de CTA												
1.1 Dossier institucional												
1.2 Presentación en power Point												
1.3 Invitación												
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales												
2. I Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo												
3. 10 Encuentros regionales de Inspectores												
Sistema de información sobre DFT y normatividad												
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral (suscripción)												
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT												
7. Kit de inducción y reinducción sobre DFT para inspectores de trabajo (Diseño)												
7.1. Manual para el Director territorial												
7.2. Manual del inspector												
7.3. Documento conceptual de DFT												
7.4. Documentos varios												
7.5 Video documental sobre buenas prácticas de DFT												
Eje temático 2: Promoción DFT	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Campaña promocional anual sobre DFT												
8. Cuñas radiales sobre DFT									Emisión			
9. Cuñas TV sobre DFT												
10. Espacios radiales sobre DFT												
11. Seriado radial dramatizado sobre DFT												
Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS												
12. Diseño del Hipervínculo en la Página web del MPS con información de interés sobre DFT												
14. Plegables sobre los DFT (producción y distribución)												
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (Diseño, producción y elaboración de la primera cartelera)												
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.												
18. Módulo pedagógico de DFT en CTA												
18.1 Manual para tallerista												
18.2 Videos pedagógicos sobre DFT												
18.3 Presentación en pwpt												
18.4 Cartilla sobre DFT en empresas y PYMES												

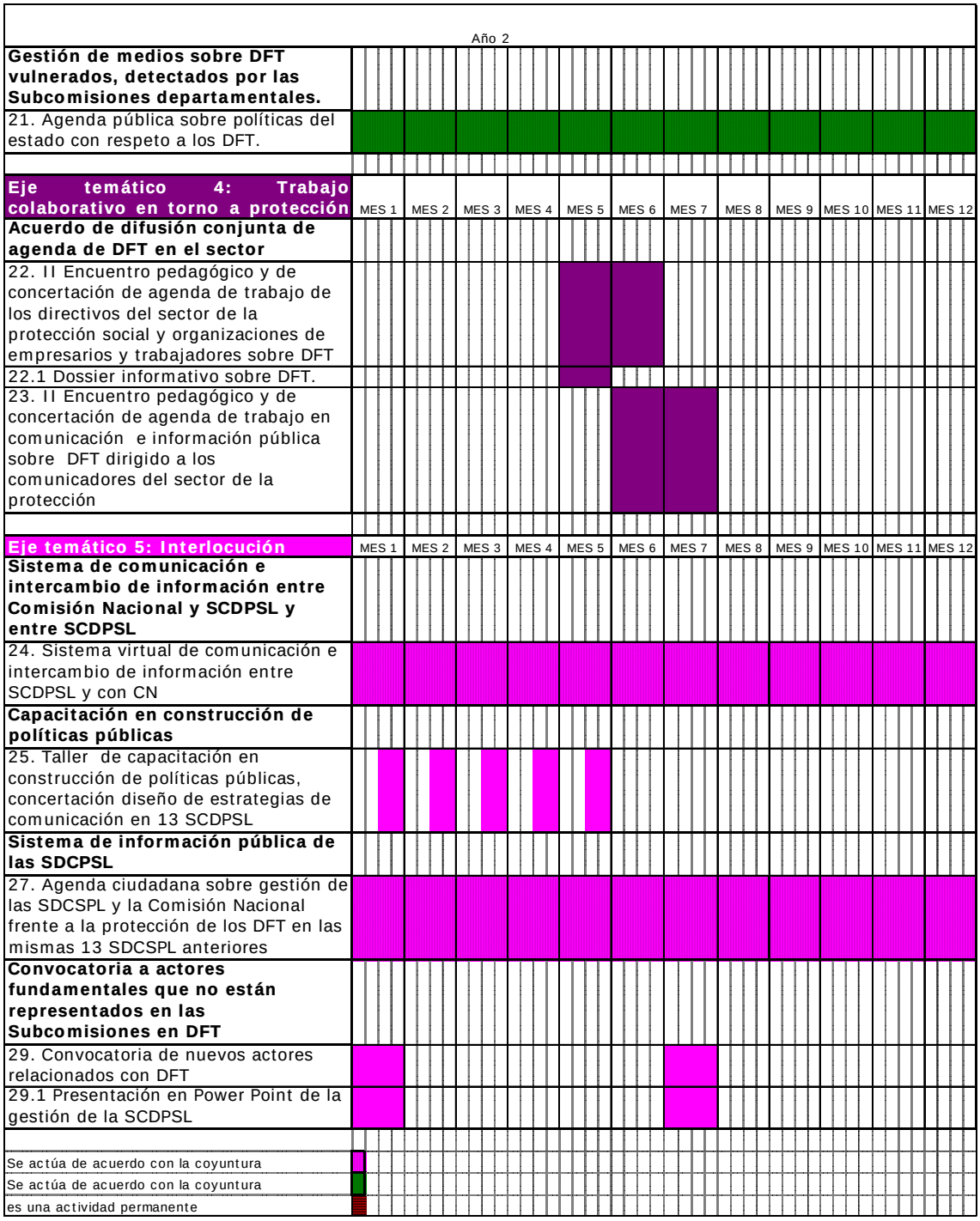
Año 1


Año 1
Eje temático 3: Construcción de agenda pública
MES 1 MES 2 MES 3 MES 4 MES 5 MES 6 MES 7 MES 8 MES 9 MES 10 MES 11 MES 12
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección de DFT
MES 1 MES 2 MES 3 MES 4 MES 5 MES 6 MES 7 MES 8 MES 9 MES 10 MES 11 MES 12
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. I Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
23. I Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo en comunicación e información pública sobre DFT dirigido a los comunicadores del sector de la protección
Eje temático 5: Interlocución
MES 1 MES 2 MES 3 MES 4 MES 5 MES 6 MES 7 MES 8 MES 9 MES 10 MES 11 MES 12
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Capacitación en construcción de políticas públicas
25. Taller de capacitación en construcción de políticas públicas, concertación diseño de estrategias de comunicación en 5 SCDPSL
Sistema de información pública de las SDCPSL
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 5 SDCSPL anteriores
28. Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL
Convocatoria a actores fundamentales que no están representados en las Subcomisiones en DFT
29. Convocatoria de nuevos actores relacionados con DFT
29.1 Presentación en Power Point de la gestión de la SCDPSL
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente

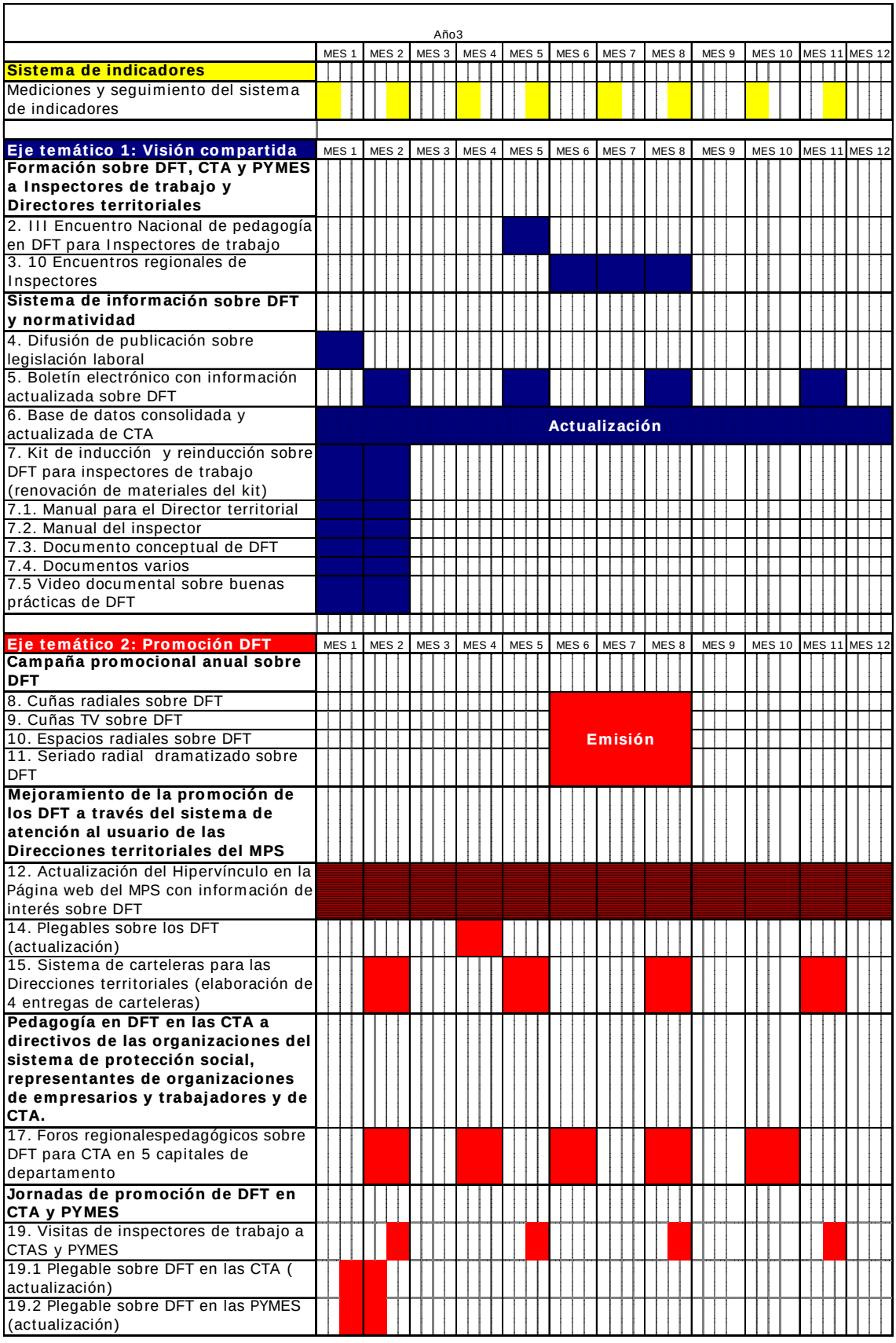
Año 2

Año 2	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Sistema de indicadores												
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores												
Eje temático 1: Visión compartida	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales												
2. II Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo												
3. 10 Encuentros regionales de Inspectores												
Sistema de información sobre DFT y normatividad												
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral												
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT												
6. Base de datos consolidada y actualizada de CTA					Actualización							
7. Kit de inducción y reinducción sobre DFT para inspectores de trabajo (Producción y distribución)												
7.1. Manual para el Director territorial												
7.2. Manual del inspector												
7.3. Documento conceptual de DFT												
7.4. Documentos varios												
7.5 Video documental sobre buenas prácticas de DFT												
Eje temático 2: Promoción DFT	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Campaña promocional anual sobre DFT												
8. Cuñas radiales sobre DFT			Emisión									
9. Cuñas TV sobre DFT												
10. Espacios radiales sobre DFT												
11. Seriado radial dramatizado sobre DFT												
Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS												
12. Actualización del Hipervínculo en la Página web del MPS con información de interés sobre DFT												
13. Serie de video de promoción sobre DFT para atención al usuario de las Ddirecciones territoriales (producción y distribucción)												
14. Plegables sobre los DFT (actualización)												
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (elaboración de 4 entregas de carteleras)												
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.												
17. Foros regionales pedagógicos sobre DFT para CTA en 5 capitales de departamento												
Jornadas de promoción de DFT en CTA y PYMES												
19. Visitas de inspectores de trabajo a CTAS y PYMES												
19.1 Plegable sobre DFT en las CTA (producción)												
19.2 Plegable sobre DFT en las PYMES (producción)												

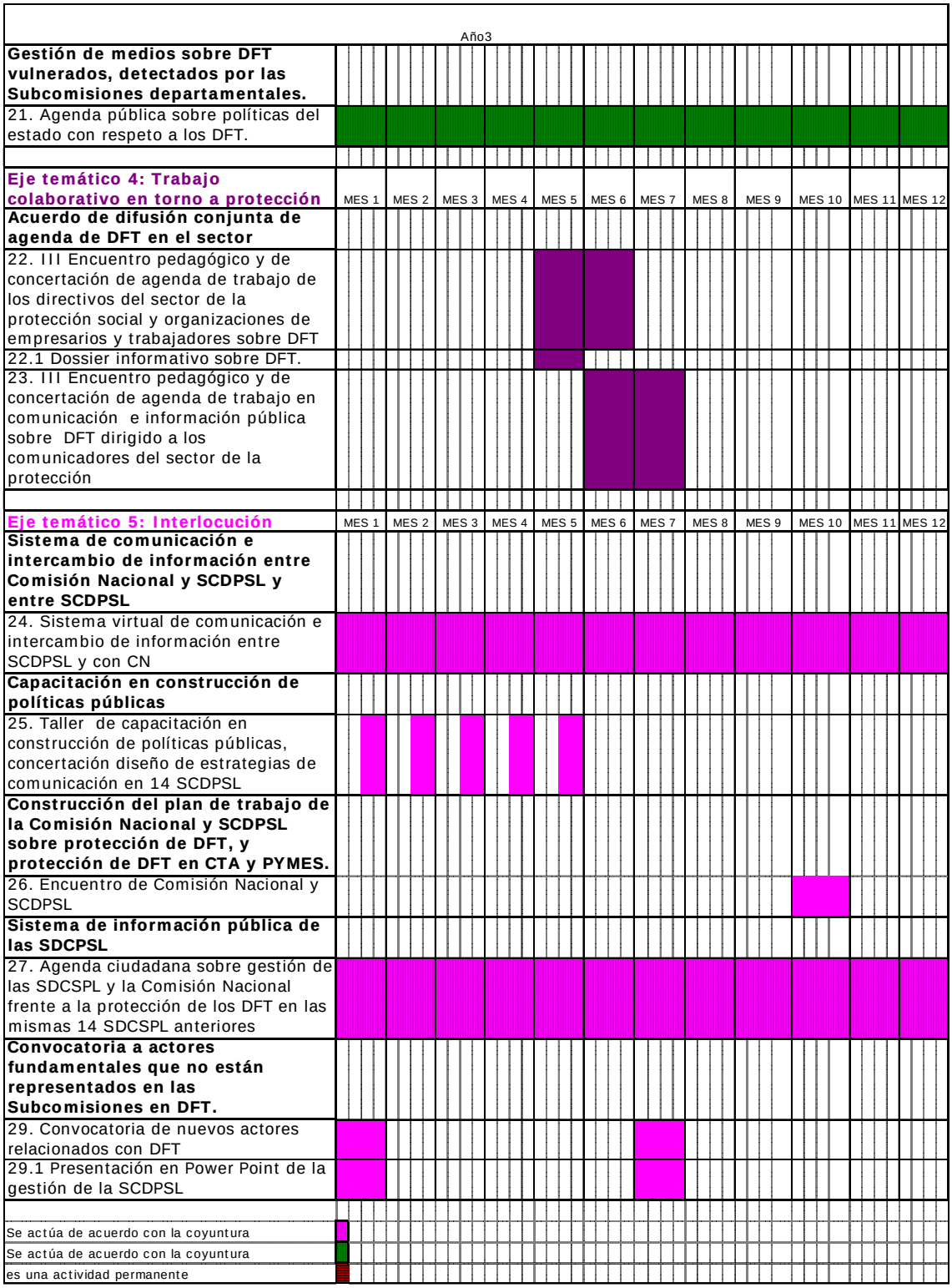
Año 2


Año 2
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
21. Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. II Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
23. II Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo en comunicación e información pública sobre DFT dirigido a los comunicadores del sector de la protección
Eje temático 5: Interlocución
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Capacitación en construcción de políticas públicas
25. Taller de capacitación en construcción de políticas públicas, concertación diseño de estrategias de comunicación en 13 SCDPSL
Sistema de información pública de las SDCPSL
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 13 SDCSPL anteriores
Convocatoria a actores fundamentales que no están representados en las Subcomisiones en DFT
29. Convocatoria de nuevos actores relacionados con DFT
29.1 Presentación en Power Point de la gestión de la SCDPSL
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente

Año 3


Año3
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Sistema de indicadores
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores
Eje temático 1: Visión compartida
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales
2. III Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo
3. 10 Encuentros regionales de Inspectores
Sistema de información sobre DFT y normatividad
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT
6. Base de datos consolidada y actualizada de CTA
Actualización
7. Kit de inducción y reinducción sobre DFT para inspectores de trabajo (renovación de materiales del kit)
7.1. Manual para el Director territorial
7.2. Manual del inspector
7.3. Documento conceptual de DFT
7.4. Documentos varios
7.5 Video documental sobre buenas prácticas de DFT
Eje temático 2: Promoción DFT
Campaña promocional anual sobre DFT
8. Cuñas radiales sobre DFT
9. Cuñas TV sobre DFT
10. Espacios radiales sobre DFT
11. Seriado radial dramatizado sobre DFT
Emisión
Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS
12. Actualización del Hipervínculo en la Página web del MPS con información de interés sobre DFT
14. Plegables sobre los DFT (actualización)
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (elaboración de 4 entregas de carteleras)
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.
17. Foros regionalespedagógicos sobre DFT para CTA en 5 capitales de departamento
Jornadas de promoción de DFT en CTA y PYMES
19. Visitas de inspectores de trabajo a CTAS y PYMES
19.1 Plegable sobre DFT en las CTA (actualización)
19.2 Plegable sobre DFT en las PYMES (actualización)

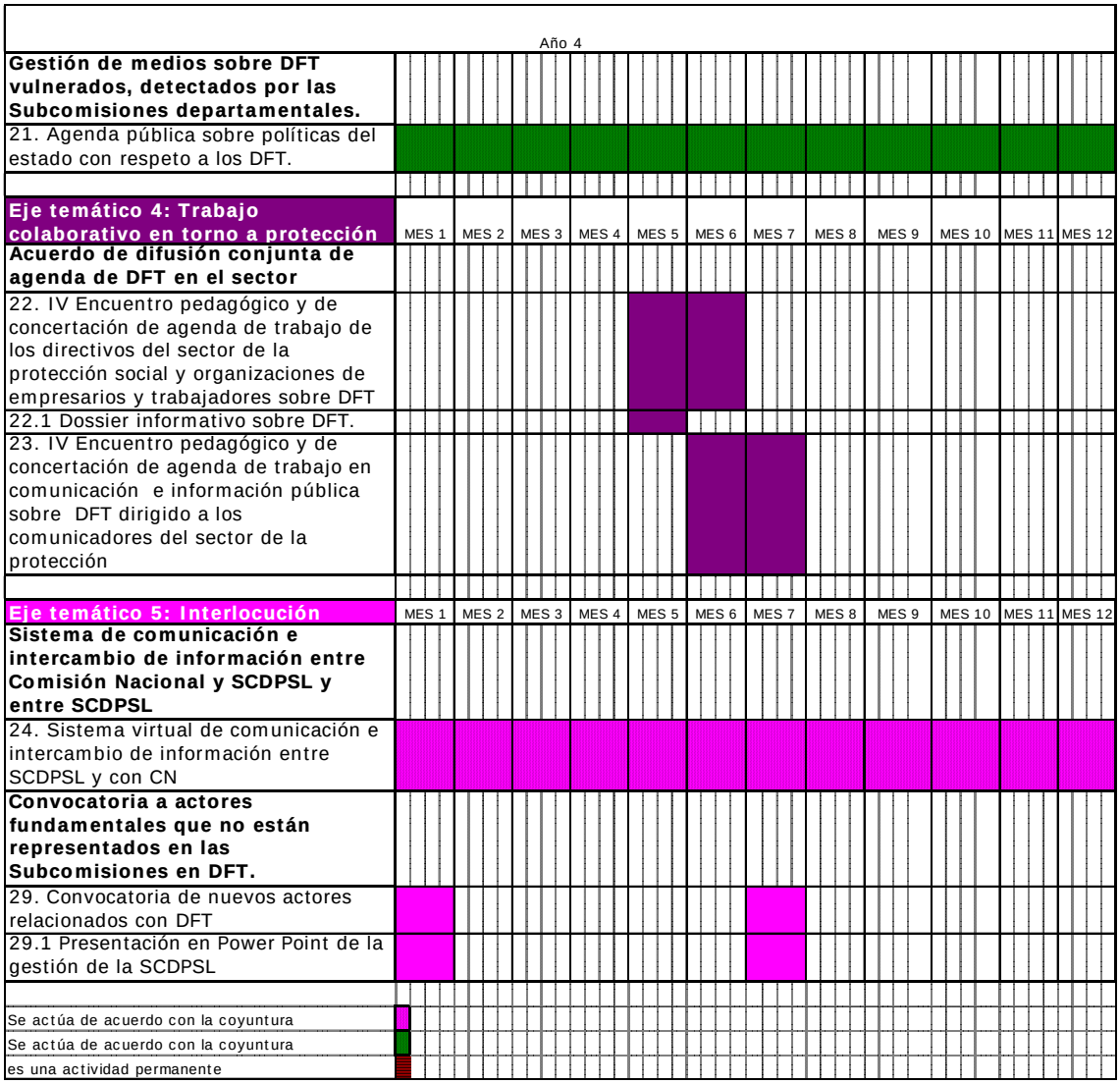
Año 3


Año3
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
21. Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. III Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
23. III Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo en comunicación e información pública sobre DFT dirigido a los comunicadores del sector de la protección
Eje temático 5: Interlocución
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Capacitación en construcción de políticas públicas
25. Taller de capacitación en construcción de políticas públicas, concertación diseño de estrategias de comunicación en 14 SCDPSL
Construcción del plan de trabajo de la Comisión Nacional y SCDPSL sobre protección de DFT, y protección de DFT en CTA y PYMES.
26. Encuentro de Comisión Nacional y SCDPSL
Sistema de información pública de las SDCPSL
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 14 SDCSPL anteriores
Convocatoria a actores fundamentales que no están representados en las Subcomisiones en DFT.
29. Convocatoria de nuevos actores relacionados con DFT
29.1 Presentación en Power Point de la gestión de la SCDPSL
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente

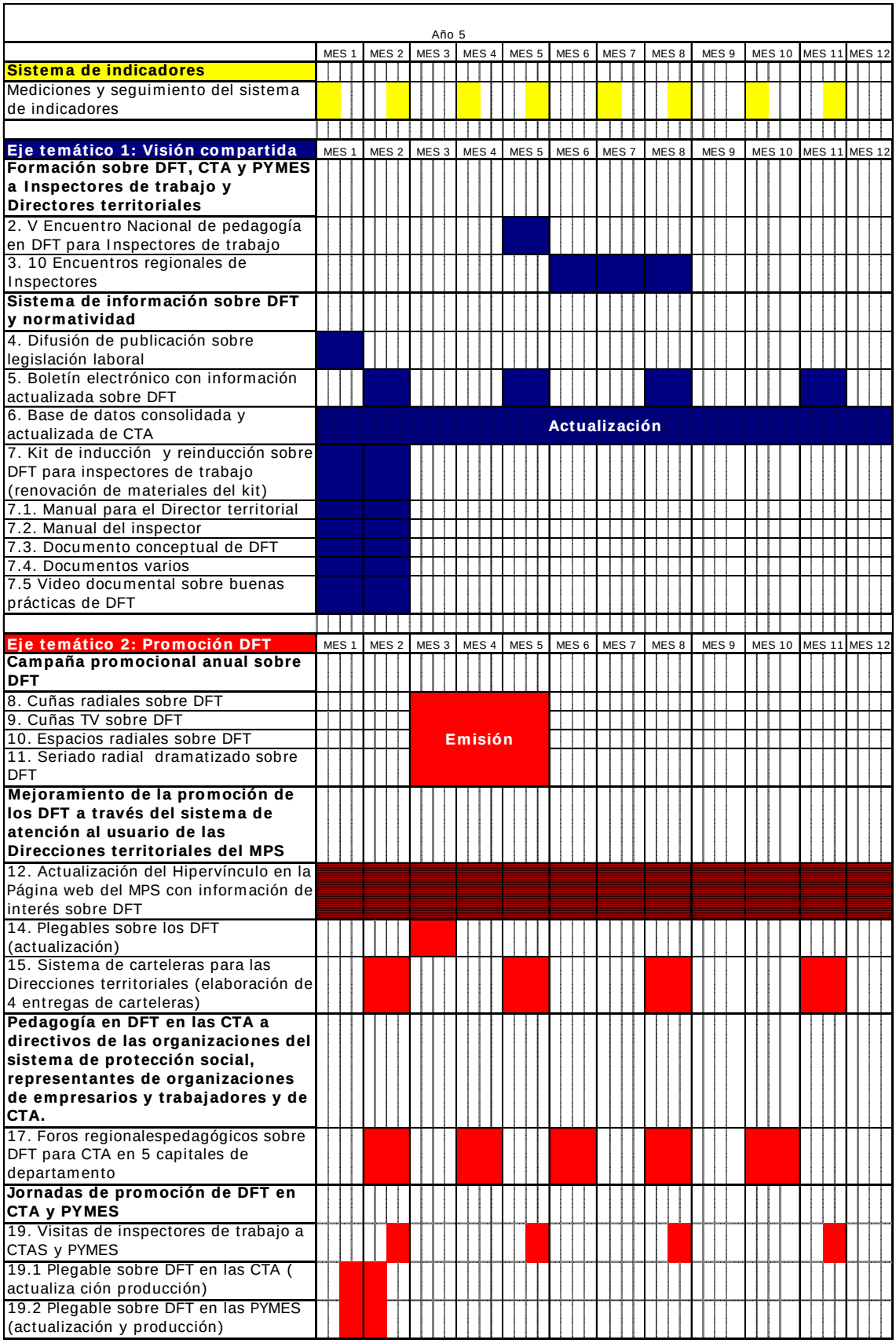
Año 4

Año 4	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Sistema de indicadores												
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores												
Eje temático 1: Visión compartida	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales												
2. IV Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo												
3. 10 Encuentros regionales de Inspectores												
Sistema de información sobre DFT y normatividad												
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral												
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT												
6. Base de datos consolidada y actualizada de CTA	Actualización											
7. Kit de inducción y reinducción sobre DFT para inspectores de trabajo (renovación de materiales del kit)												
7.1. Manual para el Director territorial												
7.2. Manual del inspector												
7.3. Documento conceptual de DFT												
7.4. Documentos varios												
7.5 Video documental sobre buenas prácticas de DFT												
Eje temático 2: Promoción DFT	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Campaña promocional anual sobre DFT												
8. Cuñas radiales sobre DFT									Emisión			
9. Cuñas TV sobre DFT												
10. Espacios radiales sobre DFT												
11. Seriado radial dramatizado sobre DFT												
Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS												
12. Actualización del Hipervínculo en la Página web del MPS con información de interés sobre DFT												
13. Serie de video de promoción sobre DFT para atención al usuario de las Ddirecciones territoriales (actualización de algunos videos)												
14. Plegables sobre los DFT (actualización)												
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (elaboración de 4 entregas de carteleras)												
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.												
17. Foros regionalespedagógicos sobre DFT para CTA en 5 capitales de departamento												
Jornadas de promoción de DFT en CTA y PYMES												
19. Visitas de inspectores de trabajo a CTAS y PYMES												
19.1 Plegable sobre DFT en las CTA (producción)												
19.2 Plegable sobre DFT en las PYMES (producción)												

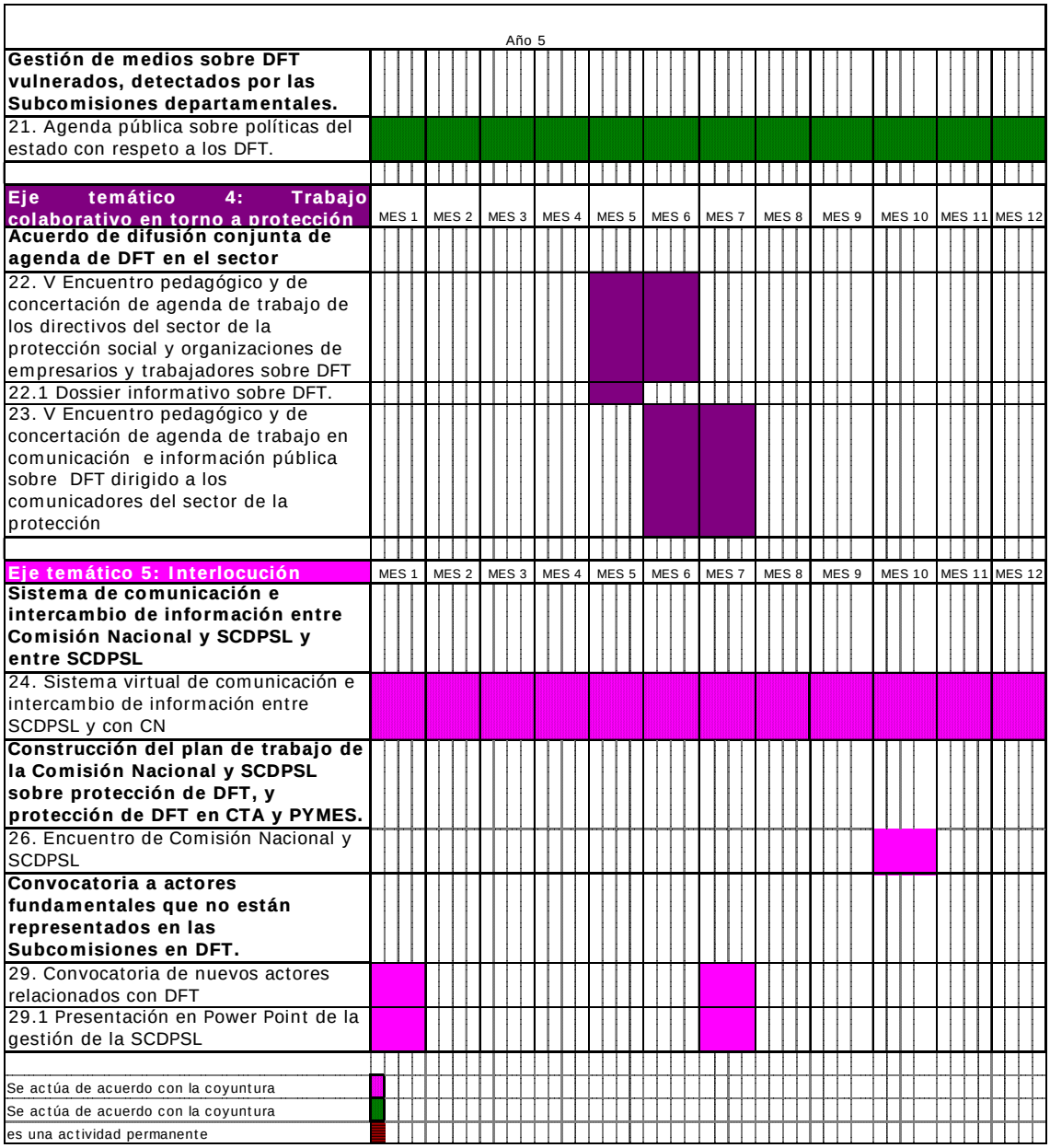
Año 4


Año 4
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
21. Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. IV Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
23. IV Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo en comunicación e información pública sobre DFT dirigido a los comunicadores del sector de la protección
Eje temático 5: Interlocución
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Convocatoria a actores fundamentales que no están representados en las Subcomisiones en DFT.
29. Convocatoria de nuevos actores relacionados con DFT
29.1 Presentación en Power Point de la gestión de la SCDPSL
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente

Año 5


Año 5
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Sistema de indicadores
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores
Eje temático 1: Visión compartida
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales
2. V Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo
3. 10 Encuentros regionales de Inspectores
Sistema de información sobre DFT y normatividad
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT
6. Base de datos consolidada y actualizada de CTA
Actualización
7. Kit de inducción y reinducción sobre DFT para inspectores de trabajo (renovación de materiales del kit)
7.1. Manual para el Director territorial
7.2. Manual del inspector
7.3. Documento conceptual de DFT
7.4. Documentos varios
7.5 Video documental sobre buenas prácticas de DFT
Eje temático 2: Promoción DFT
Campaña promocional anual sobre DFT
8. Cuñas radiales sobre DFT
9. Cuñas TV sobre DFT
10. Espacios radiales sobre DFT
11. Seriado radial dramatizado sobre DFT
Emisión
Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS
12. Actualización del Hipervínculo en la Página web del MPS con información de interés sobre DFT
14. Plegables sobre los DFT (actualización)
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (elaboración de 4 entregas de carteleras)
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.
17. Foros regionalespedagógicos sobre DFT para CTA en 5 capitales de departamento
Jornadas de promoción de DFT en CTA y PYMES
19. Visitas de inspectores de trabajo a CTAS y PYMES
19.1 Plegable sobre DFT en las CTA (actualiza ción producción)
19.2 Plegable sobre DFT en las PYMES (actualización y producción)

Año 5


Año 5
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
21. Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. V Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
23. V Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo en comunicación e información pública sobre DFT dirigido a los comunicadores del sector de la protección
Eje temático 5: Interlocución
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Construcción del plan de trabajo de la Comisión Nacional y SCDPSL sobre protección de DFT, y protección de DFT en CTA y PYMES.
26. Encuentro de Comisión Nacional y SCDPSL
Convocatoria a actores fundamentales que no están representados en las Subcomisiones en DFT.
29. Convocatoria de nuevos actores relacionados con DFT
29.1 Presentación en Power Point de la gestión de la SCDPSL
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente

Presupuesto escenario 1 (plan de implementación a 5años)

	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3		AÑO 4		AÑO 5	
DESCRIPCION	COSTO AÑO 1 $ COL	COSTO AÑO 1 US$2500	COSTO AÑO 2 $ COL	COSTO AÑO 2 US$2500	COSTO AÑO 3 $ COL	COSTO AÑO 3 US$2500	COSTO AÑO 4 $ COL	COSTO AÑO 4 US$2500	COSTO AÑO 5 $ COL	COSTO AÑO 5 US$2500
Gastos Preliminares	140.000.000	56.000	0	0	0	0	0	0	0	0
Equipo Basico de MPS	180.000.000	72.000	190.800.000	76.320	198.000.000	79.200	205.200.000	82.080	208.800.000	83.520
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores	0	0	53.000.000	21.200	55.000.000	22.000	57.000.000	22.800	58.000.000	23.200
Eje temático 1	266.842.400	106.737	223.539.301	89.416	231.974.747	92.790	240.410.192	96.164	244.627.915	97.851
Eje temático 2	1.672.060.720	668.824	2.063.794.051	825.518	2.326.108.532	930.443	2.526.449.783	1.010.580	2.452.987.179	981.195
Eje temático 3	110.000.000	44.000	116.600.000	46.640	121.000.000	48.400	125.400.000	50.160	127.600.000	51.040
Eje temático 4	35.464.000	14.186	37.591.840	15.037	39.010.400	15.604	40.428.960	16.172	41.138.240	16.455
Eje temático 5	75.401.480	30.161	158.485.052	63.394	229.619.280	91.848	7.353.000	2.941	64.713.152	25.885
GRAN TOTAL	2.479.768.600	991.907	2.843.810.245	1.137.524	3.200.712.959	1.280.285	3.202.241.935	1.280.897	3.197.866.486	1.279.147

5.4.2. Segundo escenario: Plan de implementación para mejorar la capacidad comunicativa del MPS

En este plan de implementación se reduce en forma importante la inversión del plan anterior. Sin embargo, busca fortalecer la capacidad comunicativa del MPS sobre los DFT.

- Características:

- **Capacidad comunicativa:** la característica fundamental de este plan es que busca fortalecer la capacidad comunicativa del MPS con respecto a los DFT, con el fin de que una vez ejecutada la estrategia, se puedan continuar con otros planes u estrategias de comunicación.

- **Duración:** la duración de es de 3 años, tiempo en el cual es posible consolidar la capacidad comunicativa del MPS frente a los DFT.

- Diferencias:

- **Frecuencia**: la frecuencia de los productos, medios y actos disminuye con respecto al primer escenario, pero superior a la del siguiente escenario.

- Estrategia escenario 2 (plan de implementación a 3 años)

Año 1

Acciones preliminares	- Línea de base sobre nivel de conocimiento de DFT - Elaboración documento conceptual sobre DFT desde el punto de vista de la Protección Social - Diseño y montaje del sistema de indicadores
Eje temático 1: visión compartida	**-** Foro entidades reguladoras CTA (dossier, presentación e invitación) - I Encuentro nacional de pedagogía en DFT para inspectores - 10 encuentros regionales de inspectores **-** Difusión de publicación sobre legislación laboral (suscripción) - Boletín electrónico sobre DFT
Eje temático 2: promoción DFT	- Campaña de promoción de DFT (sin seriado radial) - Diseño de hipervínculo - Plegables sobre DFT - Sistema de carteleras: diseño, producción y elaboración de la primera cartelera. - Módulo pedagógico de DFT en CTA (manual, videos pedagógicos, presentación, cartilla)
Eje temático 3: Construcción de Agenda Pública	- Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a la protección de DFT	I Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores.

Eje temático 5: Interlocución	- Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN. - Taller de capacitación en construcción de políticas públicas, concertación diseño de estrategias de comunicación en 8 SCDPSL. - Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 8 SDCSPL anteriores. - Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL.

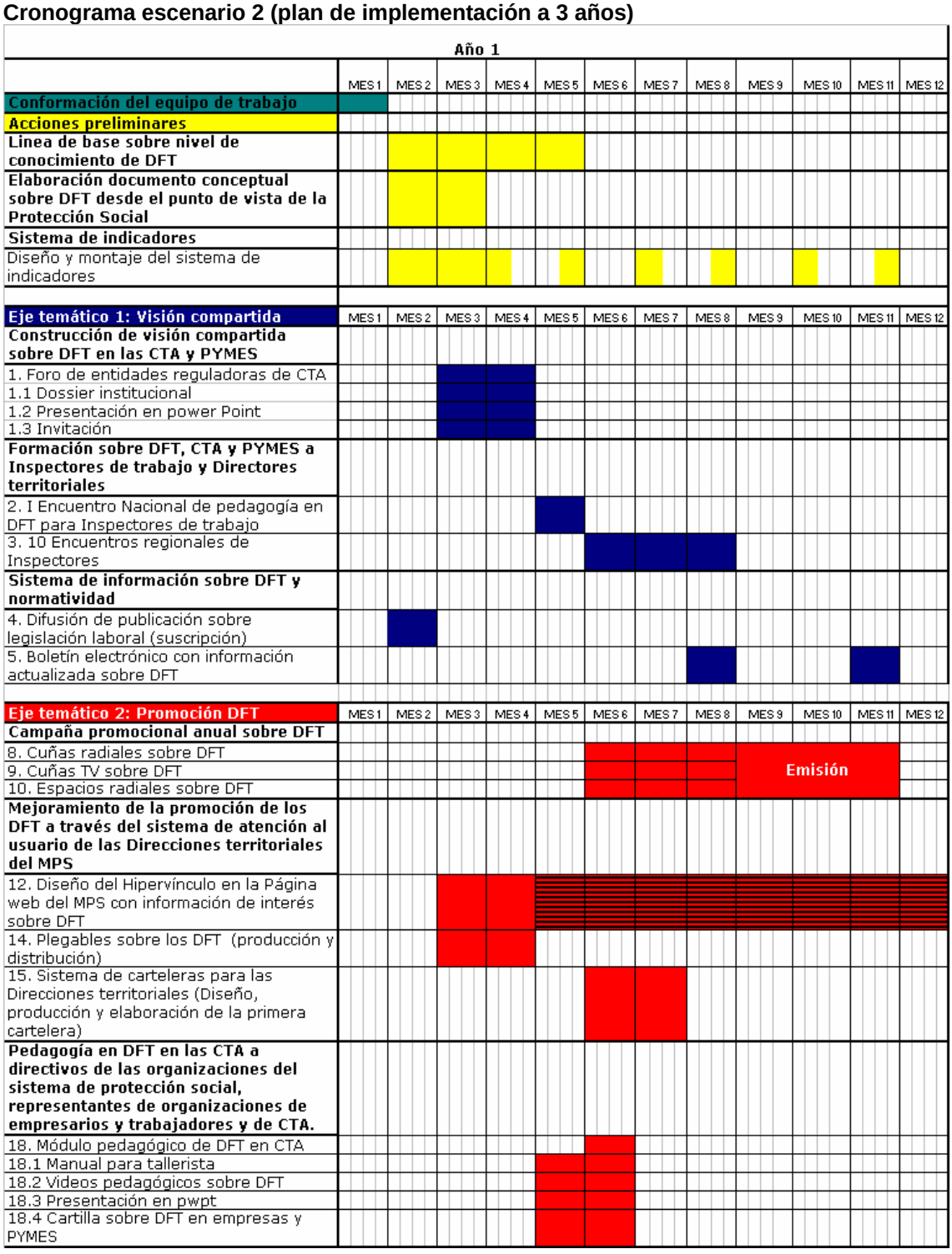
No. Año 2

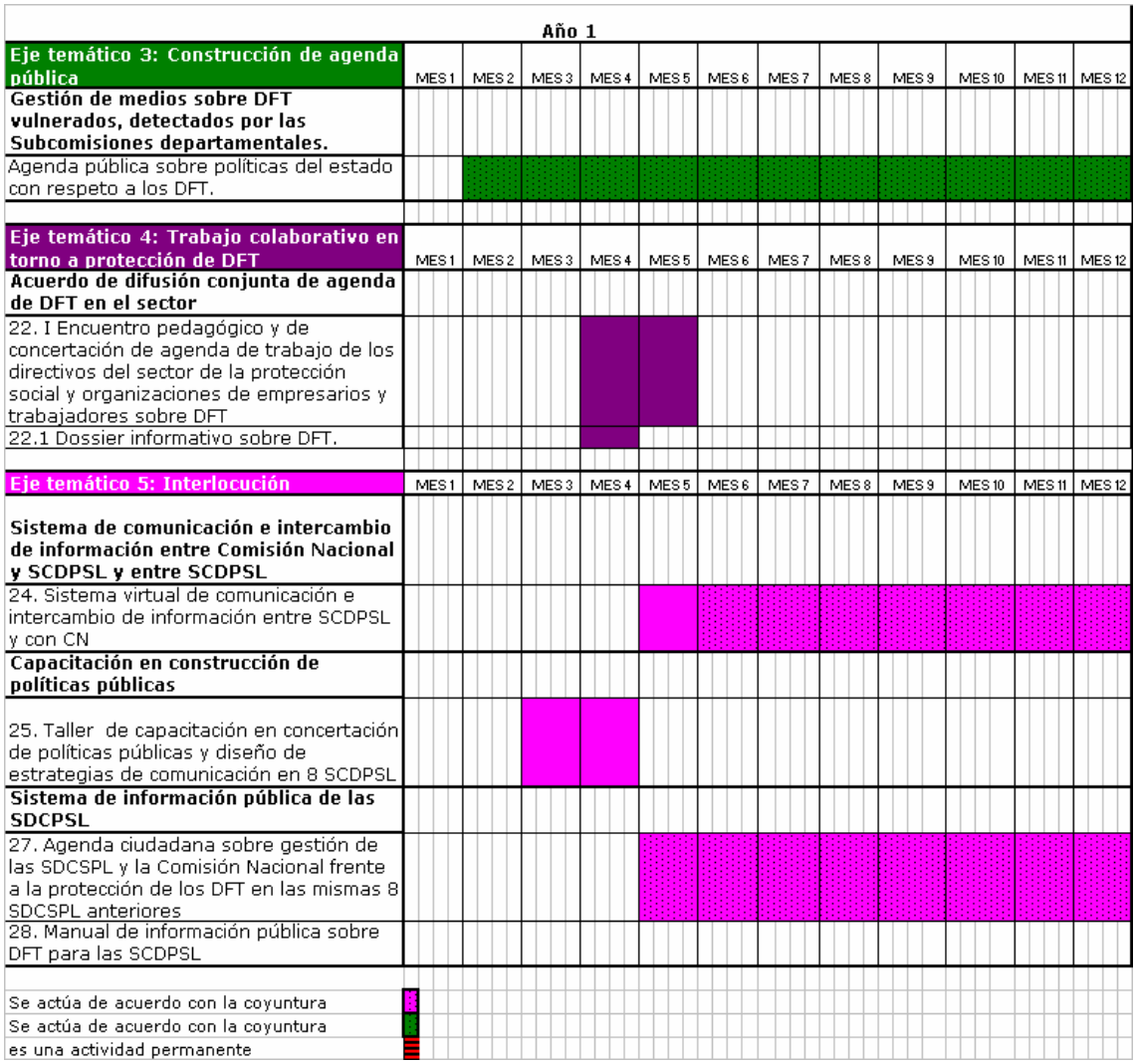
Acciones preliminares	- Sistema de indicadores
Eje temático 1: visión compartida	**-** Foro entidades reguladoras CTA (dossier, presentación e invitación) - II Encuentro nacional de pedagogía en DFT para inspectores - 10 encuentros regionales de inspectores **-** Difusión de publicación sobre legislación laboral - Boletín electrónico sobre DFT
Eje temático 2: promoción DFT	- Campaña de promoción de DFT (sin seriado radial) - Diseño de hipervínculo - Plegables sobre DFT - Sistema de carteleras: diseño, producción y elaboración de 4 carteleras anuales para las 32 direcciones territoriales. - Módulo pedagógico de DFT en CTA (manual, videos pedagógicos, presentación, cartilla)
Eje temático 3: Construcción de Agenda Pública	**-** Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a la protección de DFT	- II Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores**.**
Eje temático 5: Interlocución	**-** Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN - Taller de capacitación en construcción de políticas públicas, concertación diseño de estrategias de comunicación en 12 SCDPSL - Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 12 SDCSPL anteriores - Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL

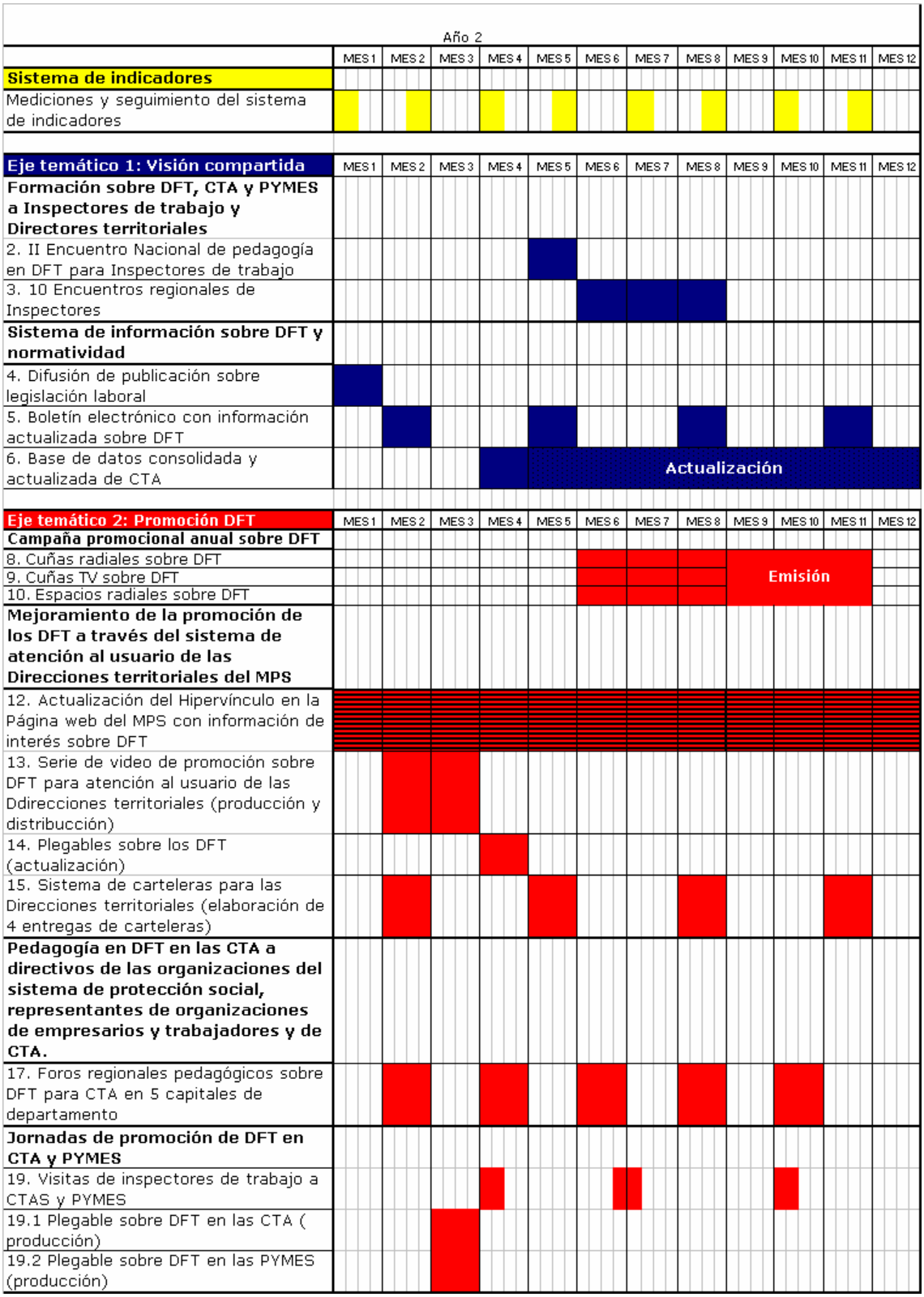
Año 3

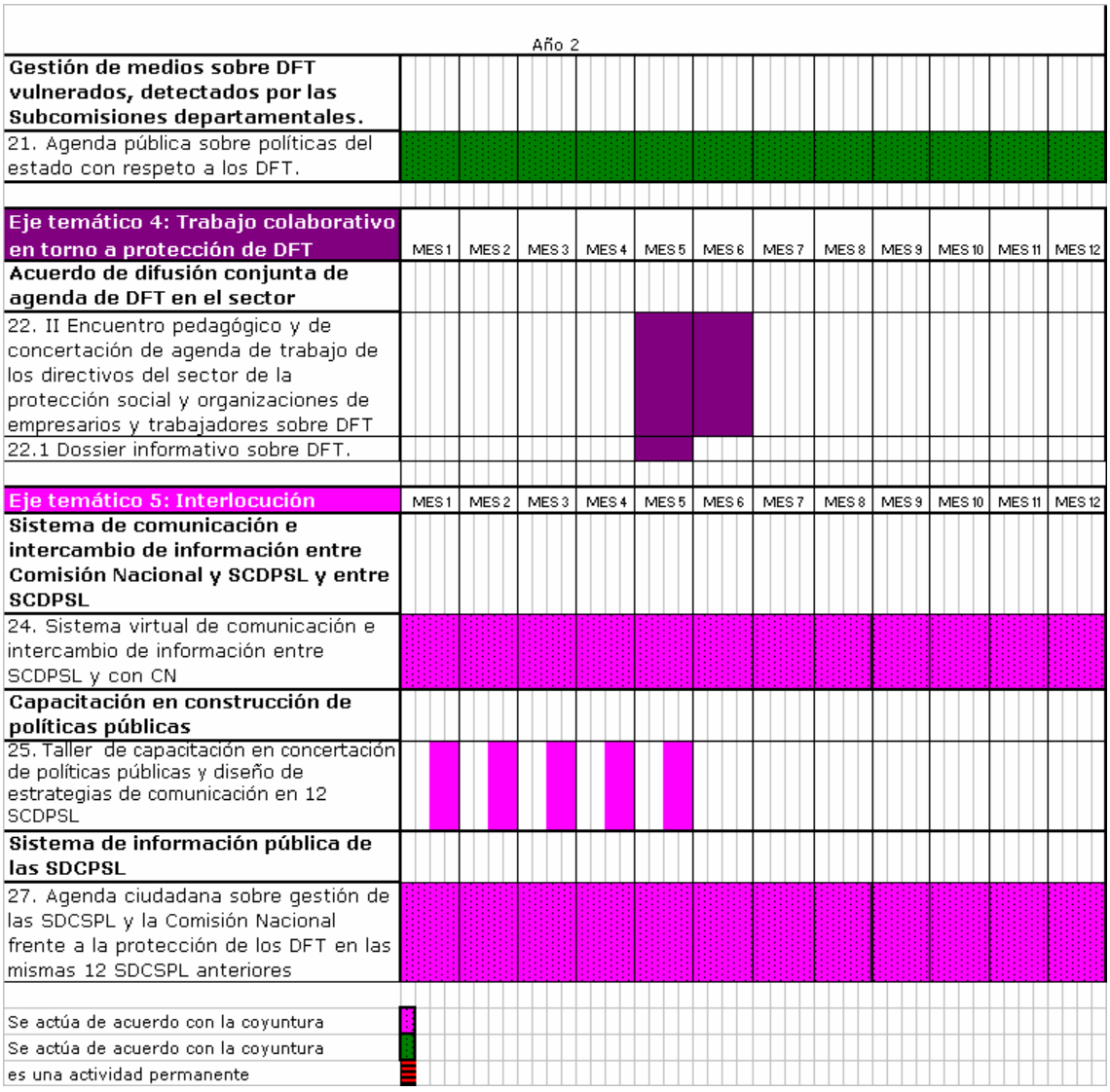
Acciones preliminares	- Sistema de indicadores
Eje temático 1: visión compartida	**-** Foro entidades reguladoras CTA (dossier, presentación e invitación) - III Encuentro nacional de pedagogía en DFT para inspectores - 12 Encuentros regionales de inspectores **-** Difusión de publicación sobre legislación laboral - Boletín electrónico sobre DFT
Eje temático 2: promoción DFT	- Campaña de promoción de DFT (sin seriado radial) - Diseño de hipervínculo - Plegables sobre DFT - Sistema de carteleras: diseño, producción y elaboración de 4 carteleras anuales para las 32 direcciones territoriales. - Módulo pedagógico de DFT en CTA (manual, videos pedagógicos, presentación, cartilla)
Eje temático 3: Construcción de Agenda Pública	- Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a la protección de DFT	**-** III Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores.
Eje temático 5: Interlocución	- Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN - Taller de capacitación en construcción de políticas públicas, concertación diseño de estrategias de comunicación en 12 SCDPSL - Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 12 SDCSPL anteriores - Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL

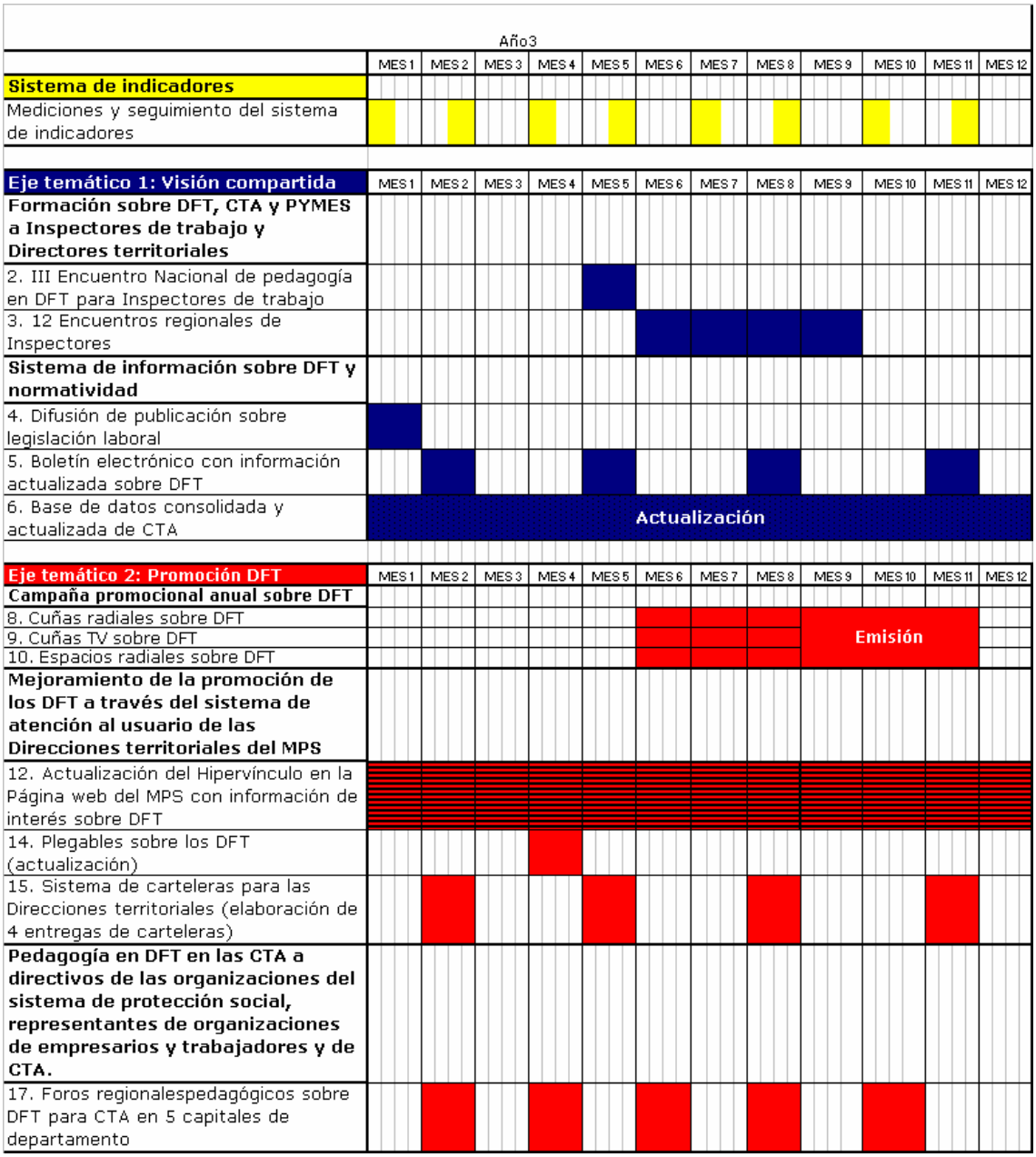
Cronograma escenario 2 (plan de implementación a 3 años)

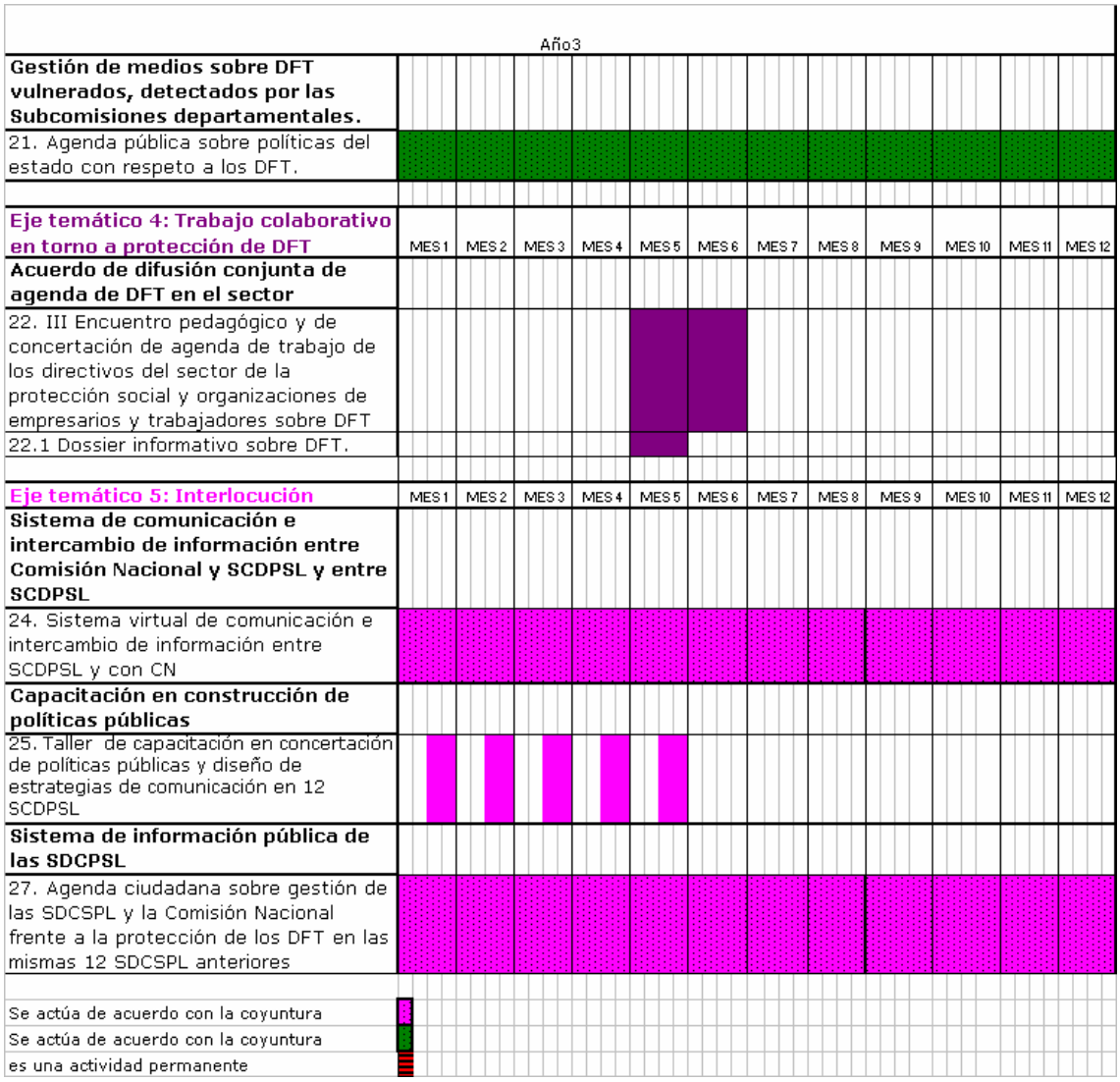



Año 1
Eje temático 3: Construcción de agenda pública
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección de DFT
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. I Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
Eje temático 5: Interlocución
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Capacitación en construcción de políticas públicas
25. Taller de capacitación en concertación de políticas públicas y diseño de estrategias de comunicación en 8 SCDPSL
Sistema de información pública de las SDCPSL
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 8 SDCSPL anteriores
28. Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente


Año 2
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Sistema de indicadores
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores
Eje temático 1: Visión compartida
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales
2. II Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo
3. 10 Encuentros regionales de Inspectores
Sistema de información sobre DFT y normatividad
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT
6. Base de datos consolidada y actualizada de CTA
Actualización
Eje temático 2: Promoción DFT
Campaña promocional anual sobre DFT
8. Cuñas radiales sobre DFT
9. Cuñas TV sobre DFT
10. Espacios radiales sobre DFT
Emisión
Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS
12. Actualización del Hipervínculo en la Página web del MPS con información de interés sobre DFT
13. Serie de video de promoción sobre DFT para atención al usuario de las Ddirecciones territoriales (producción y distribucción)
14. Plegables sobre los DFT (actualización)
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (elaboración de 4 entregas de carteleras)
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.
17. Foros regionales pedagógicos sobre DFT para CTA en 5 capitales de departamento
Jornadas de promoción de DFT en CTA y PYMES
19. Visitas de inspectores de trabajo a CTAS y PYMES
19.1 Plegable sobre DFT en las CTA (producción)
19.2 Plegable sobre DFT en las PYMES (producción)


Año 2
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
21. Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección de DFT
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. II Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
Eje temático 5: Interlocución
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Capacitación en construcción de políticas públicas
25. Taller de capacitación en concertación de políticas públicas y diseño de estrategias de comunicación en 12 SCDPSL
Sistema de información pública de las SDCPSL
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 12 SDCSPL anteriores
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente


Año3
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Sistema de indicadores
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores
Eje temático 1: Visión compartida
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales
2. III Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo
3. 12 Encuentros regionales de Inspectores
Sistema de información sobre DFT y normatividad
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT
6. Base de datos consolidada y actualizada de CTA
Actualización
Eje temático 2: Promoción DFT
Campaña promocional anual sobre DFT
8. Cuñas radiales sobre DFT
9. Cuñas TV sobre DFT
10. Espacios radiales sobre DFT
Emisión
Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS
12. Actualización del Hipervínculo en la Página web del MPS con información de interés sobre DFT
14. Plegables sobre los DFT (actualización)
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (elaboración de 4 entregas de carteleras)
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.
17. Foros regionalespedagógicos sobre DFT para CTA en 5 capitales de departamento


Año3
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
21. Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección de DFT
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. III Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
Eje temático 5: Interlocución
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Capacitación en construcción de políticas públicas
25. Taller de capacitación en concertación de políticas públicas y diseño de estrategias de comunicación en 12 SCDPSL
Sistema de información pública de las SDCPSL
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 12 SDCSPL anteriores
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente

Presupuesto escenario escenario 2 (plan de implementación a 3 años)

	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3	
DESCRIPCION	**COSTO AÑO 1 $ COL**	**COSTO AÑO 1 US$2500**	**COSTO AÑO 2 $ COL**	**COSTO AÑO 2 US$2500**	**COSTO AÑO 3 $ COL**	**COSTO AÑO 3 US$2500**
Gastos Preliminares	140.000.000	56.000	0	0	0	0
Equipo Basico de MPS	180.000.000	72.000	190.800.000	76.320	198.000.000	79.200
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores	0	0	53.000.000	21.200	55.000.000	22.000
Infraestructura MPS	11.340.000	4.536	0	0		
Infraestructura Direcciones territoriales	133.840.000	53.536	0	0		
Eje temático 1	228.111.400	91.245	237.134.084	94.854	266.674.320	106.670
Eje temático 2	1.589.340.720	635.736	1.671.239.163	668.496	1.734.304.792	693.722
Eje temático 3	110.000.000	44.000	116.600.000	46.640	121.000.000	48.400
Eje temático 4	18.035.600	7.214	19.117.736	7.647	19.839.160	7.936
Eje temático 5	103.431.680	41.373	151.585.597	60.634	157.305.808	62.922
GRAN TOTAL	**2.514.099.400**	**1.005.640**	**2.439.476.580**	**975.791**	**2.552.124.080**	**1.020.850**

5.4.3. Tercer escenario: Plan de implementación básico

El tercer escenario es el más básico en cuanto plantea el tiempo y las acciones mínimas para el logro de los objetivos. También propone la más baja inversión posible por parte del MPS.

- Características:

- **Duración:** contempla un período de dos años, el mínimo tiempo posible para obtener resultados en cuanto al mejoramiento del nivel de conocimiento de los DFT. Se ejecutaría completamente durante el próximo gobierno.

- **Inversión:** propone la mínima inversión posible por parte del MPS, convenios con otras entidades para realizar conjuntamente algunos de los componentes, e incluye acciones que requieren gestión, más no inversión presupuestal por parte del MPS.

- **Cobertura:** abarca todos los públicos propuestos por la estrategia, pero con menor intensidad en las acciones.

- **Priorización:** prioriza aquellas acciones, productos, medios y actos que son indispensables para el logro de los objetivos.

- Diferencias:

- **Viabilidad:** por la importante reducción en costos, en duración y en frecuencia de las acciones es el plan de mayor viabilidad en su ejecución.

- **Convenios:** con el fin de reducir la inversión presupuestal del MPS, se proponen que varios de los componentes de las estrategias se realicen y financien conjuntamente entre distintas entidades por medio de convenios.

- **Frecuencia:** debido a que abarca un menor período, este plan exige concentrar en dos años la ejecución de algunas acciones fundamentales para el logro de los objetivos, cuya ejecución estaba prevista inicialmente para tres o cinco años.

- Resumen estrategia escenario 3 (plan implementación básico 2 años)

Año 1

Acciones preliminares	- Línea de base sobre nivel de conocimiento de DFT - Elaboración documento conceptual sobre DFT desde el punto de vista de la Protección Social - Diseño y montaje del sistema de indicadores
Eje temático	**Estrategias**
Eje temático 1: visión compartida	**-** Foro entidades reguladoras CTA (dossier, presentación e invitación) - I Encuentro nacional de pedagogía en DFT para inspectores - 16 Encuentros regionales de inspectores **-** Difusión de publicación sobre legislación laboral (suscripción) - Boletín electrónico sobre DFT
Eje temático 2: promoción DFT	- Sistema de carteleras: 4 carteleras por año en las 32 direcciones territoriales - Módulo pedagógico de DFT en CTA (manual, videos pedagógicos, presentación, cartilla)
Eje temático 3: construcción de agenda pública	- Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a la protección de DFT	- I Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores.
Eje temático 5: interlocución	- Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con Comisión Nacional. - Taller de capacitación en construcción de políticas públicas, concertación diseño de estrategias de comunicación en 16 SCDPSL. - Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 16 SDCSPL anteriores. - Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL**.**

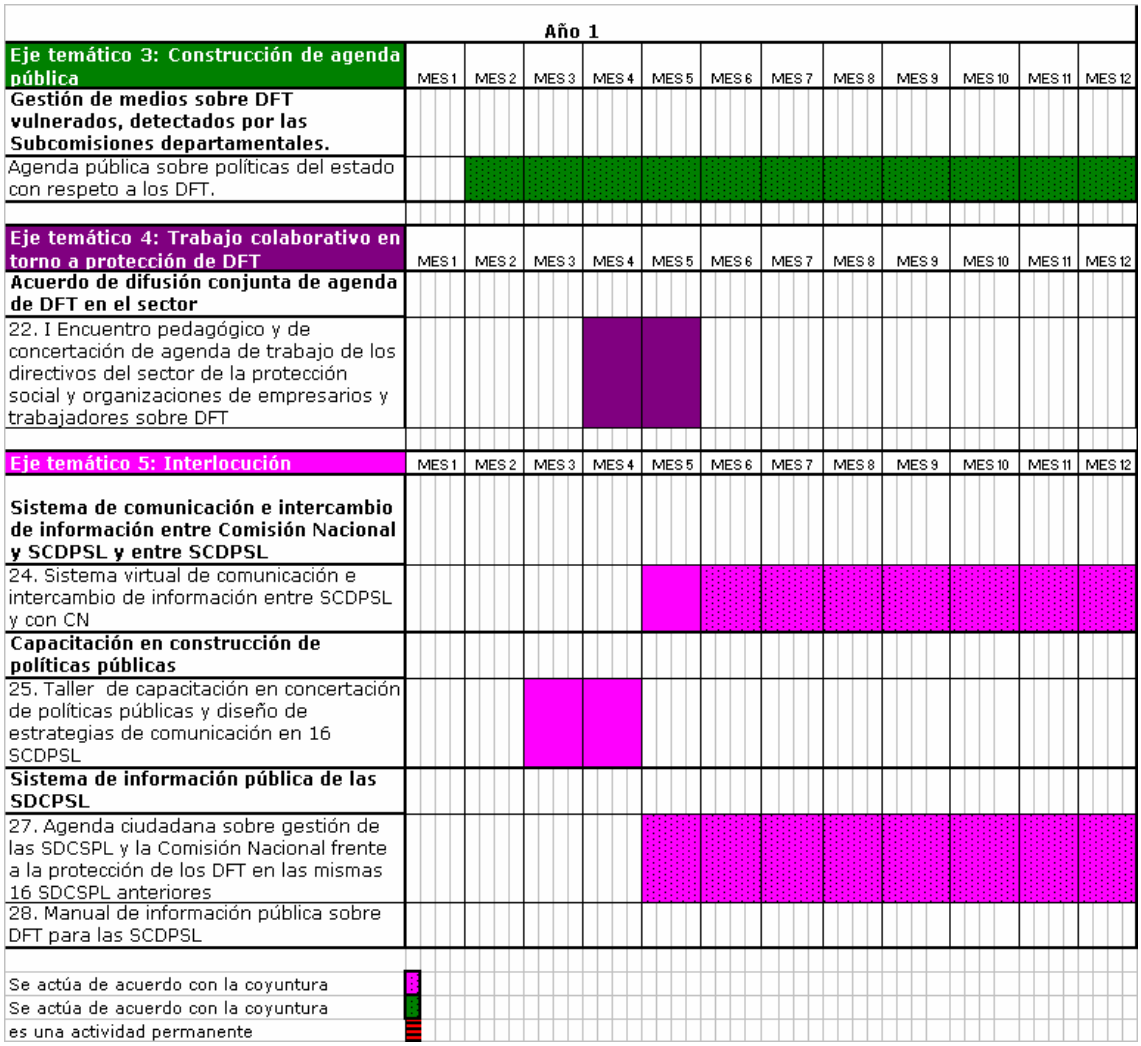
Año 2

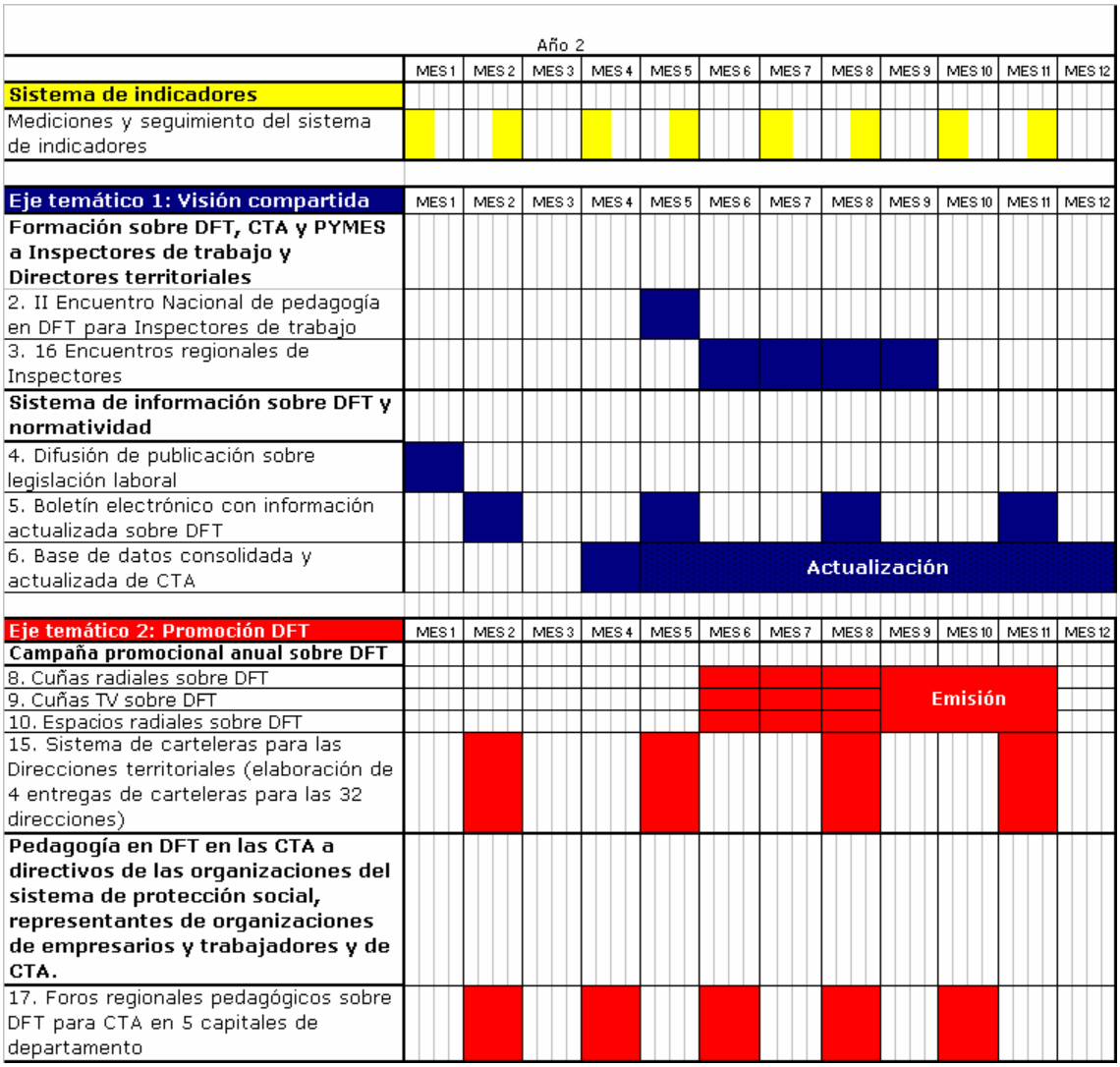
Acciones preliminares	- Sistema de indicadores
Eje temático	**Estrategias**
Eje temático 1: visión compartida	- II Encuentro nacional de pedagogía en DFT para inspectores - 16 Encuentros regionales de inspectores **-** Difusión de publicación sobre legislación laboral - Boletín electrónico sobre DFT
Eje temático 2: promoción DFT	- Campaña de promoción de DFT - Sistema de carteleras: diseño, producción y elaboración de 4 carteleras. - Módulo pedagógico de DFT en CTA (manual, videos pedagógicos,

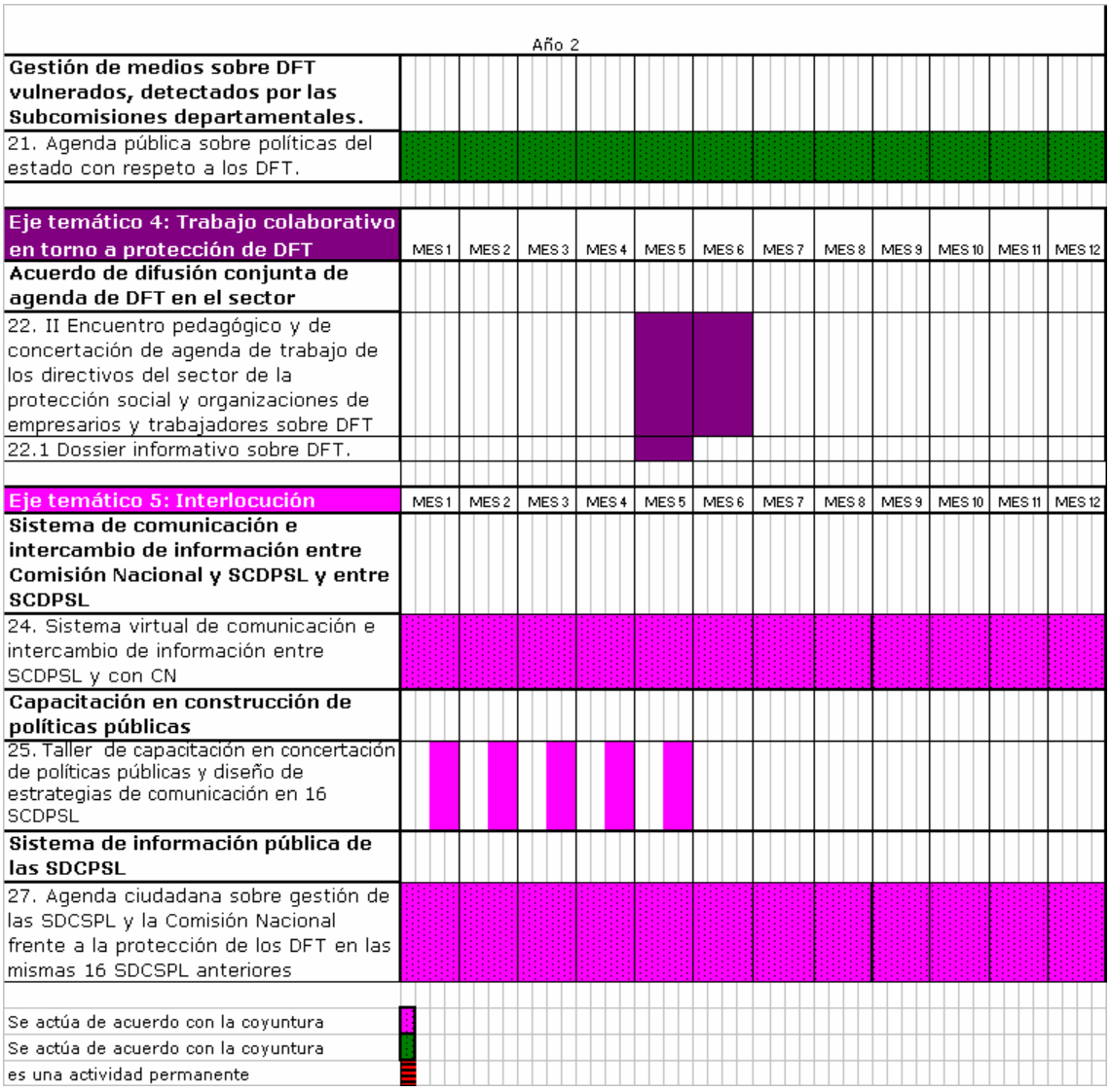
	presentación, cartilla)
Eje temático 3: construcción de agenda pública	- Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a la protección de DFT	- II Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores.
Eje temático 5: interlocución	- Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN - Taller de capacitación en construcción de políticas públicas, concertación diseño de estrategias de comunicación en 16 SCDPSL - Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 16 SDCSPL anteriores - Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL

- Cronograma escenario 3 (plan de implementación básico a 2 años)

	Año 1											
	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Conformación del equipo de trabajo												
Acciones preliminares												
Linea de base sobre nivel de conocimiento de DFT												
Elaboración documento conceptual sobre DFT desde el punto de vista de la Protección Social												
Sistema de indicadores												
Diseño y montaje del sistema de indicadores												
Eje temático 1: Visión compartida	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Construcción de visión compartida sobre DFT en las CTA y PYMES												
1. Foro de entidades reguladoras de CTA												
1.1 Dossier institucional												
1.2 Presentación en power Point												
1.3 Invitación												
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales												
2. I Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo												
3. 16 Encuentros regionales de Inspectores												
Sistema de información sobre DFT y normatividad												
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral (suscripción)												
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT												
Eje temático 2: Promoción DFT	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Campaña promocional anual sobre DFT												
8. Cuñas radiales sobre DFT									Emisión			
9. Cuñas TV sobre DFT												
10. Espacios radiales sobre DFT												
Mejoramiento de la promoción de los DFT a través del sistema de atención al usuario de las Direcciones territoriales del MPS												
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (Diseño, producción y elaboración de la primera cartelera)												
17. Foros regionales pedagógicos sobre DFT para CTA en 5 capitales de departamento												
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.												
18. Módulo pedagógico de DFT en CTA												
18.1 Manual para tallerista												
18.2 Videos pedagógicos sobre DFT												
18.3 Presentación en pwpt												
18.4 Cartilla sobre DFT en empresas y PYMES												


Año 1
Eje temático 3: Construcción de agenda pública
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección de DFT
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. I Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
Eje temático 5: Interlocución
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Capacitación en construcción de políticas públicas
25. Taller de capacitación en concertación de políticas públicas y diseño de estrategias de comunicación en 16 SCDPSL
Sistema de información pública de las SDCPSL
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 16 SDCSPL anteriores
28. Manual de información pública sobre DFT para las SCDPSL
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente


Año 2
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Sistema de indicadores
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores
Eje temático 1: Visión compartida
Formación sobre DFT, CTA y PYMES a Inspectores de trabajo y Directores territoriales
2. II Encuentro Nacional de pedagogía en DFT para Inspectores de trabajo
3. 16 Encuentros regionales de Inspectores
Sistema de información sobre DFT y normatividad
4. Difusión de publicación sobre legislación laboral
5. Boletín electrónico con información actualizada sobre DFT
6. Base de datos consolidada y actualizada de CTA
Actualización
Eje temático 2: Promoción DFT
Campaña promocional anual sobre DFT
8. Cuñas radiales sobre DFT
9. Cuñas TV sobre DFT
10. Espacios radiales sobre DFT
Emisión
15. Sistema de carteleras para las Direcciones territoriales (elaboración de 4 entregas de carteleras para las 32 direcciones)
Pedagogía en DFT en las CTA a directivos de las organizaciones del sistema de protección social, representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores y de CTA.
17. Foros regionales pedagógicos sobre DFT para CTA en 5 capitales de departamento


Año 2
Gestión de medios sobre DFT vulnerados, detectados por las Subcomisiones departamentales.
21. Agenda pública sobre políticas del estado con respeto a los DFT.
Eje temático 4: Trabajo colaborativo en torno a protección de DFT
MES 1
MES 2
MES 3
MES 4
MES 5
MES 6
MES 7
MES 8
MES 9
MES 10
MES 11
MES 12
Acuerdo de difusión conjunta de agenda de DFT en el sector
22. II Encuentro pedagógico y de concertación de agenda de trabajo de los directivos del sector de la protección social y organizaciones de empresarios y trabajadores sobre DFT
22.1 Dossier informativo sobre DFT.
Eje temático 5: Interlocución
Sistema de comunicación e intercambio de información entre Comisión Nacional y SCDPSL y entre SCDPSL
24. Sistema virtual de comunicación e intercambio de información entre SCDPSL y con CN
Capacitación en construcción de políticas públicas
25. Taller de capacitación en concertación de políticas públicas y diseño de estrategias de comunicación en 16 SCDPSL
Sistema de información pública de las SDCPSL
27. Agenda ciudadana sobre gestión de las SDCSPL y la Comisión Nacional frente a la protección de los DFT en las mismas 16 SDCSPL anteriores
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
Se actúa de acuerdo con la coyuntura
es una actividad permanente

Presupuesto escenario 3 (plan de implementación a 2 años)

	AÑO 1		AÑO 2	
DESCRIPCION	**COSTO AÑO 1 $ COL**	**COSTO AÑO 1 US$2500**	**COSTO AÑO 2 $ COL**	**COSTO AÑO 2 US$2500**
Gastos Preliminares	140.000.000	56.000	0	0
Equipo Basico de MPS	180.000.000	72.000	190.800.000	76.320
Mediciones y seguimiento del sistema de indicadores	0	0	53.000.000	21.200
Infraestructura MPS	11.340.000	4.536	0	0
Infraestructura Direcciones territoriales	133.840.000	53.536	0	0
Eje temático 1	284.270.800	113.708	269.383.312	107.753
Eje temático 2	1.572.703.000	629.081	1.658.903.180	663.561
Eje temático 3	110.000.000	44.000	116.600.000	46.640
Eje temático 4	18.035.600	7.214	19.117.736	7.647
Eje temático 5	182.578.880	73.032	151.585.597	60.634
GRAN TOTAL	**2.632.768.280**	**1.053.107**	**2.459.389.825**	**983.756**

5.5. Presupuesto

Ver documento anexo.

Glosario

- ACOPI: Asociación colombiana de pequeños industriales

- ACRIP: Asociación colombiana de relaciones industriales y personal

- ANDI: Asociación nacional de industriales

- CONACTA: Confederación de cooperativas de trabajo asociado

- CONFECOOP: Confederación colombiana de cooperativas

- CNCPSL: Comisión nacional de concertación de políticas salariales y laborales

- DFT: derechos fundamentales en el trabajo

- FENALCO: Federación nacional de comerciantes

- MIPYMES: micro, pequeñas y medianas empresas

- MPS: Ministerio de la protección social

- SCDPSL: Subcomisiones departamentales de concertación de políticas salariales y laborales

- SPS: Sistema de protección social

BIBLIOGRAFÍA

FRASER, Nancy, Iustitia Interrupta, Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista", Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes. Facultad de Derecho. Bogotá. Colombia. 1997

JARAMILLO, Juan Camilo. "MCPOI Modelo de Comunicación Pública Organizacional e Informativa para Entidades del Estado" USAID – Casals & Asociates Inc, Comunicación Pública estrategias. Servigraphic Ltda. Bogotá. Colombia. Marzo de 2004.

JARAMILLO , Miguel. "Estudio de Buenas Prácticas en la Gestión de la Inspección Laboral para la Región Andina(Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia)". USAID

JARAMILLO, Miguel. "Estudio de identificación de posibles proyectos de asistencia técnica en materia de inspección laboral y difusión de la normativa sobre los derechos fundamentales del trabajador." Agencia Internacional para el Desarrollo de Estados Unidos de América (USAID-Perú). Programa Regional-Proyecto CRECER. Agosto de 2005

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA. DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN LABORAL. "La protección laboral como instrumento de la protección social."

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA; UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. "Proyecto de fortalecimiento a las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales- SDCPSL. Fase II. Convenio 112 de 2005.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA; VICEMINISTERIO DE RELACIONES LABORALES; UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO; GRUPO DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA PREVENTIVA. "Manual del inspector de trabajo" Editorial Cargraphics S.A. Bogotá. 2005.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. UNIDAD DE PROTECCIÓN LABORAL. Proyecto "Divulgación y promoción de los derechos fundamentales en el trabajo en Colombia" Bogotá. 2005.
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA. Preguntas y respuestas de atención al usuario. Bogotá. Colombia.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA. Documento interno de trabajo: Cooperativas de trabajo asociado.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA; SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Circular "Distinción entre las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y las Empresas de Servicios Temporales (EST). Bogotá. Colombia. Agosto de 2004

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA; OIT . "Principios y derechos fundamentales en el trabajo"

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA Cartilla sobre derechos fundamentales.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA; UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO; Estadísticas de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del trabajo. 2005.

MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA. Manual de las cooperativas. Colombia.

Planes de acción de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Colombia 2005-2006.

PADILLA A, Jaime Luis; OSORIO, Jorge Iván. Proyecto “Sistema de inspección laboral, retos y oportunidades. Inspección para la competitividad”. Colombia productiva. Enero de 2006.

PROGRAMA REGIONAL-PROYECTO CRECER (USAID – Perú). Términos de referencia para la elaboración de una estrategia de comunicación sobre normativa laboral, con especial foco en derechos fundamentales, y un plan para su implementación en países de la Región Andina.

PROYECTO DE LEY NÚMERO 80 DE 2005 “Por medio de la cual se regula el trabajo asociado cooperativo”.

PROYECTO DE LEY NÚMERO 105 DE 2005 “ Por la cual se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precoopertaivas de Trabajo Asociado y se dictan otras disposiciones.

Proyecto “Fortalecimiento de los derechos laborales: Cumple y Gana”. http://www.funpadem.org/cumpleygana.html.

Proyecto “Youth Rule” del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. http://www.youthrules.dol.gov/.

Proyecto de fortalecimiento al sistema de inspección en Chile.

SÁNCHEZ Mesa, Jorge León. “Cooperativas de Trabajo Asociado”. Viceministerio de Relaciones Laborales. Bogotá. Colombia. Septiembre de 2005.

SÁNCHEZ Mesa, Jorge León. Concepto Técnico. Proyectos de Ley No. 29 y 57 de 2005. Bogotá. Colombia. Septiembre de 2005.

USAID y PROYECTO CRECER. “Reporte Nacional: Colombia, Estudio de Identificación de Posibles Proyectos de Asistencia Técnica en Materia de Inspección Laboral y Difusión de la Normativa sobre los Derechos Fundamentales del Trabajador.” Perú. Agosto de 2005.