



POLÍTICA PÚBLICA DE GENERACIÓN DE INGRESOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL MUNICIPIO DE SOPÓ

SOPÓ SEGURIDAD Y PROSPERIDAD 2016- 2020



ALCALDÍA MUNICIPAL DE SOPÓ
OCTUBRE DE 2018



ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

WILLIAM OCTAVIO VENEGAS RAMIREZ
Alcalde Municipal

ALBA FABIOLA MUÑOZ RODRÍGUEZ
Gestora Social

DIEGO ANDRES TORREGROSA TOVAR
Secretario Jurídico y de Contratación

OMAYRA ESPERANZA CORTÉS ARIZA
Secretaria de Gestión Integral

JOSÉ OCTAVIO ARÉVALO USECHE
Secretario de Educación

MARTHA INÉS GONZALEZ SARMIENTO
Secretaria de Hacienda

CINDY JOHANA FORERO RICO
Secretaria de Gobierno

JAIME DAVID CLAVIJO POVEDA
Secretario de Cultura

SULMARY QUIROGA RODRÍGUEZ
Secretaria de Desarrollo Institucional

GIOVANNA STELLA PAEZ CORTÉS
Secretaria de Planeación Territorial y Urbanismo

KAREN PATRICIA VILLERAS ESPITIA
Secretaria de Infraestructura y Obras Públicas

SANDRA MAGDALENA ZAPATA PRIETO
Secretaria de Salud

SINDY CATERINE MARTÍNEZ RINCÓN
Secretaria de Desarrollo Económico

PAULO MARTÍN PRIETO CARRANZA
Secretario de Ambiente Natural

JOHN SERGIO AVELLANEDA CARRANZA
Secretario de Recreación y Deportes

PEDRO MARIO ALARCÓN PACHÓN
Secretario de Vivienda

CAROL ANDREA PIAMONTE OSPINA
Jefe de Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones

LUIS ALEJANDRO TORRES ZAPATA
Jefe Almacén General

NATHALY VIVIANA ALARCÓN CUBILLOS
Jefe Oficina de la Juventud

GLORIA RUBIELA GAITAN GARCIA
Jefe de Control Interno

LUIS HERNANDO TARAZONA SOTO
Gerente de Empresa de Servicios Públicos (E)



ELABORADO POR

OMAYRA ESPERANZA CORTÉS ARIZA
Secretaria de Gestión Integral

SINDY CATERINE MARTÍNEZ RINCÓN
Secretaria de Desarrollo Económico

INGRID CAMILA TARAZONA RODRÍGUEZ
Profesional Universitario de la Secretaría de Gestión Integral

YULIET VIVIANA RUEDA AVILA
Profesional del Grupo de Políticas Públicas

GUSTAMBER DE JESÚS GUERRERO
Profesional del Grupo de Políticas Públicas

BARBARA MILENA FORERO GARCIA
Profesional Secretaría de Desarrollo Económico



Contenido

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	8
1.1. MARCO DE REFERENCIA	8
1.1.1 OBJETIVO GENERAL	8
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.1.3. ENFOQUES	8
1.1.4. PRINCIPIOS.....	10
1.1.5. JUSTIFICACIÓN	11
1.2 MARCO SITUACIONAL.....	14
1.2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MUNICIPIO	14
1.2.2. DATOS POBLACIONALES	14
1.2.3. PROYECCIONES DE POBLACIÓN	16
1.2.4. DATOS SISBEN	17
1.2.5. RELACIÓN CLASIFICACIÓN DEL SUELO- POBLACIÓN	21
1.2.6. CONTEXTO GENERAL DEL DESARROLLO ECONÓMICO	23
1.2.6.1. GENERACIÓN DE INGRESOS Y DESARROLLO ECONÓMICO HACIA LA PROSPERIDAD.	23
1.3 OFERTA INSTITUCIONAL.....	62
1.4 CONSULTA PARTICIPATIVA – VOCES CIUDADANAS	64
CAPÍTULO II	82
2.1. MARCO NORMATIVO	82
2.2. MARCO POLÍTICO.....	90
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	90
PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL	94
PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL	98
2.3. MARCO CONCEPTUAL	100
CAPÍTULO III	116
3.1. ESTRUCTURA	116
3.1.1. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA.....	116
3.1.2. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y CONTROL.....	121
ANEXO 1	122



ANEXO 2	134
Bibliografía	148



INTRODUCCIÓN

La Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó, constituye no solo un enfoque sino un plan amplio y estratégico para lograr los objetivos en materia de empleo. A través del entendimiento del diagnóstico global de los diferentes sectores económicos como empresas, instituciones y/o programas que influyen sobre la demanda y la oferta de la mano de obra de la población en edad productiva. Teniendo en cuenta que los desafíos para la empleabilidad cada vez son más complejos por las tendencias demográficas y las dinámicas sociales y económicas que son relevantes en el mercado laboral.

Según (Lahera P, 2004) “Una Política Pública surge de un proceso de construcción permanente a través de convocatorias de actores diversos, que en últimas, son los que hacen posible su implementación y ejecución. Por esto, se define Política Pública como, el conjunto coherente de enfoques, principios, objetivos, estrategias y planes de acción que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de una sociedad (económica, política, social, cultural o ambiental) o busca generar las condiciones adecuadas para un grupo poblacional”.

Por lo anterior, En el plan de desarrollo 2016-2020 “Seguridad y prosperidad” se evidencia el interés de formular una política pública de empleo que favorezca la calidad de vida de los Soposeños y se implementen estrategias para la generación de ingresos. Así es como se describe en el Eje Estratégico: “Desarrollo sostenible y ordenado para lograr la prosperidad”. Con el Objetivo del Eje Estratégico: “Lograr el crecimiento económico y el desarrollo territorial ordenado incluyendo las determinantes ambientales, a través de la promoción de empleo

, el fortalecimiento rural, la aplicación de la innovación, ciencia y tecnología como pilares del desarrollo y la generación de alianzas regionales que promuevan la asociatividad y que favorezcan el desarrollo humano integral de las comunidades, procurando el bienestar económico y social en el largo plazo, asegurando que la base de los recursos provea los bienes y servicios eco sistémicos que el municipio necesita y el ambiente natural pueda recuperarse ante los impactos de las actividades productivas”.

Donde se presenta como Dimensión de Desarrollo: “Generación de ingresos y desarrollo económico hacia la prosperidad”. Para que se cumpla, a través del Objetivo de la Dimensión de Desarrollo: “Promover el desarrollo económico a través de la creación y



fortalecimiento de programas productivos, empresariales y comerciales que permitan crear una sociedad competitiva y próspera generando una mejor calidad de vida para los Soposeños”. Y el Objetivo del programa: “Implementar estrategias para la generación de ingresos y creación de empresas que impulse el crecimiento y la productividad del municipio, reduciendo la tasa de desempleo y promoviendo la formalización del trabajo” a fin de presentar como Meta de Producto: “Formular y adoptar la política pública de empleo municipal”.

De esta manera, en el presente documento se pretende declarar una política pública municipal participativa e inspiradora para la generación de ingresos para diferentes grupos de interés, de acuerdo al contexto social, y al estado del desarrollo económico específico de nuestra región.



CAPÍTULO I

1.1. MARCO DE REFERENCIA

1.1.1 OBJETIVO GENERAL

Promover el mejoramiento de la calidad de vida de las Soposeñas y los Soposeños mediante el desarrollo de acciones orientadas al fomento del empleo, la potenciación de ideas de negocios, el fortalecimiento del campo y posicionamiento del turismo como fuente generadora de ingresos, que aporte en la transformación de la desigualdad e inequidad social y económica.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Adoptar medidas de promoción y fomento del empleo digno a través de alianzas público-privadas que facilite el acceso y la permanencia a las diferentes ofertas laborales acordes a sus realidades y necesidades individuales, familiares y colectivas.
- Fomentar la creación y el fortalecimiento de ideas de negocios competitivas que contribuyan al desarrollo económico y humano de la población Soposeña, en especial aquellas que se encuentran en un alto grado de vulnerabilidad.
- Establecer acciones encaminadas a la dignificación del trabajo en el campo, el reconocimiento y el fortalecimiento de los aportes del sector rural en la economía local y el desarrollo de políticas de calidad sostenible y sustentable.
- Desarrollar estrategias de promoción y posicionamiento del sector turístico como fuente de empleo y emprendimiento para la población Soposeña.

1.1.3. ENFOQUES

La Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó cuenta con los siguientes enfoques que orientan su proceso de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación:



- **Enfoque de derechos:** Reconoce a mujeres y hombres sin distinción alguna como sujetos titulares de derechos, en el marco de un Estado Social de Derecho. Este enfoque se fundamenta en los postulados jurídicos y normativos definidos por estándares a nivel internacional, nacional y local. Así mismo, insta a que los gobiernos locales asuman la responsabilidad indelegable de desarrollar acciones de mejoramiento de la calidad de vida de mujeres y hombres a partir de sus propias realidades.
- **Enfoque diferencial:** Reconoce las particularidades, necesidades y potencialidades de mujeres y hombres; valorando sus distintas experiencias en razón del sexo, la identidad género, la orientación sexual, el ciclo vital, el grupo étnico al que pertenecen o se identifican, las condiciones socio-económicas, las afectaciones generadas por el conflicto armado, la discapacidad y la diferencia en el desarrollo, la relación con el territorio, entre otras. El enfoque diferencial reivindica la diversidad humana como una condición propia de los seres humanos y como la oportunidad para la construcción de sociedades democráticas e incluyentes.
- **Enfoque de desarrollo humano:** Entendido como la ampliación de las oportunidades, capacidades y potencialidades de mujeres y hombres para el goce efectivo de derechos, en especial el derecho al trabajo y al desarrollo económico. El municipio generará las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales necesarias para la generación de ingresos económicos y acceso equitativo a las ofertas laborales; como también desarrollarse integral y autónomamente a partir de sus propios intereses e historias de vida.
- **Enfoque de género:** Reconoce la brecha de desigualdad histórica entre mujeres y hombres, instaurada culturalmente a partir de relaciones de poder y dominación. Esta situación impide que las mujeres ejerzan en igualdad de condiciones y oportunidades los derechos. El enfoque de género facilita la identificación y el desarrollo de acciones encaminadas hacia la transformación de las situaciones de discriminación y exclusión social, la equiparación de oportunidades, el avance hacia la eliminación de todas formas de violencia, el acceso a los servicios, bienes y recursos del municipio, entre otras.
- **Enfoque territorial:** Comprende el territorio más allá del espacio físico, es considerado como el escenario en donde interactúan y confluyen diversas



subjetividades, en éste se definen acuerdos, arreglos y códigos sociales y culturales que le dan una identidad propia. Sopó se caracteriza por poseer una riqueza cultural producto de la multivariación de micro-territorios en lo urbano y lo rural que impactan el desarrollo humano, la calidad de vida, el estado social y emocional de sus habitantes, etc.

1.1.4. PRINCIPIOS

La Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó está fundamentada en los siguientes principios y valores:

- **Diversidad:** La población Soposeña se caracteriza por la confluencia de multivariadas expresiones sociales y culturales. Se reconoce, valora y exalta las historias propias individuales y colectivas, la noción de mundo, las comprensiones y relacionamiento con el territorio, las tradiciones, las costumbres, las formas de organización y movilización social y los mecanismos propios para el fortalecimiento de la identidad.
- **Equidad e Igualdad:** Todas las personas son ciudadanas y ciudadanos titulares de derechos y ejercen plena y autónomamente sus derechos económicos, sociales, políticos, culturales y ambientales en equidad de condiciones, aportando a la construcción del Municipio de Sopó como un territorio democrático, plural y diverso. Se reconocen brechas de desigualdad, que se empiezan a configurar desde la primera infancia, entre mujeres y hombres. Para ello, el Municipio de Sopó pone en marcha un conjunto de acciones en clave de política pública para equiparar las oportunidades y ampliar las capacidades y competencias laborales entre mujeres y hombres.
- **Autonomía y Autodeterminación:** La autonomía y la autodeterminación entendidas como las diversas facultades y capacidades que tienen las mujeres y los hombres para deliberar, proponer, decidir y orientar, de manera independiente sin ningún tipo de presión externa, acciones encaminadas a la exigibilidad de los derechos laborales y de desarrollo económico.
- **Participación real y efectiva:** El Municipio tiene la responsabilidad de generar condiciones para el empoderamiento y la potenciación de las mujeres y los hombres



en las acciones de movilización social y exigibilidad de derechos laborales y de desarrollo económico. Lo que implica el reconocimiento de las personas como sujetos políticos, que inciden en la organización de la gestión pública y en el operar del Estado, mediante la construcción de agendas sociales comunes y la participación en escenarios institucionales y comunitarios de deliberación y decisión.

- **Corresponsabilidad:** El Estado, la sociedad, las familias y el sector privado de manera articulada y coordinada formulan, implementan y evalúan acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de las personas mediante el desarrollo de estrategias para la generación de ingresos; así como también acciones de promoción, atención y restablecimiento de derechos laborales y de desarrollo económico en el Municipio de Sopó.
- **Construcción de paz:** La Administración Municipal avanzará en la consolidación de Sopó como territorio de paz mediante el desarrollo de acciones afirmativas de prevención, atención y restablecimiento de derechos de mujeres y hombres víctimas y afectadas por el conflicto armado; así como también en la armonización de apuestas institucionales con el marco jurídico que fundamenta la construcción de paz y la resolución pacífica de conflictos.
- **Sostenibilidad:** En aras de garantizar la ejecución eficaz y efectiva de esta política pública, a corto, mediano y largo plazo, la Administración Municipal contará con un sistema de seguimiento a la ejecución que garantice el cumplimiento de la misma, con sus respectivos instrumentos y metodologías.

1.1.5. JUSTIFICACIÓN

En los últimos tiempos, la formulación de Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó ha recobrado mayor importancia debido a la creciente preocupación para dar mejor respuesta a los desafíos de empleo, donde no solo sean tenidas en cuenta las políticas de orden nacional y las mencionadas en el mercado laboral, sino que por el contrario, se involucre la adopción de políticas de mayor alcance que además de acogerse a un plan o programa de promoción de empleo, vincule al sector empresarial e institucional en la formulación de estrategias que



dignifiquen la calidad de vida de la comunidad residente del Municipio de Sopó, con un enfoque participativo en la generación de ingresos.

Por lo cual, la necesidad de fijar y proponer una política pública ha sido puesta de relieve por muchos autores. Por tanto, la tarea de conducir, implementar y ejecutar las acciones de la política pública municipal de generación de ingresos es trascendental en la adecuación institucional que hoy exige la comunidad y aunque se realizan grandes esfuerzos para alcanzar éxito en sus procesos, no se excluyen que algunos de los problemas permanezcan vigentes.

En consecuencia, (Subirat 1989) aduce que las políticas públicas son un “Conjunto de acciones y operaciones que conducen a la definición de un problema y al intento de resolverlo, las mismas se consideran como determinados flujos del régimen político hacia la sociedad”. Así mismo, (Peters, 1982) afirma que las políticas públicas son “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos”. Como también, (Chandler y Plano, 1988) aseguran que “las acciones de gobierno, es el gobierno en acción, que busca como dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales”. Por lo cual, las políticas públicas “Son concebidas como productos del sistema político, no deben entenderse como partes exógenas del mismo, sino como constitutivas de las acciones o de los resultados de las actuaciones de los elementos formalmente institucionalizados del sistema político adscrito al ámbito del Estado” (Alcántara, 1995).

Lo anterior, da toda su importancia al trabajo de la construcción de una Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó que constituye un proceso de evaluación y diagnóstico socioeconómico, pero sobre todo al proceso de implementación y ejecución de las acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos claramente definidos, alcanzables y medibles que corresponden a los problemas evidenciados y responde a la lógica del modelo estratégico de intervención diseñado desde cada programa de la Alcaldía Municipal de Sopó.

A partir de ello, es deseable que las acciones propuestas en relación al empleo desde la administración municipal y/o el modelo de Gobierno, se puedan engranar con aquellas prácticas que prevalecen en las empresas del corredor industrial de la región, en materia



económica, social y medioambiental. Que pongan en juego todos los escenarios posibles para la generación de ingresos, que alimenten el crecimiento de la misma, y generen nuevas estrategias que conlleven al fomento del empleo, la potencialización de las ideas de negocios, y una renovación de los esquemas contractuales, que faciliten la búsqueda y la ubicación laboral. Teniendo en cuenta el fortalecimiento del campo y el posicionamiento del turismo como fuente generadora de ingresos, que aporte en la transformación de la desigualdad e inequidad social y económica, y se traslade al aumento de la calidad de vida para las personas que residen en el Municipio de Sopó.

No obstante, es de resaltar que dichas oportunidades de ingreso económico aumentan las oportunidades y capacidades en hombres y mujeres para el desarrollo personal y ocupacional, para el goce efectivo de derechos, en especial el derecho al trabajo y al desarrollo económico, con participación equitativa de las ofertas laborales y esto implica mejorar su posicionamiento en las empresas y/o instituciones.

De igual manera, dentro de este marco ha de considerarse la creación y el fortalecimiento de ideas de negocios competitivas que contribuyan al desarrollo económico y humano de la población Soposeña, proporcionando herramientas en formación empresarial para que sus negocios sean sostenibles y rentables en el tiempo, para cada unidad productiva, especialmente dirigidas a la población vulnerable. Como también, involucrar la dignificación del trabajo en el campo, el reconocimiento y el fortalecimiento de los aportes del sector rural en la economía local, que le permita al municipio visualizarse globalmente, con parámetros establecidos para la promoción y posición del sector turístico.

De esta manera, se ha pretendido que las formas de empleo para generación de ingresos con enfoque al mejoramiento de la calidad de vida, recobre mayor importancia en el actuar organizacional e institucional teniendo en cuenta que es indispensable para el reconocimiento de los individuos en la sociedad, desde el principio del reconocimiento de derechos, la diferencia y la igualdad de género. Que le posibilite la interacción y un intercambio de respuestas que provoquen diversas subjetividades a partir de la riqueza cultural que impacta el desarrollo humano, la calidad de vida y el estado social y emocional de los habitantes.



1.2 MARCO SITUACIONAL

1.2.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MUNICIPIO

El municipio de Sopó fue fundado el 25 de mayo de 1653. Está localizado a 39 kilómetros de Bogotá, Capital de Colombia, y a 25,7 kilómetros de Zipaquirá, Capital de la Provincia de Sabana Centro en el Departamento de Cundinamarca. Se encuentra a una altura de 2650 msnm y una temperatura media de 14 grados centígrados, los municipios con los que limita son: Tocancipá al norte, La Calera al sur, Guasca al oriente; y Cajicá y Chía al occidente. Su categoría municipal 2015 es 3.

Tiene una extensión territorial de 113 kilómetros cuadrados (km²) equivalente a 0,5% del territorio del Departamento, distribuida en 1,06 km² de área urbana y 110,44 km² de área rural. Administrativamente se encuentra dividido en 10 barrios en el caso urbano: Rincón del norte, Las Quintas, Los Sauces, La Montana, Primera de Mayo, Los Rosales, el Cerrito, Zalamea, Rincón Santo y Centro y 17 veredas en el área rural: Hato Grande, Aposentos, Pueblo Viejo, La Carolina, Centro Alto, Gratamira, Meusa, San Gabriel, Mercenario, Piedra Herrada, Agua caliente, Comuneros, Violeta, Chuscal, Bellavista, El Mirador y La Diana.

La geografía que circunda el municipio es dominada por el Parque Natural Ecológico Pionono localizado en el cerro más alto del municipio considerado como reserva forestal.

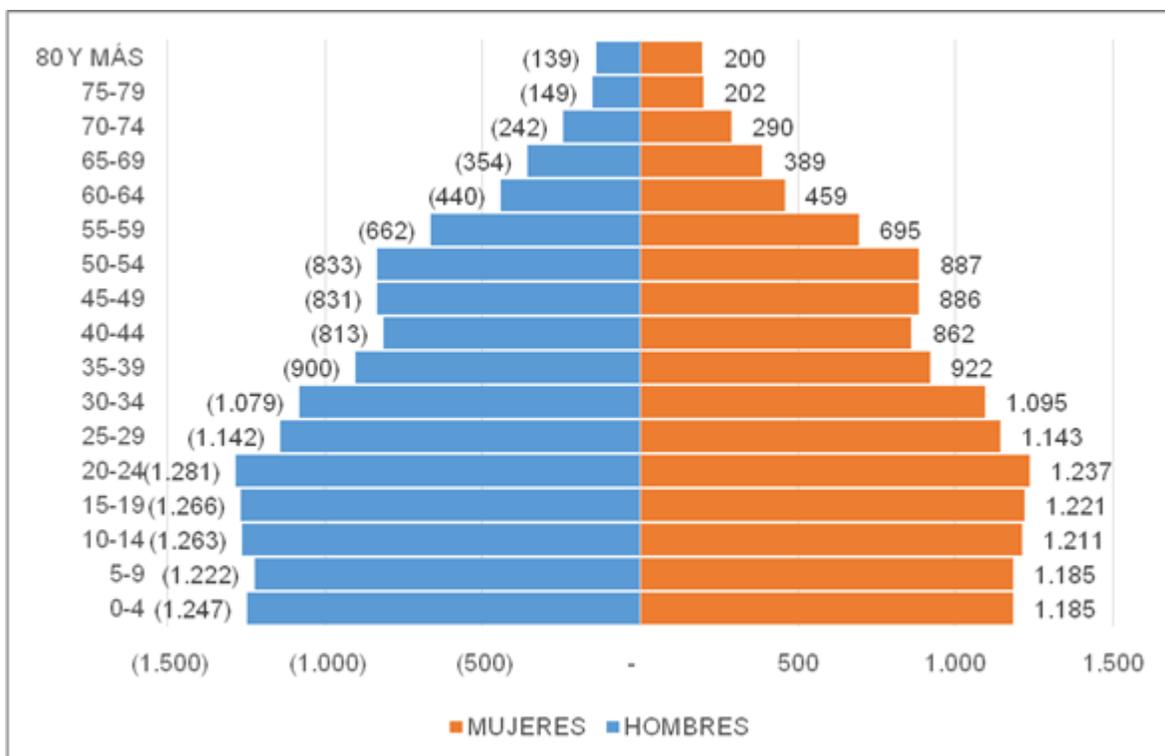
1.2.2. DATOS POBLACIONALES

La población total del Municipio para 2017 asciende a 27.932 habitantes, distribuidos en cabeceras un 64% y en las demás zonas un 36%, con mayor presencia del género femenino con un 50,3%. De igual manera se tiene que un 63% (17.755) de la población se encuentra potencialmente activa.



Total población en el municipio	27.932
Porcentaje población municipal del total departamental	1,0%
Total población en cabeceras	17.988
Total población resto	9.944
Total población hombres	14.069
Total población mujeres	13.863
Población (>15 o < 59 años) - potencialmente activa	17.755
Población (<15 o > 59 años) - población inactiva	10.177

Fuente: Ficha de caracterización territorial. DANE 2017



Fuente: Ficha de caracterización territorial. DANE 2017

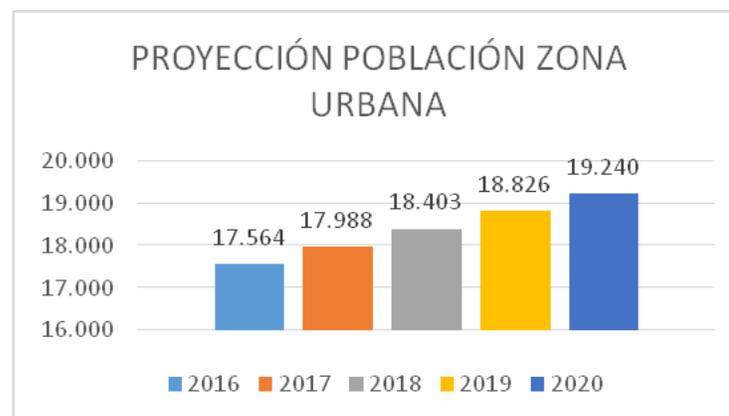


1.2.3. PROYECCIONES DE POBLACIÓN



Fuente: Propia con base en proyecciones DANE 2017

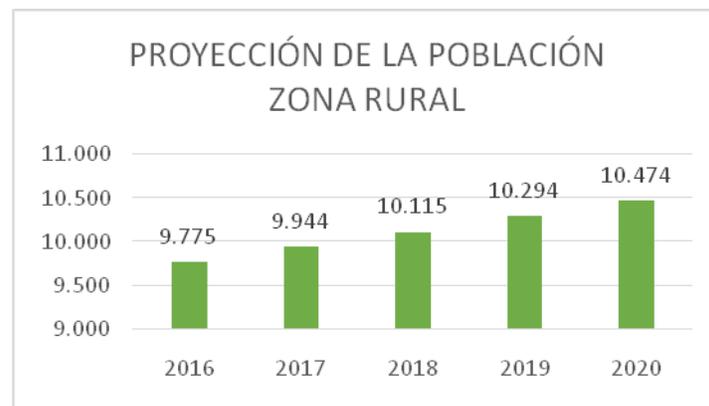
La anterior información corresponde a las proyecciones de incremento de la población según DANE para los años 2016 a 2020. Se estima entonces que para el año en curso tendremos una población de 28.518 habitantes reflejando un incremento de 586 personas respecto a la estimación para el año inmediatamente anterior.



Fuente: Elaboración propia con base en proyecciones DANE 2017



Para el 2018 según la proyección proporcionada por el DANE; el área urbana del municipio de Sopó reportará una población de 18.403 habitantes teniendo un incremento de 415 habitantes respecto al año anterior, en el que se estimó un total de 17.988 habitantes.

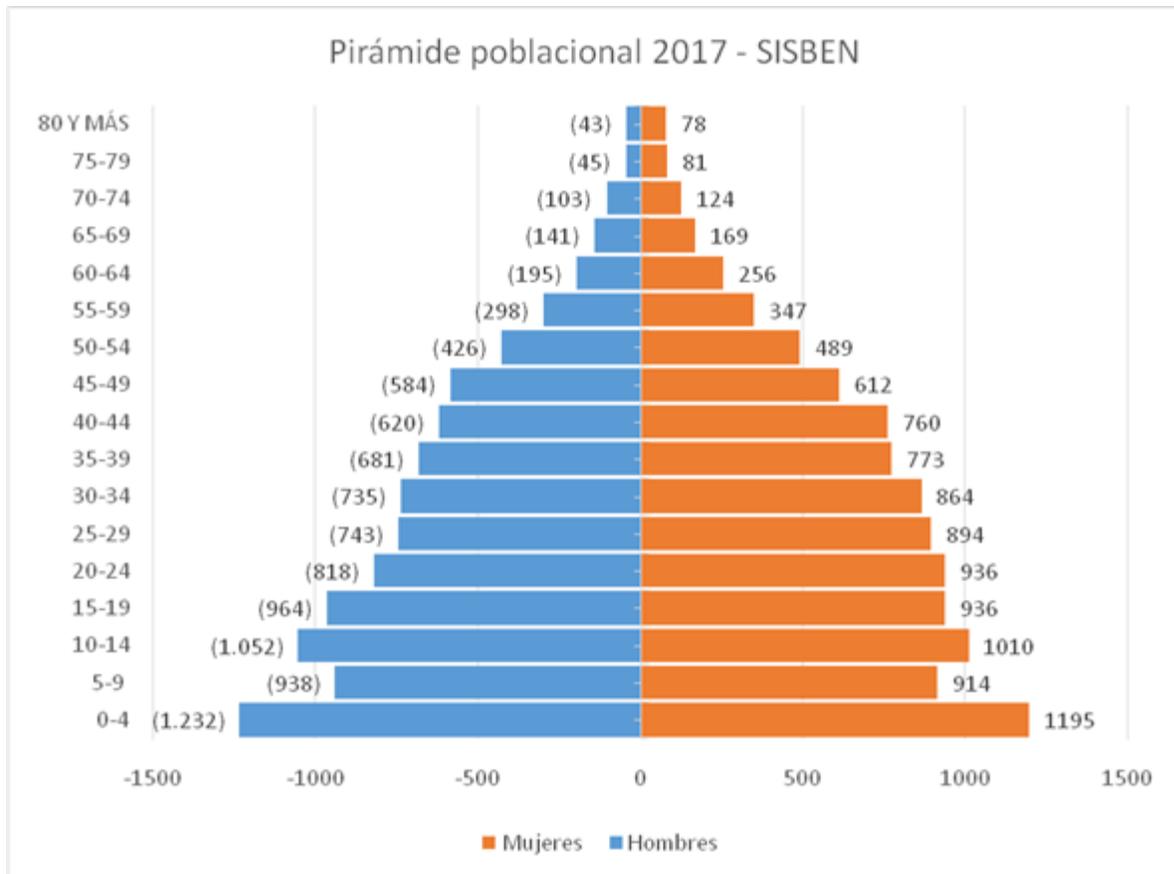


Fuente: Elaboración propia con base en proyecciones DANE 2017

Por otro lado, para el área rural del municipio de Sopó se proyecta para 2018 una población de 10.115 habitantes teniendo un incremento de 171 habitantes respecto al año anterior, en el que se estimó un total de 9.944 habitantes.

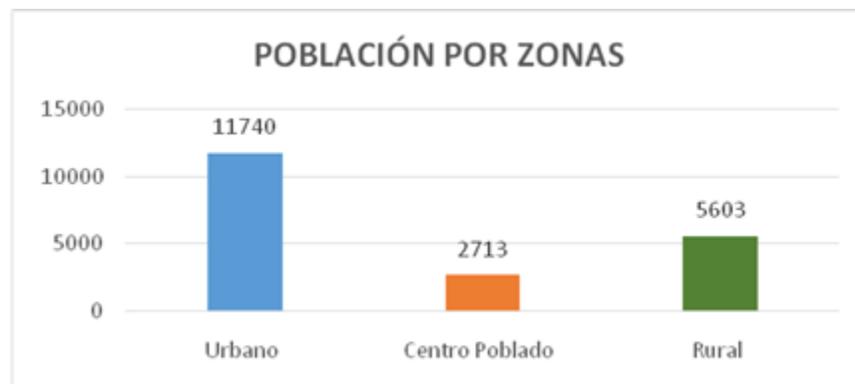
1.2.4. DATOS SISBEN

Según la última base certificada del Sisbén con corte diciembre de 2017, la población para el Municipio es de 20.056 personas con una presencia de 10.438 mujeres (52%) y 9.618 hombres (48%). La concentración de la población principalmente es en el casco urbano con un 58% de habitantes.



Fuente: Elaboración propia con referencia base de datos certificada SISBEN 2017

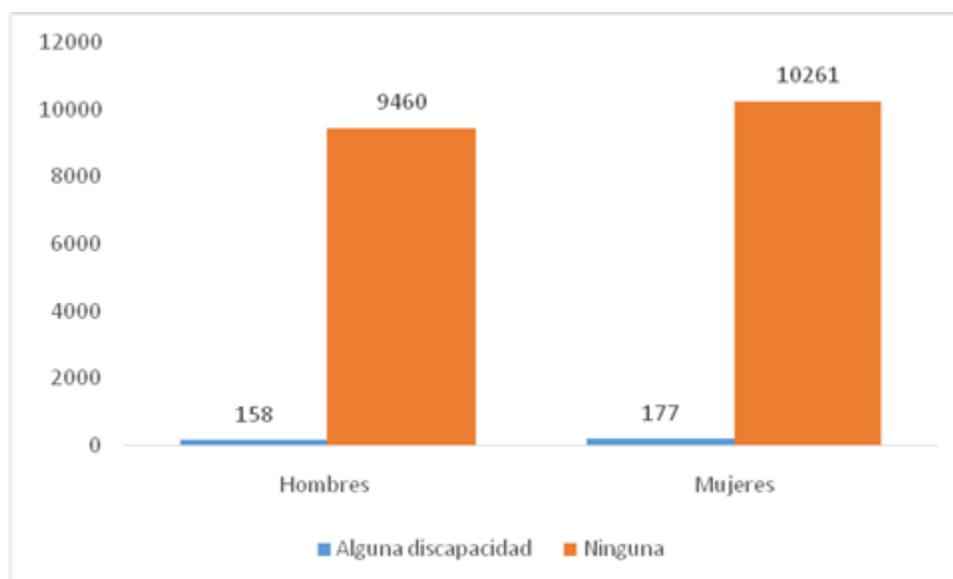
En relación con los ciclos vitales, el Municipio de Sopó cuenta en primera infancia (de 0 a 4 años) con 1.232 niños y 1.195 niñas; en infancia (de 5 a 12 años) 1.565 niños y 1.528 niñas; en adolescencia y juventud (de 13 a 28 años) 2.782 hombres y 2.978 mujeres; adultez (de 29 a 59 años) 3.512 hombres y 4.029 mujeres; y vejez (de 60 en adelante) 527 hombres y 708 mujeres).



Fuente: Elaboración propia con referencia base de datos certificada SISBEN 2017



De igual manera fue posible determinar que del total de la población el 1,6% cuenta con algún tipo de limitación o discapacidad dentro de las cuales se destacan principalmente sordera (discapacidad auditiva), dificultad para entender o aprender (dificultad cognitiva) y dificultad para moverse o caminar por sí solo (discapacidad física).



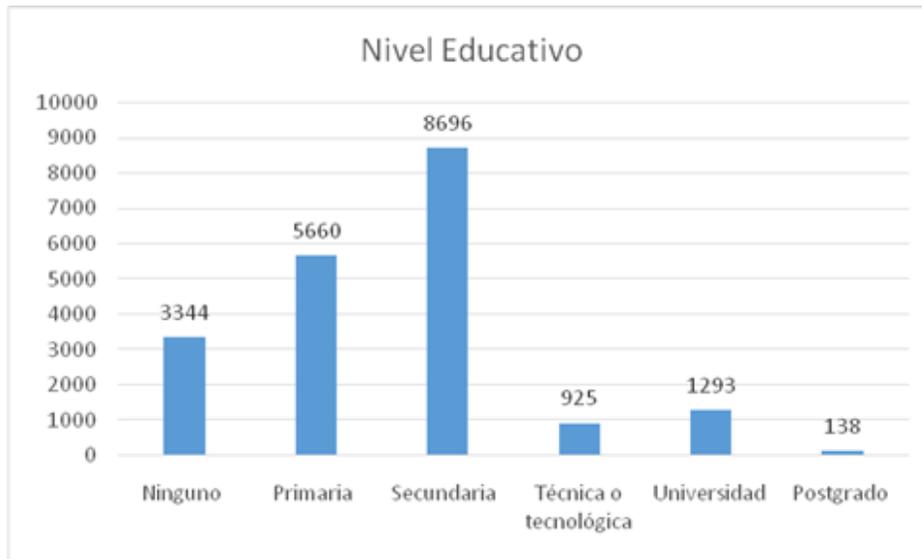
Fuente: Elaboración propia con referencia base de datos certificada SISBEN 2017

	Hombres	Mujeres
Ceguera total	8	3
Sordera total	48	52
Mudez	4	8
Dificultad para moverse o caminar por sí mismo	25	32
Dificultad para bañarse, vestirse o alimentarse por sí mismo	9	5
Dificultad para salir a la calle sin ayuda o compañía	17	44
Dificultad para entender o aprender	47	33
Ninguna	9460	10261

Fuente: Elaboración propia con referencia base de datos certificada SISBEN 2017

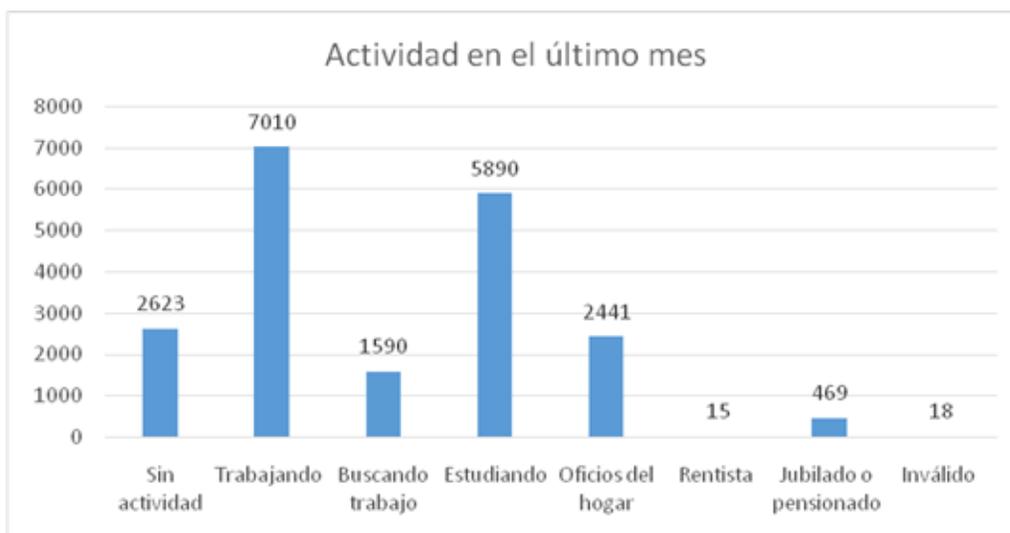


De acuerdo a datos registrados por la oficina de SISBEN, para el año 2017 la mayoría de habitantes sisbenizados (8696) indicaron tener educación secundaria mientras que en menor cantidad (138) indicaron tener estudios en postgrado.



Fuente: Elaboración propia con referencia base de datos certificada SISBEN 2017

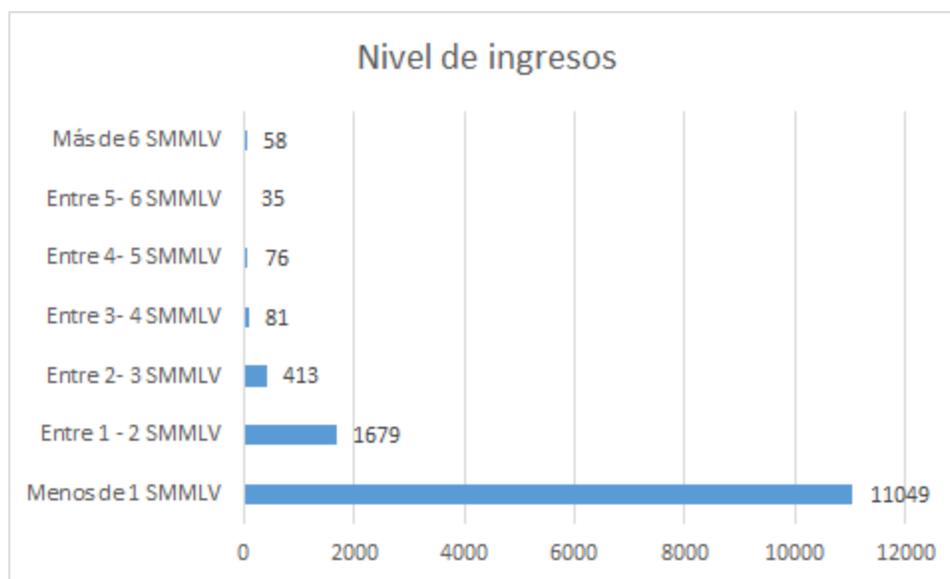
Del total de la población sisbenizada un 34% indicó estar trabajando, un 29% estudiando, mientras que un 13% no registra ninguna actividad y un 8% se encontraba en busca de trabajo.



Fuente: Elaboración propia con referencia base de datos certificada SISBEN 2017



De igual manera, con relación a la base de datos certificada del SISBEN 2017, 11.049 personas registraron percibir menos de 1 SMMLV como ingreso, 1.679 entre 1 y 2 y en menor medida (58 personas) más de 6 SMMLV.



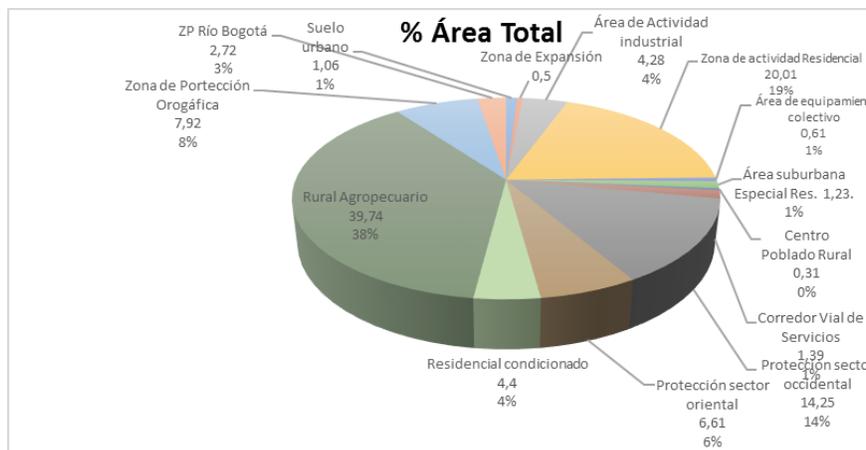
Fuente: Elaboración propia con referencia base de datos certificada SISBEN 2017

1.2.5. RELACIÓN CLASIFICACIÓN DEL SUELO- POBLACIÓN

En el análisis de la relación de la clasificación del suelo respecto de la población, se señala que en el Municipio el área urbana representa un 0,12% del territorio y contiene al 63,88% de la población, en contraste con la zona rural que abarca un 99,8% del espacio territorial.

	Áreas	Porcentaje
TOTAL	111.500,0	100,00%
URBANO	136,4	0,12%
RURAL	111.363,6	99,88%

Fuente: Secretaría de Planeación y Urbanismo. 2015



Fuente: Secretaría de Planeación y Urbanismo. 2015

En proporción del uso del suelo cabe resaltar que el 39,74% es destinado a usos agropecuarios, el 20,01% es zona de actividad residencial, el 14,25% es destinado a la zona de protección occidental, el 7,92% es zona de protección orográfica, en 6,61% es la zona de protección oriental, el 4,40 representa el área residencial condicionado, el área de actividad industrial es el 4,28%, la zona de protección del río Bogotá tiene el 2,72%, para el corredor vial de servicios de destina el 1,39%, el área suburbana especial residencial es el 1,23% , como porcentaje de suelo urbano se tiene 1,06% y en menores proporciones el equipamiento colectivo es 0,61%, la zona de expansión con 0,50% y finalmente el centro poblado rural representa el 0,031% .

TIPO DE USO	AREA (M2)	AREA (Ha)	PORCENTAJE	% calculado
Urbano	1.188.526,67	118,85	1,06	1,06
Expansión Urbana	554.816,34	55,48	0,50	0,50
Rural	109.866.009,72	10.986,60	98,44	98,44
AREA TOTAL MUNICIPIO	111.609.352,74	11.160,94	100,00	100,00
Zona Industrial	4.824.294,06	482,43	4,32	4,32
Corredor Sub Urbano - Residencial	12.512.333,12	1.251,23	11,21	11,21
Corredor Sub Urbano - Vial Serv R.	1557975,137	155,80	1,40	1,40

Fuente: Secretaría de Planeación y Urbanismo. 2015



1.2.6. CONTEXTO GENERAL DEL DESARROLLO ECONÓMICO

1.2.6.1. GENERACIÓN DE INGRESOS Y DESARROLLO ECONÓMICO HACIA LA PROSPERIDAD.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS DESARROLLADAS EN EL MUNICIPIO

A partir de la sub-regionalización funcional del departamento de Cundinamarca, el corredor Sopó, Tocancipá y Gachancipá se ha constituido en eje vital del desarrollo de la región capital y de los propósitos de la Gobernación de Cundinamarca y la Alcaldía Mayor de Bogotá. Éste corredor empresarial ha permitido identificar actividades industriales entendidas como el conjunto de procesos y actividades que tienen como finalidad transformar las materias primas en productos elaborados, encontrando empresas de bebidas, autopartes y automotores, productos químicos y plásticos, materiales de construcción, papel, imprenta, editoriales, gráficos, textiles y confecciones.

Las características de estos municipios han generado para el sector empresarial condiciones de ubicación, acceso, servicios, exenciones tributarias y un medio ambiente adecuado que han aportado a procesos más integrales de desarrollo.

Existe un sector agroindustrial que durante varios años ha constituido el desarrollo local de la zona, agrupando actividades destinadas a la transformación de insumos de origen agrícola (cultivos) y pecuario (ganado doble propósito) mayoritariamente. En el territorio se encuentran empresas de flores, lácteos con valor agregado, frutas exportables, hierbas, aromáticas y medicinales, así como hortalizas. Finalmente, se da inicio en la zona a la prestación de servicios definidos como bienes intangibles destinados a satisfacer las necesidades humanas como servicios empresariales y profesionales.

Según el Observatorio de la región Bogotá-Cundinamarca, ésta es la región con mayores perspectivas de crecimiento en Colombia. En los últimos diez años, el promedio de crecimiento del PIB de la región ha sido del 4,71%. La región conformada por Bogotá y diecinueve municipios de la sabana cundinamarquesa (Bojacá, Cajicá, Chía, Cota, Facatativá, Funza, Fusagasugá, Gachancipá, La Calera, Madrid, Mosquera, Sibaté, Soacha, Sopó, Tabio, Tenjo, Tocancipá, Ubaté y Zipaquirá), con 29% de las empresas del país, es la región con mayor concentración empresarial en Colombia. En total, en la región



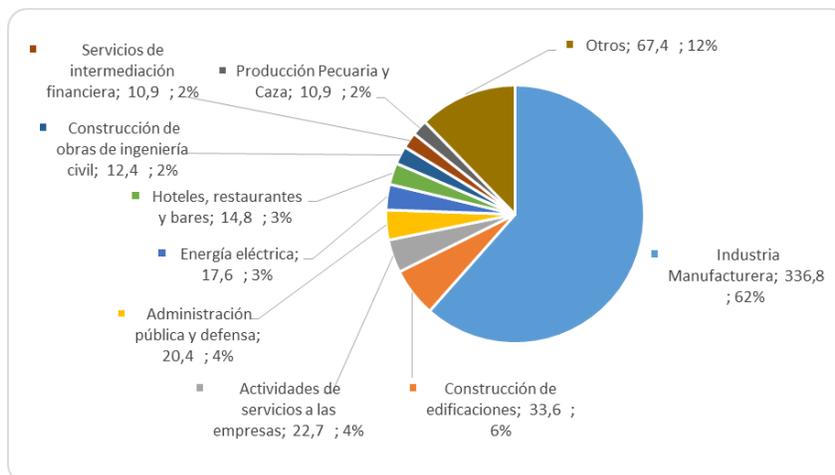
se encuentran 308.500 empresas; la mayoría (88%) de estas se encuentran en Bogotá y el 12% (36.893 empresas) en los diecinueve municipios. El 68% de estas empresas se dedica a las actividades de servicios, el 12% a la industria y el 1% a la agricultura. En esta región se concentra más del 85% de la actividad económica, cerca del 60% de la población, 99% de las empresas y se genera el 95% del PIB de Cundinamarca. Así mismo, en la región (19 municipios) opera el 10% de las medianas y grandes empresas, y se genera el 54% de las transacciones financieras del país (Cámara de Comercio de Bogotá, 2015).

A nivel regional se puede decir que la mayor tasa de participación laboral se concentra en los municipios de Cajicá, Cota, Tenjo y Tocancipá, pero así mismo las mayores tasas de desempleo se presentan en municipios como Cajicá, Tenjo, Zipaquirá y Tocancipá. En contraste las mejores tasas de ocupación están en los municipios de Cajicá, Cota, Tenjo y Tocancipá, reflejando una mayor dinámica del mercado de trabajo en dichos municipios comparado con los demás municipios de la provincia.

A partir de datos del DANE, se puede decir que el desarrollo económico del municipio está basado principalmente en la industria manufacturera abarcando 62% del sector productivo, el 12% corresponde a otras actividades, el 6% abarca el sector de la construcción de edificaciones, un 4% para actividades de servicios de las empresas, igualmente en 4% para la administración pública y defensa, el sector de la energía eléctrica representa un 3%, así como en 3% para el sector de servicios de hotelería, restaurantes y bares. La construcción de obras de ingeniería civil reportó un 2% de participación en la economía local, y en la misma proporción de 2% se encuentra los servicios de intermediación financiera, y finalmente la producción pecuaria y caza son el 2% para un total de 100% en el valor agrado municipal.

La base económica del municipio está conformada especialmente por la agroindustria dedicada a la producción de derivados lácteos, floricultura, además algunas gamas industriales dedicadas a la producción de bienes para el sector de la construcción y la fabricación de fósforos; le siguen en su orden las actividades comerciales, prestación de servicios y financieras.

Adicional a lo anterior, dentro del municipio se han estado construyendo áreas residenciales campestres para familias no oriundas, de estrato socio-económico alto, las cuales cuentan en su mayoría con campos de golf, áreas de equitación, lagos, zonas húmedas etc.

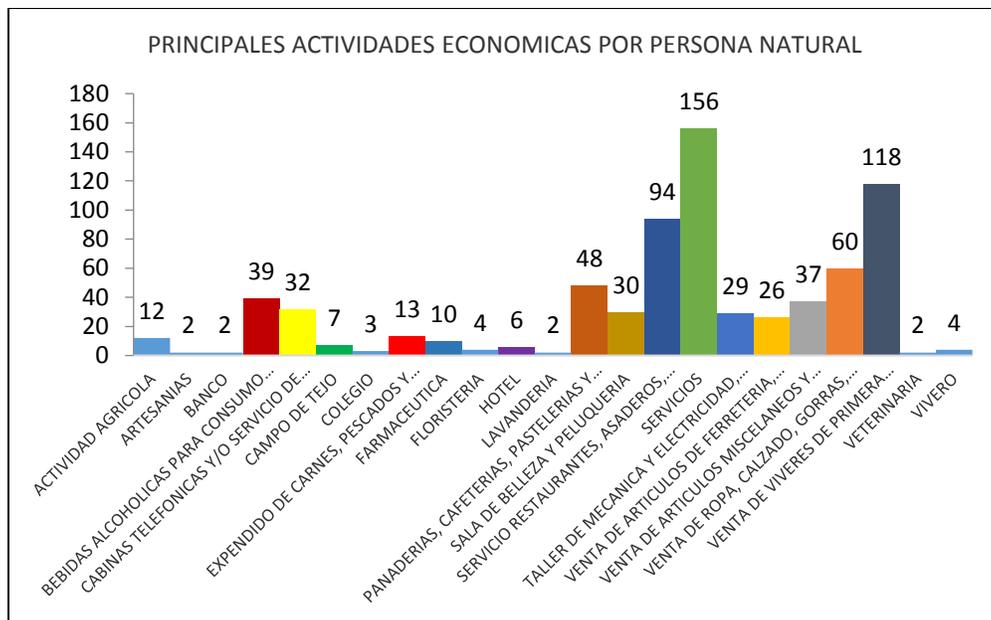


Fuente: DANE - 2015 (provisional), Cálculos DDTs

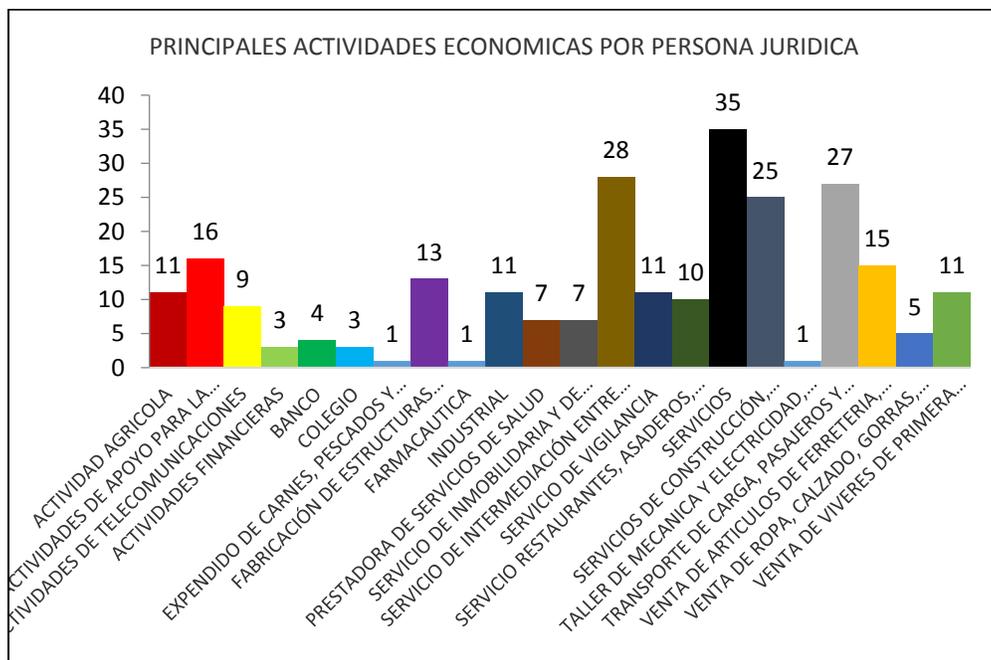
VALOR AGREGADO MUNICIPAL SECTORES DE MAYOR IMPORTANCIA (MM PESOS CORRIENTES)	
VALOR AGREGADO MUNICIPAL	649,0
Industria Manufacturera	399,2
Construcción de edificaciones	39,2
Actividades de servicios a las empresas	26,9
Administración pública y defensa	24,2
Energía eléctrica	20,9
Hoteles, restaurantes y bares	17,6
Construcción de obras de ingeniería civil	14,7
Servicios de intermediación financiera	13,0
Producción pecuaria y caza	12,9
Otros	79,8
Valor agregado Per Cápita (pesos corrientes)	23.233.504

Fuente: DANE 2013. Ficha Municipal Kit Territorial DNP 2017

De acuerdo a la actualización de los contribuyentes del impuesto de industria y comercio, avisos y tableros, y publicidad exterior visual en el Municipio de Sopó para el año 2016, se reporta que hay 736 establecimientos comerciales de personas naturales y 254 de personas jurídicas. Dentro de las actividades económicas desarrolladas por personas naturales se destacan los servicios, venta de víveres de primera necesidad y servicio de restaurante; las personas jurídicas realizan principalmente actividades de prestación de servicios, servicios de intermediación y transporte de carga.



Fuente. Elaboración propia. Secretaría de Hacienda Municipal. 2016



Fuente. Elaboración propia. Secretaría de Hacienda Municipal. 2016



Respecto a la clasificación de las actividades económicas se evidencia que la actividad comercial cubre la mayoría del mercado con un 45,45%, la actividad de servicios con el 43,84%, la industrial con el 9,80% y la financiera con el 0,91%.

TIPO DE ACTIVIDAD		
COMERCIAL	45,45%	450
SERVICIOS	43,84%	434
INDUSTRIAL	9,80%	97
FINANCIERA	0,91%	9

De acuerdo a lo anterior, las principales actividades realizadas en el sector comercial son la venta de víveres de primera necesidad, frutas, verduras, granos y otros con el 28,67% y en menor porcentaje la venta de artesanías con el 0,44%.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS SECTOR COMERCIAL		
ACTIVIDAD AGRICOLA	5,11%	23
ACTIVIDADES DE TELECOMUNICACIONES	2,00%	9
ARTESANIAS	0,44%	2
BEBIDAS ALCOHOLICAS PARA CONSUMO DENTRO DE BARES, DISCOTECAS	8,67%	39
CABINAS TELEFONICAS Y/O SERVICIO DE INTERNET	7,11%	32
CAMPO DE TEJO	1,56%	7
EXPENDIDO DE CARNES, PESCADOS Y PRODUCTOS AVICOLAS	3,11%	14
PANADERIAS, CAFETERIAS, PASTELERIAS Y BIZCOCHERIA	10,67%	48
VENTA DE ARTICULOS DE FERRETERIA, CONSTRUCCION, Y ARTICULOS PARA INSTALACIONES ELECTRICAS	9,11%	41
VENTA DE ARTICULOS MISCELANEOS Y PAPELERIA	8,22%	37



VENTA DE ROPA, CALZADO, GORRAS, ACCESORIOS Y HOGAR	14,44%	65
VENTA DE VIVERES DE PRIMERA NECESIDAD, FRUTAS, VERDURAS, GRANOS Y OTROS	28,67%	129
VIVERO	0,89%	4
TOTAL	100,00%	450

En el sector servicios se destacan actividades como los servicios con un 44,01% y en menor medida servicios de floristería y veterinaria con un porcentaje inferior al 1%.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS SECTOR SERVICIOS		
FARMACEUTICOS	2,53%	11
FLORISTERIA	0,92%	4
COLEGIOS	1,38%	6
HOTEL	1,38%	6
LAVANDERIA	0,46%	2
PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD	1,61%	7
SALA DE BELLEZA Y PELUQUERIA	6,91%	30
SERVICIO DE INMOBILIDARIA Y DE FINCA RAIZ	1,61%	7
SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN ENTRE EMPRESAS	6,45%	28
SERVICIO DE VIGILANCIA	2,53%	11
SERVICIO RESTAURANTES, ASADEROS, PIQUETEADEROS Y COMIDAS RAPIDAS	23,96%	104
SERVICIOS	44,01%	191
SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN, DISEÑO, ARQUITECTURA E INGENIERIA	5,76%	25



VETERINARIA	0,46%	2
TOTAL	100,00%	434

En el sector industrial, predominan las actividades de mecánica y electricidad con el 30,93%, seguido de las actividades de transporte de carga, pasajeros y servicios postales.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS SECTOR INDUSTRIAL		
ACTIVIDADES DE APOYO PARA LA EXTRACCIÓN DE PETROLEO Y DE GAS NATURAL	16,49%	16
FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS METALICAS, ORNAMENTACION Y METALURGICOS	13,40%	13
INDUSTRIAL	11,34%	11
TALLER DE MECANICA Y ELECTRICIDAD, MONTALLANTAS, CAMBIO DE ACEITE, FILTROS, TAPICERIA PARA VEHICULOS Y MOTOCICLETAS	30,93%	30
TRANSPORTE DE CARGA, PASAJEROS Y SERVICIOS POSTALES	27,84%	27
TOTAL	100,00%	97

EMPLEO

Teniendo en cuenta el informe de calidad de vida “Sabana como vamos 2016”, según los cálculos del observatorio del mercado del trabajo de Cundinamarca con base en la Encuesta Multipropósito 2014, se registra que la población en edad de trabajar es de 14.182 de los cuales 7.700 están ocupados, 358 desocupados y 6.124 inactivos; de los ocupados el 58,9% se encuentran vinculados al sector servicios, seguido del 30,2% al sector industrial. Este informe indica que la tasa de desempleo en el Municipio de Sopó es del 4,4%, siendo los profesionales los más afectados por esta situación.



De acuerdo a datos de la Secretaría de Desarrollo Económico del Municipio, durante los últimos años la tasa de desempleo en el municipio ha tenido una variación fluctuante; se redujo considerablemente entre los años 2008 y 2011 llegando a un 7,88% cumpliendo con la meta nacional de un dígito, sin embargo desde 2012 alcanzó un 11% sobrepasando los niveles nacionales que para la época registraron una tasa máxima de 10,4.

La Agencia de Empleo Colsubsidio sede Sopó, para el año 2015, tuvo 2337 vacantes y 2160 personas registradas en la base de datos de las cuales 429 fueron colocadas es decir 18,35%. Por su lado la agencia de empleo del municipio, entre mayo y diciembre de 2015, principalmente vinculó a Soposeños como operarios de producción a 233 personas, auxiliares logísticos- bodega 68 colocaciones, 26 personas vinculadas como meseros, 23 guardas de seguridad y 22 operarios de producción. Así mismo en el sector de las ventas se registraron 19 colocaciones, 18 para atención al cliente y 17 conductores, para un total de 587 beneficiados.

Para el año 2016, la Secretaría de Desarrollo Económico, registró en la plataforma de empleo “Sopó te emplea” 2705 personas las cuales se encontraban en busca de empleo, siendo en su gran mayoría personas jóvenes entre los 18- 28 años y adultos entre 29- 59 años, generalmente mujeres. De esta población, se colocaron 270 personas, principalmente en cargos operativos.

En el año 2017 se registraron en la plataforma 1374 personas, se brindó orientación a 1144 y se colocaron 278 personas en cargos operativos en su mayoría. Durante este mismo periodo, se recibieron 355 vacantes de las cuales 255 fueron ofertadas por la oficina de empleo del Municipio.

TRABAJO INFANTIL

Una de las apuestas de la Administración Municipal es la Erradicación del Trabajo Infantil como peor forma de trabajo y como una situación real de vulneración de derechos contra niños, niñas y adolescentes, desde el Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil – CETI – se han definido acciones articuladas enfocadas a la desestimulación y erradicación de esta práctica, como también la elaboración de diagnósticos que permita la identificación del estado de vulneración del mismo. A continuación se presentan algunos apartes que vislumbran esta realidad en el Municipio de Sopó.



Así mismo la información recolectada de las Unidades de Trabajo Informal para la vigencia 2016 permitió establecer lo siguiente:

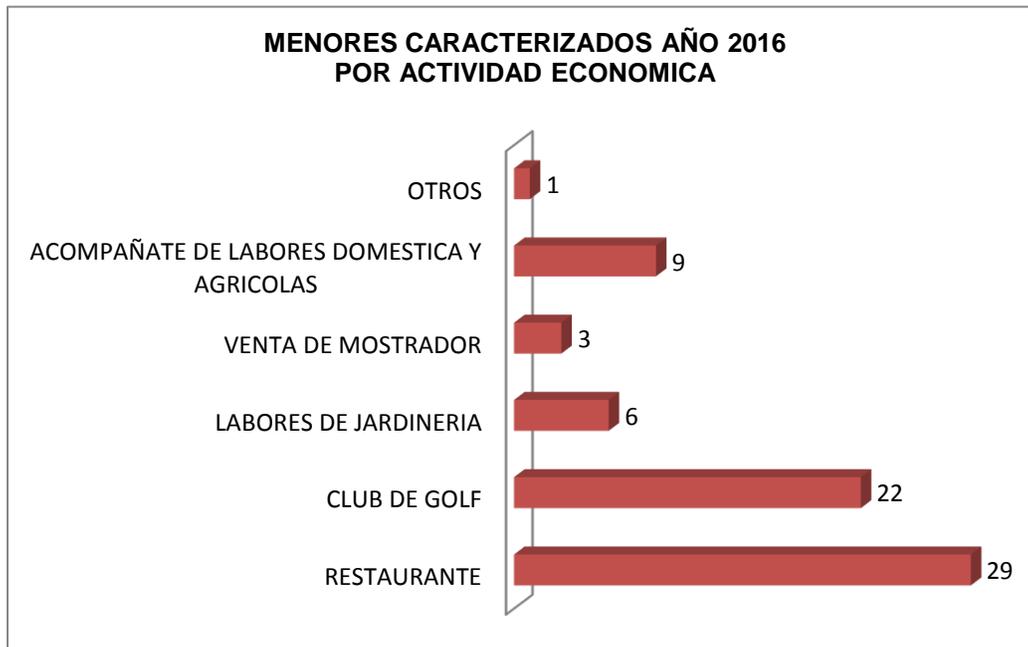


Gráfico de 60 UTIS (Unidades de Trabajo Informal) y Menores trabajadores Caracterizados en 2016 según sector económico.

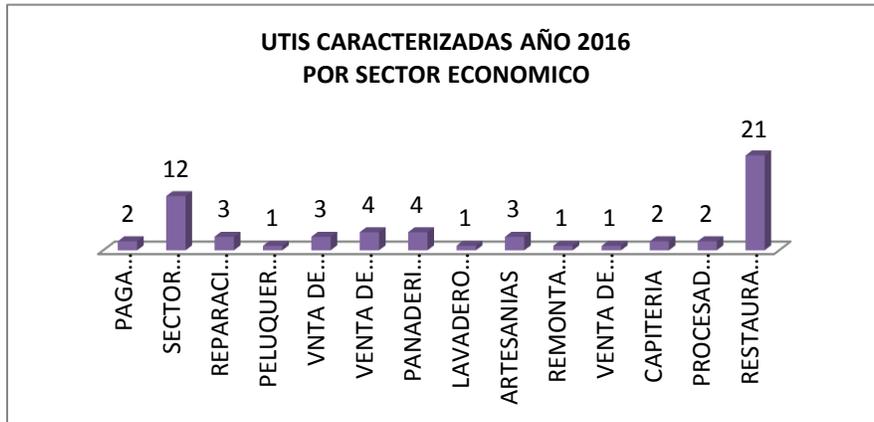
Es importante destacar que los menores trabajadores caracterizados desempeñan con mayor frecuencia labores de meseros en restaurantes, seguida de tarea de caddie de Golf los fines de semana. Esto permite analizar que nuestros NNA Soposeños no están expuestos a peores formas de trabajo y que a través de la intervención familiar y seguimiento no están en situación de vulnerabilidad.

Los menores trabajadores no tienen el permiso que expide el ministerio de trabajo de Zipaquirá, ya que una de las dificultades es que dentro de los requisitos esta la afiliación a todo el SGSS y como ellos trabajan solo 2 días a la semana los propietarios de los establecimientos argumentan que hay les quedaría a ganancia a los menores.

El caso de los menores que trabajan o mejor que están vinculados en los clubes de golf de la sabana, reciben beneficios como auxilio de transporte y educativos, también les proporcionan el almuerzo y el refrigerio, zona de hidratación y bloqueador solar, dotación de overol, zapatos y cachucha. Después de hacer un seguimiento se evidencia que les ofrecen buenas garantías en cuanto a su seguridad y beneficios en cuanto a la salud, tienen



cubrimiento mediante una póliza de accidentes y seguro de vida, que de una u otra manera blinda un poco a los menores en cuanto a un posible accidente de trabajo.



Dentro del análisis que se desarrolla en este gráfico, se puede observar que la mayoría de UTIS pertenecen al sector agrícola y al de los restaurantes, y curiosamente son trabajos en donde encuentra persona vulnerables (cabezas de familia y jornaleros) ya que el pago en estos sectores se hace por horas o por días, careciendo de una afiliación al sistema de SGSS.

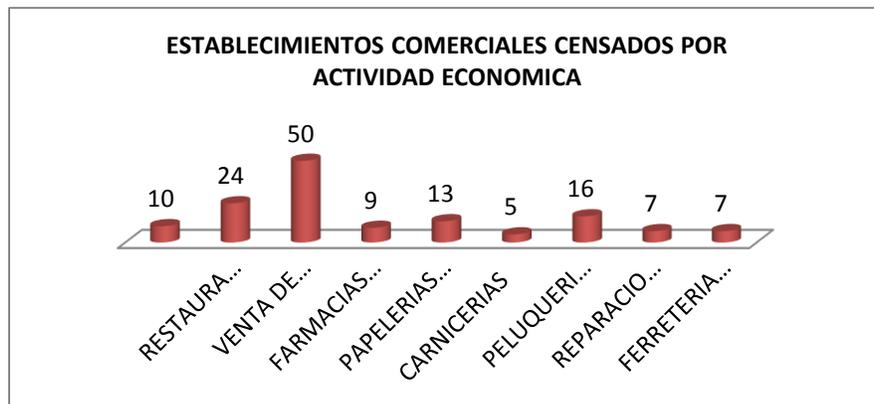
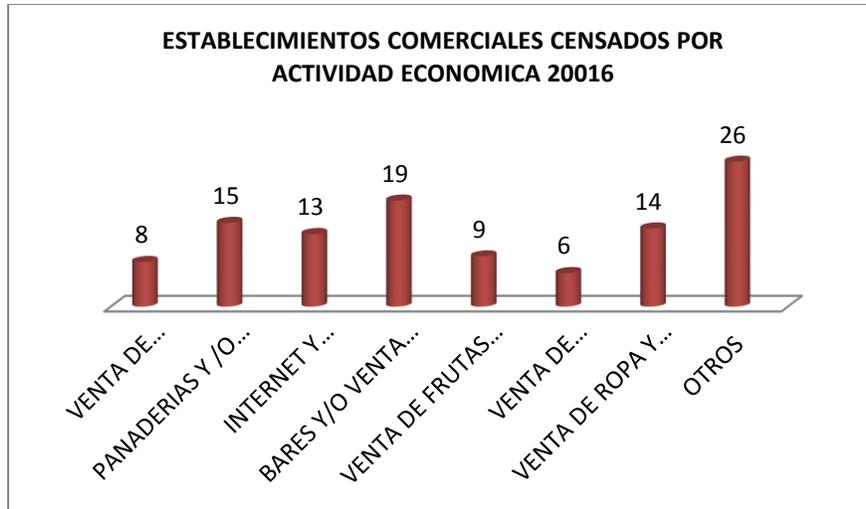
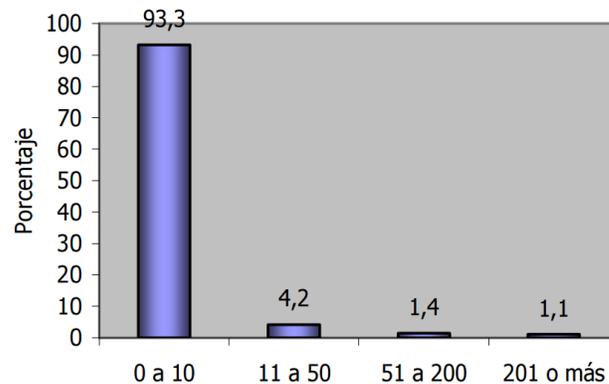


Gráfico de establecimientos Comerciales Censados en el 2016 según sector económico.



Este gráfico fue consolidado con una información recolectada el día del comerciante en donde participaron 252 propietarios de establecimientos públicos, de esto se puede concluir que el sector que más fuente de empleo proporciona en el municipio debido a su demanda está en venta de Víveres y productos alimenticios. Con lo que se analiza también que el sector informal continúa teniendo un mayor porcentaje de empleabilidad dentro del municipio de Sopo.

Según *FUENTE DANE 2005* se evidencia que las empresas pequeñas son las que más predominan en el municipio, ya que en un 93% las encontramos con máximo 10 empleados contratados. Dentro de las que se encuentran las llamadas UTIS o unidades de trabajo informal, que no tienen más de 12 empleados y el pago se da por prestación de servicios o salario integral. Careciendo de una afiliación al SGSS especialmente ARL.





Y los datos expuestos en los siguientes gráficos nos permiten describir el número de personas empleadas en las UTIS caracterizadas y los 252 establecimientos comerciales censados en el año 2016 según sector económico.

Ahora bien de acuerdo a las 60 UTIS unidades de trabajo informal caracterizadas, podemos decir que se encontraron 94 del género femenino y 121 trabajadores del género Masculino.

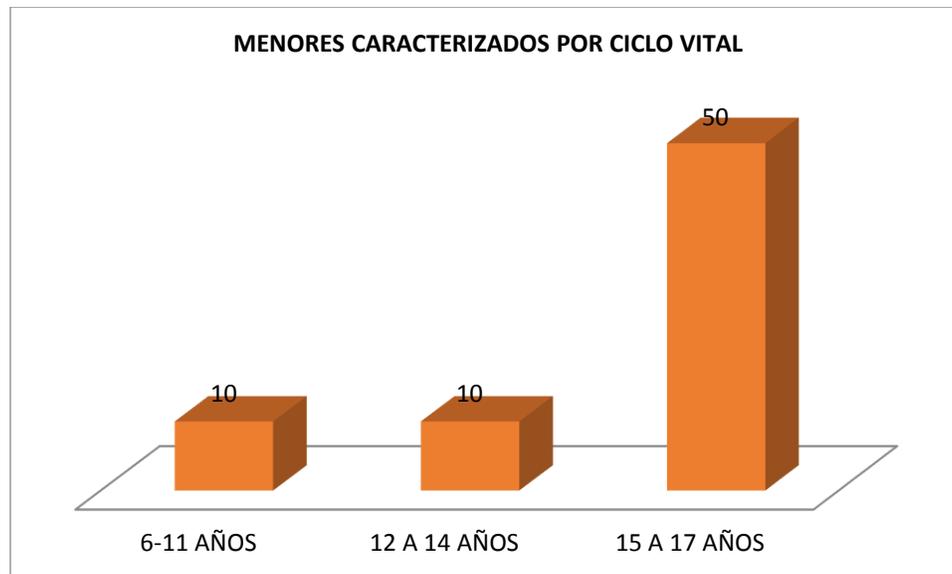
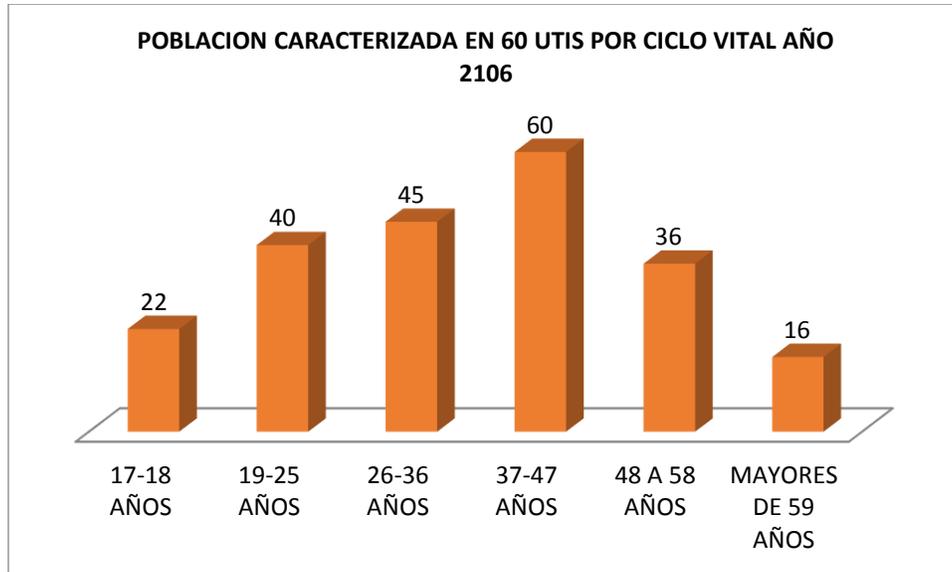


Gráfico de personas trabajadoras por ciclo vital de las 60 UTIS Unidades de trabajo informal y menores caracterizados en el año 2016

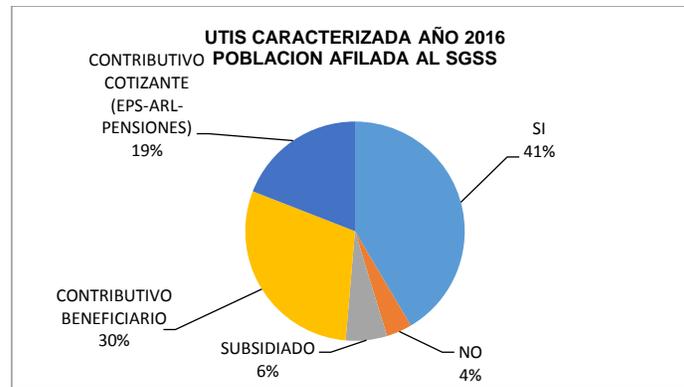
Es importante aclarar que los niños caracterizados entre los 6 y 11 años son aquellos que con frecuencia ayudan a sus padres o abuelos con las labores del campo o del hogar, por eso se hace importante sensibilizarlos y hacer el proceso de seguimiento e intervención familiar para que así no vayan a tener un accidente en función de la ejecución de estas tareas asignadas por su familia.



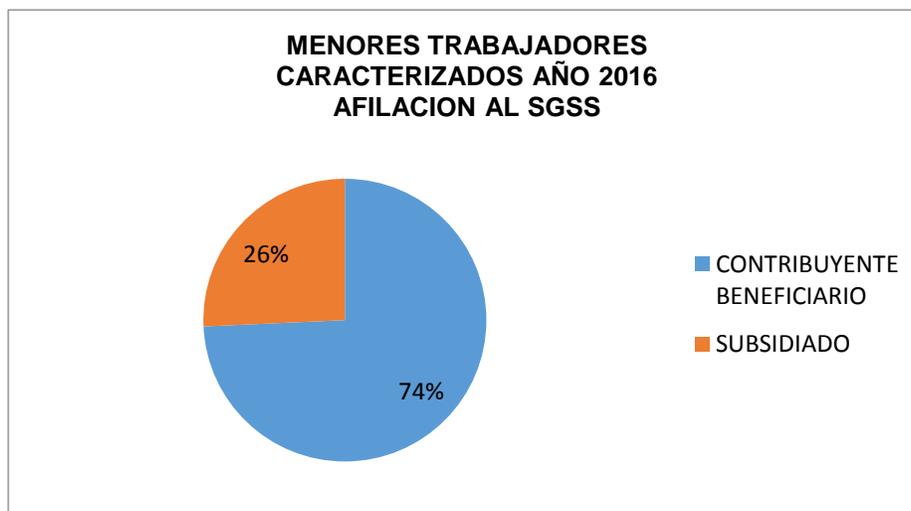
Se puede analizar que la población que más es empleada en las UTIS del municipio está entre los 37 y 47 años, debido a que las empresas del sector formal contratan personal joven, llevando a la población mayor a emplearse en el contexto de la informalidad y en algunos casos manejando su propio negocio.

Se evidencia que en las Unidades de trabajo informal un porcentaje muy importante son contributivos beneficiarios lo cual no permite analizar nuevamente que nuestros trabajadores de este sector están vulnerables frente al tema de cobertura y atención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales ya que no tienen cubrimiento de ARL ni de Fondo de pensión.

Es importante aclarar que en su mayoría el porcentaje que hace referencia a los contributivos cotizantes son de los propietarios de las UTIS.



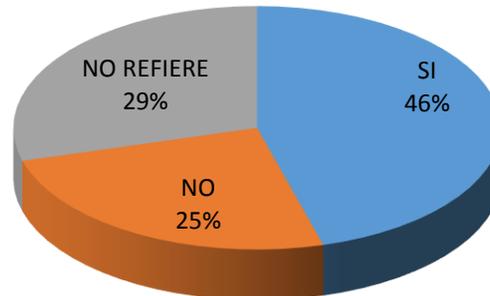
En la información de los menores trabajadores se evidencia que en un 100% tienen afiliación al SGSS con un mayor porcentaje en el sistema contributivo, y si hacemos una relación directa con el porcentaje del sistema subsidiado se refiere que los padres de familia de estos menores son trabajadores informales sin afiliación al contributivo, acreciendo d los beneficios que por ley debe tener todo trabajador.



En los establecimientos comerciales censados se evidencia que un porcentaje importante no refiere del tema lo que nos permite evidenciar que tampoco tienen a sus empleados afiliados, y si sumamos estos dos porcentajes podemos concluir que continuamos con una población desfavorecida frente al tema de afiliación al SGSS y poder ser protegidos en caso de accidentes o enfermedad de origen laboral.



**210 ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES CENSADOS
AÑO 2016
AFILIACION AL SGSS DE SUS EMPLEADOS**



Los menores trabajadores caracterizados (70) no presentan problemas graves de salud ya que son muy pocos lo que refieren alguna molestia mientras ejercen su labor. Lo que indica que a pesar de trabajar a temprana edad están cumpliendo con las mínimas normas de seguridad y de cuidado en su salud.

**MENORES TRABAJADORES CON DOLENCIAS Y
DIFICULDADES DE SALUD
AÑO 2016**

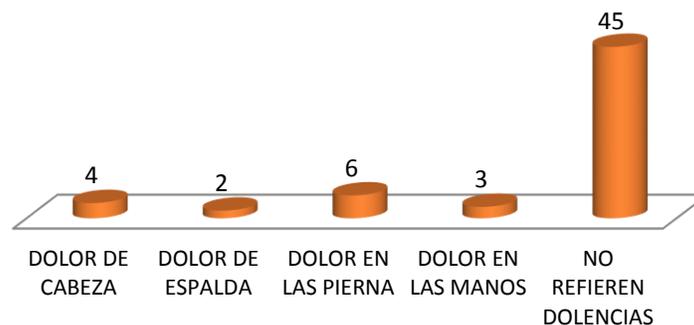
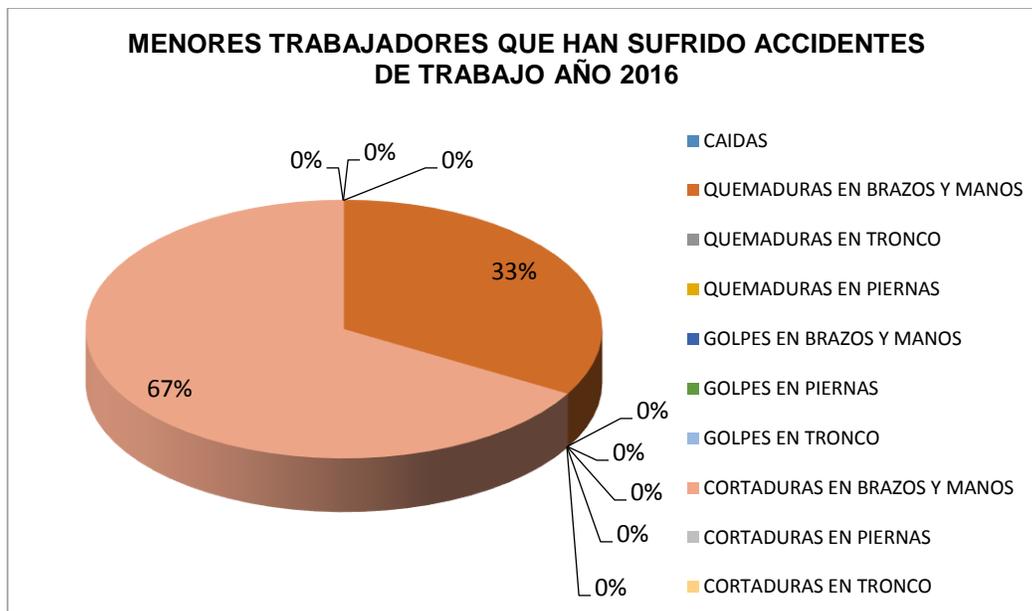


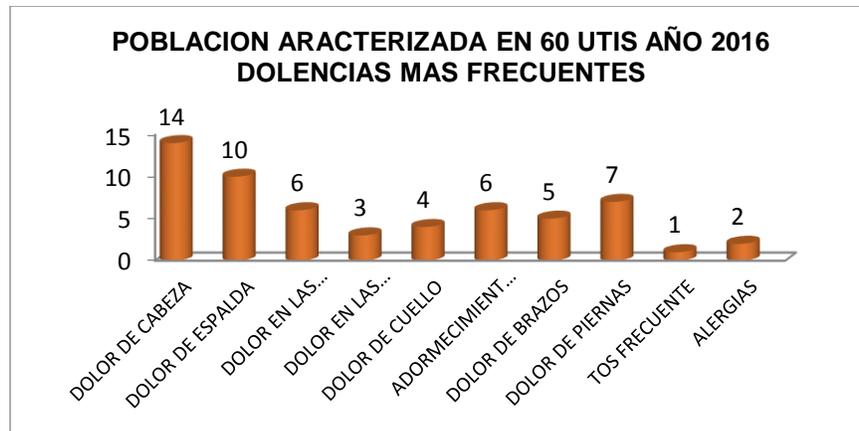
Gráfico de dolencias físicas - problemas de salud y accidentes laborales de la población caracterizada a través de las 60 UTIS y 60 Menores trabajadores caracterizados y 10 en riesgo de trabajo en el año 2016.



CAIDAS	QUEMADURAS EN BRAZOS Y MANOS	QUEMADURAS EN TRONCO	QUEMADURAS EN PIERNAS	GOLPES EN BRAZOS Y MANOS	GOLPES EN PIERNAS	GOLPES EN TRONCO	CORTADURAS EN BRAZOS Y MANOS	CORTADURAS EN PIERNAS	CORTADURAS EN TRONCO
0	1	0	0	0	0	0	2	0	0

Se evidencia también que en un porcentaje mínimo de menores trabajadores han sufrido accidentes dentro del desarrollo de su ocupación (cortadas y quemadura de 1 grado en manos) al interrogar acerca del manejo frente a este evento los menores explicaron que sus patrones los llevaron al hospital para ser atendidos y asumieron todos los gastos necesarios. Fueron menores que trabajan en restaurantes y por una imprudencia al entrar a la cocina sufrieron el accidente.

Los casos fueron reportados como enfermedad con ya que no tienen la afiliación a la ARL quien según la ley sería la obligada a tener la atención del hecho.



Evidenciamos que en los trabajadores informales de las 60 UTIS caracterizadas las dolencias más comunes son dolor de cabeza y dolor de espalda seguido de dolor de piernas, debido a que las jornadas son bastante largas por lo que se les indicó la importancia de desarrollar calistenias y causas activas y así mitigar un poco el impacto a la fatiga muscular. Cuando es muy crónico el dolor y consultan al médico lo deben hacer como enfermedad común por carecer a una afiliación a ARL.

Se evidencia que el índice de accidentes de trabajo reportados es muy bajo ya que en la mayoría de los casos los trabajadores informales reportan como enfermedad de origen común o accidentes domésticos por carecer de una afiliación a la ARL. Y los patrones aportan económicamente para los medicamentos y nada más, se ha sensibilizado mucho a los propietarios acerca del riesgo a que uno de sus empleados quede con secuelas o discapacidades permanentes o transitorias que puede impactar importantemente en la economía y traerle problemas legales por el incumplimiento al código sustantivo del trabajo en donde se habla de la obligatoriedad de la afiliación de los trabajadores al SGSS (EPS-ARL y PENSION).

Los factores a los que se encuentran expuestos con mayor frecuencia se refieren a Biológico (Virus y Bacterias)-Psicosocial (Condición de la tarea- interfase de la tarea y ámbito organizacional) Físico (Locativo-Illuminación) Ergonómico (Manejo de cargas-Movimientos repetitivos y Posturas obligadas) Químico (exposición a polvos orgánicos-humos y gases).



EMPREDIMIENTO Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

Hoy en día, el emprendimiento ha ganado gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y una estabilidad económica. El desempleo, la baja calidad y estabilidad de los empleos existentes, han generado en la población la necesidad de generar sus propios recursos y pasar de ser empleados a ser empleadores. Para ello desde mediados de la década de los 90, en Colombia se han establecido leyes y estrategias que promueven la actividad emprendedora.

En Sopó, el capital humano, las condiciones de demanda y el ambiente cultural propicio para los negocios de valor agregado son algunas de las fortalezas que se tienen para emprender negocios, es por esta razón que a través de los años se ha venido fomentando la cultura del emprendimiento, esto con el fin de contribuir al mejoramiento de las capacidades, habilidades y destrezas en las personas, para que logren emprender iniciativas para la generación de ingresos por cuenta propia.

En el Municipio, la Secretaría de Desarrollo Económico ha buscado promover el desarrollo productivo de las micro, pequeñas y medianas empresas innovadoras, generando para ellas condiciones de competencia en igualdad de oportunidades, expandiendo la base productiva y su capacidad emprendedora, para así liberar las potencialidades creativas de generar trabajo de mejor calidad, de aportar al sostenimiento de las fuentes productivas y a un desarrollo local más equilibrado y autónomo.

Para ello, a través de diferentes estrategias, se ha logrado realizar el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador, así como también acuerdos con las entidades financieras para hacer que los planes de negocios de los nuevos empresarios sirvan como garantía para el otorgamiento de créditos.

De lo anterior surgió el Centro de Incubación Regional de Empresas de Sopó – CIRES- como una iniciativa de la Administración Municipal para brindar apoyo a la creación, desarrollo y consolidación de microempresas innovadoras y competitivas en el Municipio. Por varios años el programa CIRES ha otorgado auxilios de capital semilla y crédito de fondo, así como también por medio de profesionales altamente calificados y alianzas con entidades reconocidas se brindan capacitaciones y asesorías en los planes de negocio.

El capital semilla, es un aporte no reembolsable destinado al emprendimiento empresarial, sobre la base de postulación de perfiles. Una vez ejecutada esta etapa de formulación, pueden optar al cofinanciamiento para la ejecución del proyecto, estos recursos son



destinados para cubrir insumos, materia prima y maquinaria. El crédito fondo es el Capital destinado para el Fortalecimiento de la Empresas, son los créditos otorgados a microempresas, cuyo saldo de endeudamiento con la respectiva entidad no supere veintidós (22) salarios mínimos legales mensuales vigentes, estos recursos son destinados para cubrir, insumos, materia prima y maquinaria. Por otro lado se ha fomentado la cultura de la cooperación y el ahorro así como la orientación sobre las distintas formas de asociatividad, esto con el fin de promover una economía productiva para todas las comunidades creando posibilidades y oportunidades en la generación de empleo y en iniciativas de emprendimiento que fortalezcan la oferta del Municipio, de acuerdo con la vocación y potencialidad regional, las ventajas competitivas y el perfil productivo del territorio. Por medio de asistencia técnica y capacitaciones a las microempresarios del Municipio, se ha logrado fortalecer la conformación de empresas asociativas rentables y en la formación para el trabajo en la formulación, financiación, implementación y evaluación de proyectos de desarrollo económico. Con las acciones adelantadas en procura de promover el emprendimiento en el municipio, durante los últimos 10 años se han logrado incubar 138 proyectos que ascienden a los \$416.648.373.

Año	N° de proyectos Incubados	Valor
2007	33	\$ 64.055.212
2008	13	\$ 43.075.800
2009	16	\$ 41.424.310
2010	25	\$ 84.500.110
2011	11	\$ 37.899.829
2012	9	\$ 36.556.000
2013	0	\$ -
2014	4	\$ 8.000.000
2015	6	\$ 22.175.700
2016	12	\$ 52.962.000
2017	9	\$ 26.000.000
TOTAL	138	\$ 416.648.373



Durante 2016 y 2017, con capital semilla y crédito fondo se beneficiaron 21 proyectos, 17 realizados por mujeres y 4 por hombres, por un valor total de \$ 78.962.000, de los cuales 16 se formalizaron con la Cámara de Comercio de Bogotá, generando aproximadamente 51 empleos. De igual manera 3 proyectos cumplen estándares de calidad que se les exigen para su funcionamiento obteniendo registro INVIMA y 1 proyecto con registro ICA.

Las ideas de negocio que predominaron en la vigencia 2017 fueron las de alimentos con un 43% seguida de las asociadas al sector servicios con un 18% y artesanías con un 15%.

Así mismo con el fin de fortalecer las ideas de negocio de los emprendedores Soposeños, en alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá y la Universidad de la Sabana, se realizan capacitaciones en temas como herramientas para el diseño y selección de empaque, marketing digital, sistema de gestión y seguridad en el trabajo, contabilidad, servicio al cliente, entre otros. Con esta iniciativa durante el último año se beneficiaron más de 600 personas.

Por otro lado, se encuentra el fortalecimiento al sector artesanal, el cual según Artesanías de Colombia, lo define como un grupo homogéneo y sólido tanto en el oficio, como en su proyección y formación como comunidad artesanal.

En tal sentido, durante el periodo 2012-2015 nació la Escuela de Formación en Manufactura Artesanal ESFORMA, la cual tiene como objetivo fomentar el desarrollo de proyectos de vida y creación de empresas, trabajando en el fortalecimiento de las tradiciones culturales y sociales encontrando el concepto fundamental el “Qué hacer con Sentido”.

Desde los oficios de la tejeduría, se referencia antigüedad en el “qué hacer”, desde aproximadamente 20 años, teniendo en cuenta que el oficio se aprendió por medio de la tradición familiar desde Boyacá, hasta algunos pobladores que se asentaron en el municipio y continuaron el esquema del tejido; varios artesanos referencian la intervención de los procesos de Artesanías de Colombia con el mejoramiento de sus productos, participando muchos de ellos actualmente en Expo artesanías. Sus productos se referencian con modelos y patrones culturales de orden histórico de la región, tales como los colores de la naturaleza de la región (Artesanías de Colombia, 2014).

En Sopó existen cerca de 69 personas dedicadas a este oficio de las cuales el 37% se encuentra activo en alguna técnica artesanal, realizando ventas en diferentes espacios como plaza de artesanos, establecimiento comercial propio o por encargo, el 13% inactivos y el 5% cambiaron de actividad económica.



El 85% de la población artesanal Soposeña la conforman las mujeres principalmente entre los 50 y 68 años, las cuales encuentran en este oficio una forma de generar ingresos, el 50% de ellas cuenta con pequeña empresa donde ha sido posible dar empleo a más mujeres aportando en la mano de obra en uno de los procesos de producción. Por otro lado el 15% lo conforman los hombres en técnicas como el hilado, talla sobre madera y marroquinería. Este resultado se da debido a que en la historia artesanal las técnicas eran enseñadas a las mujeres mientras que los hombres realizaban los trabajos duros para el hogar. La técnica Artesanal que tiene una tradición extensa en nuestro municipio es el tejido en dos agujas por tal motivo es una de las más utilizadas por el sector artesanal, seguido de la técnica del crochet, la cual es combinada con el tejido en dos agujas.

El 6% de los artesanos pertenece a la Asociación de Artesanos ARTESOPO, donde se han beneficiado con un espacio como lo es la Plaza de Artesanos que queda ubicada en el parque principal donde pueden promocionar y comercializar sus productos. La plaza de artesanos es un espacio que la Alcaldía Municipal les tiene en comodato. El 20% de los artesanos independientes están ubicados en la Casa de Bolívar.

Por otro lado, el 91% de los artesanos se han venido beneficiando de convenios con diferentes entidades que fortalecen el sector artesanal, por medio de talleres y asesorías que buscan que el artesano cree y promueva la identidad de su producto, diseño e innovación.

Adicionalmente, se les brinda la oportunidad de participar en ferias o eventos artesanales, en cuanto a la participación a nivel nacional y departamental la postulación de participación en ferias es variable ya que este lleva un proceso de selección muy riguroso debido a que son ferias de alta categoría y buscan que los productos sean auténticos.

SECTOR AGROPECUARIO Y RURAL

Desde un punto de vista antropocéntrico la industria y el comercio salvaron la supervivencia humana, que de otra forma habría sido caótica una vez agotado el suelo agrícola que era su forma de subsistencia, pero... hizo "olvidar" el daño causado al medio natural y dejó en la impunidad el hecho que la cultura agrícola que imperó, destruyó el suelo. Esto indica una falta de armonía cultural de la sociedad con el medio en que se asentó, es decir, que la sociedad no entendió el medio y lo explotó de una forma no sostenible.

La base económica del Municipio, hasta ahora y durante los últimos años, ha sido la actividad agroindustrial, especialmente de elaboración de productos lácteos, que incide en



el sector agropecuario y abastece los mercados local, regional y nacional, convirtiéndose en la mayor generadora de empleo y de ingresos.

Pero también tiene un peso importante en la economía local la actividad industrial, que se dedica, principalmente, a la producción de bienes para el sector de la construcción.

La actividad comercial se desarrolla a través de aproximadamente 990 establecimientos comerciales.

La actividad de servicios se concentra especialmente en servicios personales y de restaurantes con un radio de acción local.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DESARROLLADAS SECTOR SERVICIOS		
FARMACEUTICOS	2,53%	11
FLORISTERIA	0,92%	4
COLEGIOS	1,38%	6
HOTEL	1,38%	6
LAVANDERIA	0,46%	2
PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD	1,61%	7
SALA DE BELLEZA Y PELUQUERIA	6,91%	30
SERVICIO DE INMOBILIDARIA Y DE FINCA RAIZ	1,61%	7
SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN ENTRE EMPRESAS	6,45%	28
SERVICIO DE VIGILANCIA	2,53%	11
SERVICIO RESTAURANTES, ASADEROS, PIQUETEADEROS Y COMIDAS RAPIDAS	23,96%	104
SERVICIOS	44,01%	191



SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN, DISEÑO, ARQUITECTURA E INGENIERIA	5,76%	25
VETERINARIA	0,46%	2
TOTAL	100,00%	434

Respecto a la generación de empleo, la agroindustria y la industria son las principales fuentes, como puede verse en el siguiente cuadro

EMPRESAS	PERSONAL OCUPADO
Productos Alimenticios Alpina S.A	1750
Lácteos El Castillo	20
Lácteos El Rancho	5
Procesadora General de Frutas SAS	18
Corona S.A	800
Fonandes	96
The Pottery	24
TOTALES	2.713

Fuente. Elaboración propia. Secretaría de Desarrollo Económico. 2017

La base de la economía rural está conformada por la ganadería de producción lechera que cubre una extensión aproximada de 8.400 Has. equivalente al 78% de la extensión territorial y localizada principalmente en las veredas San Gabriel, Mercenario, La Violeta, Meusa, Aposentos, Pueblo Viejo y la Carolina sector San Agustín en el valle del río Teusacá y en Hato Grande en el valle del Río Bogotá.

Según información obtenida a través del Sistema de Información Geográfica, SIG, existen en el área rural 1967 predios de los cuales el 40.2 % es menor de 1 ha. (792 predios) sobre una extensión total de 195.5 has equivalente al 1.8 % del total de la superficie del Municipio.



Lo anterior indica que el predominio en la tenencia de la tierra es latifundista. Generalmente los predios pequeños son habitados por sus propietarios, en cambio las grandes fincas tienen trabajadores y administradores de tiempo completo y su propietario no reside allí.

Otro uso importante del suelo en el área rural es el Parque Forestal Recreacional de la CAR.

La ganadería de leche es la actividad más dinámica en el subsector pecuario, aunque para el año de 2016 registra una notoria baja en la producción y en el número de cabezas de ganado, por diferentes causas entre las cuales se consideran el desestimulo a la ganadería de leche y el intenso verano y el cambio del uso de suelo.

POBLACIÓN BOVINA	2015		2016	
	No. Cabezas	%	No. Cabezas	%
Ganado Leche	10.704	80%	10.596	80%
Carne	1.338	10%	1.324	10%
Ganado doble propósito	1338	10%	1324	10%
TOTALES	13.380	100%	13.244	100%

Fuente: vacunación ICA – Grupo Agrario

Estos datos ICA-URPA se obtienen por consenso entre ganaderos, Grupo Agrario y Gerencia para el Desarrollo – Secretaria de Agricultura del Departamento.

La avicultura tiene su importancia dentro de este sector representada por Avícola Aretama. La explotación de especies menores contempla la explotación de Gallinas de Postura a menor escala con familias beneficiadas del programa Especies Menores realizada por el Grupo Agrario beneficiando a 70 familias. (Promedio de 2.500 aves)

La producción de la agricultura en el Municipio no tiene gran incidencia en la economía local, se hace a muy pequeña escala con carácter familiar y procesos de producción tradicionales en hortalizas y cereales menores de tipo transitorio y se puede destacar la producción de frutales como una actividad nueva.



La actividad preponderante en este subsector son los cultivos bajo invernadero, especialmente floricultura considerada como base de la economía rural del Municipio.

El municipio de Sopó explotó sus suelos en producción lechera, en papa, maíz, cereales menores, etc., hasta agotarlos y hoy se encuentran degradados. Su suelo arcilloso tiene buena reserva de nutrientes minerales, pero estos no se pueden movilizar para nutrir las plantas que desarrollan mal sus raíces, debido al suelo compactado.

El nivel productivo del sector agropecuario ha ido descendiendo y se nota la disminución en la producción de ganado vacuno y la notoria degradación del suelo, además del poco interés por éste sector debido a su actual baja rentabilidad. La falta de políticas agrarias en el ámbito nacional y la competencia desleal propiciada por la apertura económica han producido en Sopó, al igual que en todo el país, efectos desastrosos en la producción y el mercado agropecuario.

Los suelos se ven contaminados y degradados también por abuso en el uso de agroquímicos, causantes de salinidad y de infertilidad, haciéndolos inapropiado para agricultura y pastizales de calidad para una ganadería productiva.

Según la URPA, las producciones de cultivos transitorios para 2016 fueron los siguientes:

Cultivo	área sembrada	producción ton.	Rendimiento kg/ha.
Ajo	40 ha.	400	10.000
Lechuga etc.	30	1020	15.000
Maíz mazorca	80	480	6000
Papa	150	600	12.500

En cultivos permanente y semipermanentes

Frutales	25	135	11.000
----------	----	-----	--------

Los cultivos de flores tienen gran incidencia en la economía municipal por la cantidad de mano de obra no calificada que demanda y que en su mayoría no es local, por la cantidad de hectáreas ocupadas, porque no tributa al Municipio y por la contaminación ambiental.



Emplea aproximadamente 2.085 personas, en su mayoría mujeres y en condiciones laborales mínimas.

CULTIVOS	EXTENSIÓN EN HAS.	PERSONAL OCUPADO. PROM
Agrícola Los Ranchos	2	15
Flores Calima	8.6	160
Flores Aposentos	16.5	257
Flores Don Eusebio	15.7	242
Flores Pueblo Viejo	11.5	140
Flores Rosas de Sopó	3.5	190
Flores Selectas	7	60
Flores Suasuque	12.5	143
Flores El Milagro	4	10
Flores El Rebaño	5	320
Flores La Aldea	15	200
Flores Antares	10	100
Flores Britania	15	200
Flores Inversiones Sthonia	5	30
Flores Buenavista	2	18
TOTAL		2085

Fuente: Censo Grupo Agrario – Equipo de Empleo

El crecimiento agroindustrial, especialmente el cultivo de flores, demanda gran cantidad de mano de obra no calificada que en su mayoría es foránea, ocasionando déficit de vivienda, infraestructura y bienes y servicios, propiciando la formación de inquilinatos y presentación de hacinamiento con el subsiguiente desequilibrio socioeconómico y cultural del Municipio.

Las condiciones agroecológicas que nos gobiernan, una vez recuperados los suelos, ofrecen posibilidades para el cultivo de trigo y cebada. Los pequeños cultivos de pan coger



y seguridad alimentaria, una vez recuperados los suelos, deben ser enriquecidos genéticamente con variedades adaptadas al lugar (papa, arracacha, maíz, frutales, arveja, hortalizas y verduras). Ya se adelanta el programa de recuperación genética y la comunidad participa en él activamente.

Impulsado por el agotamiento del suelo agrícola, por la educación académica y el reclutamiento militar, el campesino local pasó a obrero industrial, él y su familia devengan salario para la subsistencia. Estimamos que no quedan más de 300 familias (unas 1500 personas) auténticamente campesinos (devengando más del 80% de su ingreso, en su propia tierra y con su propio trabajo) en todo el Municipio.

Existe la disposición de, con suelo productivo, destinar tiempo fuera del horario laboral a la producción agropecuaria para autoconsumo. La Mujer como ecónoma del hogar muestra especial interés en producir alimentos básicos (pan coger).

La disponibilidad de mano de obra contratada para labores agrarias es muy escasa.

Inversiones Inmediatas: Aquellas que permitan la sobrevivencia del campesino en la parcela. Se consideran como tales la vivienda, el agua para consumo y el pan coger. El agua para consumo es escasa y lo será cada vez más si la tendencia continúa.

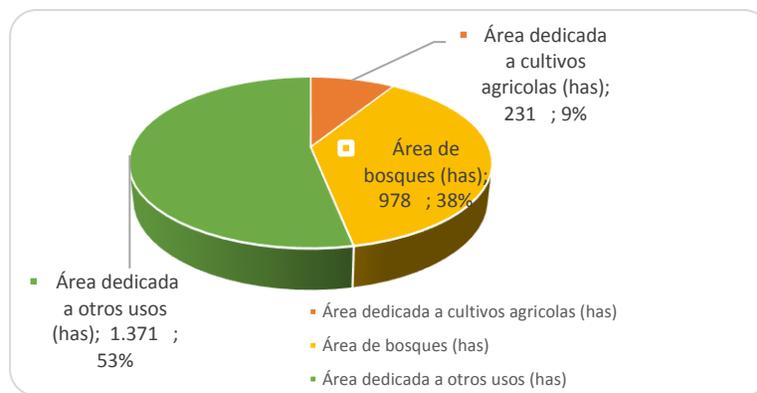
El pan coger solo se ve en siembros, en pequeños reductos donde la fertilidad del suelo aún se conserva. Con suelos recuperados aportará un importante suministro de alimentos que mejorarán la seguridad alimentaria y el nivel de vida de los Soposeños.

EMPLEO PROMEDIO POR AGRO DIRECTOS	
Predios	363
Empleo Promedio por Total Predios Directos 3 Personas más o menos	1089
Paramos	33
Gallina de Postura	70
Mercado Campesino	19
Usuarios Grupo Agrario	474
TOTAL	1685



En el sector agropecuario la económica y salario se basa en un promedio del salario mínimo más unos beneficios como Vivienda en la finca, leche y desarrollar algunas actividades agropecuarias en beneficio de las familias.

Descripción	No. Áreas
Área dedicada a cultivos agrícolas (has)	231
Área de bosques (has)	978
Área dedicada a otros usos (has)	1.371



Fuente: IGAC - SIGOT, 2013

INFORMACIÓN DE PROYECTOS AGROPECUARIOS PROYECCIONES DEL AÑO 2015				
Series1				

Fuente: secretaria de desarrollo económico, turístico y grupo agrario 2015



De acuerdo con el análisis de las situaciones problemáticas que se presenta en el territorio respecto al sector de Agropecuario y teniendo en cuenta la recolección de la información obtenida de las mesas de trabajo con la comunidad durante la etapa de diagnóstico para la formulación del Plan de Desarrollo, se pudieron identificar los siguientes problemas relacionados en la Tabla por situación negativa manifestada relacionadas con el Agro, donde las principales situaciones son:

Situaciones negativas encontradas	Ubicación o Localización de la situación negativa encontrada
Falta control de tenencia de mascotas	EL MIRADOR
Deforestación del Sector	
Falta de capacitación para el desarrollo de cultivos urbanos	
Faltan licencias orgánicas para proyectos de granja hacer convenios con universidades	
Falta de capacitaciones para tener huertas caseras organizadas	PUEBLO VIEJO
Falta de apoyo y mejoramiento al campesino para el desarrollo de sus actividades agropecuarias	
Brindar capital semilla en especie o económico para el fortalecimiento del sector agropecuaria	
Falta de capacitación para el cuidado y manejo de mascotas	
Falta de apoyo para comercialización de los productos agropecuarios y Falta de implementación de proyectos productivos para el sector rural	MERCENARIO
Vinculación a los proyectos que ofrece el grupo agrario.	
Falta de subsidios en insumos agrícolas	BELLAVISTA
Falta de acercamiento de agro a la comunidad (programas)	
No hay seguimiento en los programas del sector agropecuario	SAN AGUSTÍN



Debilidad en la parte de agroturismo	
Deserción agrícola	EL CHUSCAL
cambios climáticos	MEUSA
El día del Campesino se debe realizar para la Gente que lo necesita.	RINCÓN SANTO

Fuente propia con base en el análisis de problemas realizado en las mesas de trabajo para la formulación del Plan de del Plan de Desarrollo durante febrero de 2016.

Los problemas relacionados en la anterior matriz, muestran de mayor a menor los sectores que manifestaron sus problemáticas. Donde la semaforización presenta con rojo los sectores con más problemática, el color amarillo se toma como el nivel intermedio de problemas y verde donde se recopiló solamente un problema por sector.

TURISMO

El Municipio de Sopó está ubicado a 39 km del norte de la capital de la república, en la provincia de Sabana centro se encuentra, sus verdes paisajes, su riqueza de fauna y flora, su artesanía, y gastronomía lo hacen el destino turístico ideal para cambiar la rutina de la ciudad por la tranquilidad y confort de la Naturaleza.

El Cerro Pionono, el santuario Señor de la piedra, la iglesia divino Salvador, la cabaña Alpina y el parque Puente Sopó son algunos de los atractivos turísticos que Sopó ofrece a sus visitantes por lo que se denomina un destino Religioso Cultural, Gastronómico y Natural.

Destinos turísticos

Iglesia Divino Salvador (ubicada en el parque principal de Sopó)



Es una capilla doctrinera fundada por los dominicos en 1612, es una de las construcciones religiosas del arte colonial más antiguas de Sabana centro.

El reloj de la torre de la iglesia fue donado en 1912 por el presidente Marco Fidel Suárez.



En este recinto encontramos la bella colección de lienzos al óleo conocidos como los arcángeles de Sopó, se presume que fueron pintados entre 1675 y 1700.

Santuario Señor de la piedra (ubicada a 200 mts del parque principal)



Lugar ideal para un encuentro entre la paz y armonía. En este santuario se encuentra la imagen del Señor Jesús, plasmada sobre una piedra, que se reconoce como el patrono del Municipio.

En un pozo de la quebrada de la Moya el 03 de Diciembre de 1753, la lavandera Rosa Nieto descubrió una piedra con la imagen de Jesucristo estampada.

La piedra reposo casi 100 años en la iglesia divino salvador, hasta la construcción de la acapilla en 1952 bajo la dirección del arquitecto Alfredo Rodríguez.

Parque Ecológico Pionono (ubicado a 5 km del parque principal)



Este Parque es una valiosa reserva forestal con 60 hectáreas de parque y 680 hectáreas de reserva natural. La reserva presenta alturas que comprenden desde los 2.800 mts. Hasta su pico máximo de 3.250. Por sus características geomorfológicas se ha constituido en una gran reserva forestal lugar ideal para realizar avistamiento de aves,

La vía de acceso a Pionono desde la zona urbana de Sopó hasta su entrada es de ascenso continuo. Además se encuentra con carreteras que nos unen con Tocancipá, Guasca y Guatavita lo que permite realizar circuitos ecológicos.

El parque Ecológico Pionono presta su servicio al público de **miércoles a domingo y festivos** en horario de **9:00 a m a 4.30 pm**. Así mismo los Residentes de Sopó, menores de 12 años y adultos mayores de 60 años ingresan gratis. En cuanto al valor de ingreso al



parque para no residentes de Sopó es de **\$ 5.200** por persona y el valor de camping por persona por noche es de **\$ 26.000**.

Plaza de artesanos (ubicada en el parque principal)



Junto a la iglesia principal podrás encontrar la plaza de artesanos, un lugar lleno de detalles para regalar o llevar a casa, allí encuentras variedad de objetos hechos a mano por habitantes del municipio en técnicas de macramé, croché, millare, tejidos, y cerámica muñequería y country.

Parque puente Sopó



Es un excelente destino a solo 20 minutos de Bogotá Por la Autopista Norte, si su fin es el de encontrar recreación para los niños, caminatas ecológicas, hacer deporte o si lo que busca es pasar un día en familia, disfrutando de un parque maravilloso que le ofrece grandes posibilidades para la satisfacción de personas de todas las edades.

El parque que ofrece un espacio natural donde encontramos diferentes ecosistemas: humedal, rio, lago. una gran variedad de fauna y flora, como tinguas patos, ibis, garzas, copetones, alcaravanes huacos, monjitas y mucho más en cuanto a flora encontramos una gran variedad de árboles, plantas, arbustos como robles, laurel sabanero, alisos, acacias, mano de oso, una gran variedad de especies para los amantes de la naturaleza.

El Parque cuenta con 27 Kioscos dotados con parrilla para hacer asados con capacidad para 30 personas, estos se asignan a los turistas en el momento del ingreso, son especiales para reuniones familiares, y despedidas empresariales.



Gastronomía



En Sopó podrás encontrar variedad de restaurantes con platos típicos del altiplano Cundiboyacense. Además se caracteriza por ser un municipio rico en productos lácteos que lo caracterizan como un lugar ideal para visitar y comer postres los fines de semana, estos los puedes encontrar en La cabaña de Alpina, Castillac, el rancho y el parque principal, donde empresarios independientes ofrecen sus productos.

Turismo de aventura



En el municipio de Sopó se pueden realizar actividades de turismo de aventura en un ambiente natural, tales como parapente, canoping, senderismo, ciclismo, y avistamiento de aves. Gracias a que operadores turísticos certificados ofrecen esta modalidad de turismo cada vez con mayor tendencia entre los gustos de los turistas nacionales y extranjeros.

En cuanto a las estrategias de turismo desarrolladas desde la administración municipal, a través de la secretaria de Desarrollo Económico se orientan hacia la promoción de los atractivos, la infraestructura, la capacitación y normalización de operadores turísticos:

Promoción: participación en ferias turísticas y empresariales, a través de la promoción en medios de comunicación como redes sociales, programas de televisión, eventos regionales y nacionales y la difusión del video promocional de Sopó.

Infraestructura: adecuación de los destinos y el desarrollo de nuevos espacios que contribuyan al turismo.

Capacitación: a través de los prestadores de productos y servicios turísticos en temas de servicio, emprendimiento, normas turísticas sectoriales, buenas prácticas de manejo de alimentos etc.



Normalización: realizar control de los prestadores para que operen cumpliendo las normas de turismo vigentes.

El municipio de Sopó cuenta con tres puntos de información turística ubicados en el parque principal, el parque puente Sopó y el parque Ecológico Pionono, desde allí con el apoyo de los informadores turísticos se realiza el registro de los turistas que visitan estos destinos, se promocionan los demás destinos y se realiza una encuesta de opinión de su visita, esto nos permite realizar acciones de mejora para mejorar el servicio que se ofrece al turista.

El punto de información (PIT) ubicado en el parque principal de Sopó pertenece a la red nacional de PITS gracias a un convenio existente entre el Municipio de Sopó y Fontur, esto nos permite contar con acceso a publicidad de la región, acceso a herramientas tecnológicas, capacitación, dotación a los informadores y participación en eventos nacionales de turismo, además de la seguridad al turista de encontrar información en un punto que cuente con el respaldo de una entidad importante de turismo a nivel nacional como lo es Fontur.

Por otro lado, el registro de turistas al municipio de Sopó va en aumento según reposa en las estadísticas de 2016 y 2017, donde se pasa de 22.136 registros en 2016 a 33.395 en 2017. Esto se da gracias a la promoción de los destinos y la participación en ferias y eventos donde se puede promocionar y hacer contactos con agencias de viajes y operadores turísticos que traen grupos cada vez más de forma más constante a destinos como el parque Ecológico Pionono, el parque puente Sopó y el santuario señor de la piedra, entre otros. Para 2015 a 2018; sin embargo, todo indica que las visitas al Parque Ecológico Pionono continuarán creciendo con una tasa importante (5% al 25% al año), especialmente si se incrementan los servicios, la infraestructura y el mercadeo.

En 2016 se realizaron 1.430 encuestas de las cuales 916 se hicieron en los puntos de información turística y 514 en el parque Ecológico Pionono. El 76% de los visitantes a los que se realizó la encuesta provienen de la ciudad de Bogotá, el 10 del departamento de Cundinamarca, el 11% de otros departamentos y el 5 % son extranjeros

Los atractivos y destinos del municipio de Sopó más conocidos por ellos son la cabaña alpina con un 32%, el parque central con un 26%, la iglesia divino salvador con el 13%, el santuario señor de la piedra con el 12%, el parque puente Sopó con el 9% y por último el



parque ecológico pionono con el 8%. El 41% de las personas encuestadas visitaban a Sopó por primera vez, el 33% almorzó en uno de los restaurantes ubicados en el municipio, el 98% recomendaría a Sopó como destino turístico y el 90% accede al servicio de guianza por parte los informadores turísticos.

En 2017 se realizaron 2.763 encuestas de las cuales 1.636 se hicieron en los puntos de información turística y 1.127 en el parque Ecológico Pionono.

El 73% de los visitantes a los que se realizó la encuesta provienen de la ciudad de Bogotá, el 15% de municipios del departamento de Cundinamarca, el 8% de otros departamentos y el 4% son extranjeros. Los atractivos y destinos del municipio de Sopó más conocidos por ellos son la cabaña alpina con un 32%, el parque central con un 29%, la iglesia divino salvador con el 10%, el santuario señor de la piedra con el 10%, el parque puente Sopó con el 13% y por último el parque ecológico pionono con el 6%. El 63% de las personas encuestadas visitaban a Sopó por primera vez, el 97% recomendaría a Sopó como destino turístico.

El impacto que crea la empresa Alpina en el Municipio de Sopó se considera como una fuente alta generadora de turismo ya que genera en promedio de 3.000 visitantes a la semana, especialmente los sábados y domingos. La mayor parte de turistas proviene de la ciudad de Bogotá y los días sábados y domingos después del medio día son los más preferidos por los turistas para visitar este lugar. También la mayoría de estos visitantes solo acceden a este lugar turístico de Sopó y se devuelven una vez salen a su ciudad o municipio de residencia. Como estrategia para poder atraer gran parte de estos turistas a los demás destinos turísticos de Sopó y a su cadena de valor, contamos con un espacio de información turística donde los informadores turísticos del municipio entregan información general de Sopó a los visitantes a alpina. A su vez, concibe un impacto negativo el cual genera una fuerte debilidad en el tema de movilidad ya que a causa de tantos visitantes los fines de semana se presentan situaciones que afectan la movilidad demorando el proceso de entrada y salida de vehículos al municipio de Sopó, sumando que en ocasiones los parqueaderos no son suficientes para el gran número de visitantes a este destino, por tanto en el parque principal ya se adecua un nuevo parqueadero que ayudara a disminuir este impacto. De acuerdo con el análisis de las situaciones problemáticas que se presenta en el territorio respecto al sector de Turismo y teniendo en cuenta la recolección de la información



obtenida de las mesas de trabajo con la comunidad durante la etapa de diagnóstico para la formulación del Plan de Desarrollo, se pudieron identificar los siguientes problemas relacionados en la Tabla por situación negativa manifestada, donde las principales situaciones son:

Situaciones negativas encontradas	Ubicación o Localización de la situación negativa encontrada
Falta control de tenencia de mascotas	EL MIRADOR
Falta señalización que indique que no se sube “por acá a pionono”	
Tarifas de entrada al parque a pionono son altas para los residentes	
Brindar una mejor atención en el PIT de alpina	CENTRO ALTO LA CAPILLA

Fuente propia con base en el análisis de problemas realizado en las mesas de trabajo para la formulación del Plan de del Plan de Desarrollo durante febrero de 2016.

Los problemas relacionados en la anterior matriz, muestran de mayor a menor los sectores que manifestaron sus problemáticas. Donde la semaforización presenta con rojo los sectores con más problemática, el color amarillo se toma como el nivel intermedio de problemas.

Así mismo, el municipio cuenta con un plan sectorial de Turismo 2014-2024 que cuenta con 10 líneas de acción y 17 ejes estratégicos adicionalmente el plan define:

Visión: Para el 2024 el Municipio de Sopó será reconocido como un Destino Ecológico, Cultural y Religioso de la región Sabana Centro de Cundinamarca, con un turismo sostenible y competitivo, reconocido en el ámbito local, regional, nacional e internacional, con un producto turístico en espacios urbanos y rurales, que resalta y respeta el patrimonio natural y cultural

Misión: Contribuir al desarrollo local, regional y nacional, a través de la puesta en marcha de un producto turístico sostenible y responsable con la protección de la diversidad biológica y conservación de la diversidad cultural.

Objetivo general: Consolidar al municipio de Sopó como destino turístico sostenible y cultural de la región Sabana Centro, a través del fortalecimiento de la cadena productiva de



la oferta turística, la mejora continua en la gestión de la calidad de sus productos y servicios, la apropiación de la cultura turística por parte de la comunidad Soposeña y la articulación e integración del sector; con el fin de convertir al sector turístico en una actividad económica estratégica para el desarrollo del municipio de Sopó.

Objetivos específicos: Empezar acciones para el fortalecimiento y fomento del desarrollo empresarial que abarque todos los segmentos de la cadena de valor inmersos en la puesta en marcha del producto turístico de naturaleza para el municipio de Sopó.

Implementar procesos de normalización, mejoramiento continuo, certificación de la gestión de la calidad e investigación y desarrollo tecnológico de la oferta de productos y servicios turísticos; que garanticen la satisfacción de la experiencia turística en el municipio de Sopó y aumenten la competitividad del destino, basándose en parámetros de turismo sostenible.

Establecer estrategias en las áreas del marketing del destino, la investigación de mercados, la creación de productos de información e innovación tecnológica, construcción de una herramienta de administración y relación con los clientes CRM de la cadena de valor, diversificación y posicionamiento de nuevos productos y el desarrollo de infraestructura de servicios complementarios; que brinden los elementos necesarios para que el sector turístico se constituya en alternativa para la generación de desarrollo económico en el municipio de Sopó y la región.

Desarrollar encuentros, foros, simposios, congresos enfocados en el área del turismo sostenible, que contribuyan en la creación de una cultura turística en la población y la región.

Estructurar un modelo y producto de turismo sostenible que identifique al municipio y contribuya al desarrollo económico y social; definiendo el ordenamiento turístico del municipio, fortaleciendo la gestión ambiental del sector empresarial, poniendo en valor el patrimonio ambiental y cultural e insertando la biodiversidad con criterios de sostenibilidad en la oferta turística del municipio.

El Plan se enfoca en desarrollar un producto turístico que sea reconocido a nivel local, regional nacional e internacional, que identifique al municipio de Sopó para el 2024, como uno de los principales destinos para desarrollar actividades de turismo de naturaleza en la



región de la Sabana Centro del Departamento de Cundinamarca, producto que deberá integrar los atractivos turísticos culturales y religiosos que han identificado al municipio, unido a una cadena de valor, consolidada, ordenada y comprometida con el desarrollo turístico sostenible del municipio de Sopó.

En este contexto, se establecen los siguientes ejes estratégicos:

1. Presentar ante el Consejo Municipal el PSTS para que sea aprobado mediante Acuerdo Municipal.
2. Adoptar todas las normas y directrices que surjan el ajuste del Plan de Ordenamiento Territorial para el sector turístico.
3. Alistamiento del destino: diseño, construcción, consolidación e implementación de un producto de turismo de naturaleza para el municipio de Sopó, que ordene e integre el turismo rural, cultural, religioso y fortalezca la cadena de valor.
4. Establecer una cultura ciudadana en torno al turismo, con programas de capacitación a la cadena de valor inmersa en el sector, colegios, juntas de acción comunal, barrios y veredas del municipio.
5. Establecer un programa de manejo, adecuación y monitoreo de los atractivos con potencial turístico del municipio, entre los que se encuentran: Parque Ecológico Pionono, Reserva Ecológica Quimza, Sendero los encenillos, Granja Carrizalito, Plaza principal Los Tibas, Iglesia Divino Salvador, Santuario Señor de la Piedra, Bancarte y áreas de patrimonio cultural y patrimonial, algunas de estas áreas deberán ser son un recurso turístico, por lo tanto debe surtirse un proceso para convertirse en un atractivo turístico en común acuerdo con sus propietarios.
6. Gestión de recursos económicos: formular proyectos para el sector turístico, que permitan la gestión de recursos en el orden local, regional, nacional e internacional. Que permitan avanzar en la implementación del PSTS, en el corto, mediano y largo plazo.
7. Equipamiento turístico: establecimiento de Puntos de Información Turística PIT, señalización, ciclo rutas, zonas peatonales, parqueaderos, adecuación de hospital y construcción de infraestructura necesaria que permita la implementación del PSTS.
8. Capacitación para el turismo: sensibilización y educación turística, fortalecer y ampliar el programa de capacitación de los operadores turísticos, promover



programas de formación de guías profesionales y continuar con el programa de formación de intérpretes ambientales y culturales de Sopó.

9. Turismo sostenible: El municipio de Sopó promoverá actividades turísticas respetuosas con el medio natural, cultural y social, que integra los valores de las comunidad, que permita disfrutar de un positivo intercambio de experiencias entre residentes y visitantes, donde la relación entre el turista y la comunidad es justa y los beneficios de la actividad es repartida de forma equitativa, donde los visitantes tienen una actitud verdaderamente participativa en su experiencia de viaje.
10. Seguridad integral para el turista: gestionar el apoyo y acompañamiento de la policía de turismo y conformar comités locales de seguridad que garanticen una visita amena y tranquila de los visitantes y turistas que lleguen al municipio.
11. Promoción y comercialización del producto turístico de naturaleza a nivel, local, regional, nacional e internacional.
12. Diversificar y especializar la oferta turística con un producto turístico competitivo y el aprovechamiento óptimo y responsable de los recursos naturales y culturales del municipio.
13. Ampliar y mejorar la oferta de destinos con énfasis en las experiencias turísticas únicas, con énfasis en turismo de naturaleza, que integre lo cultural y religioso.
14. Promover la certificación de prestadores de servicios turísticos y destinos, con el apoyo de las Unidades Sectoriales de Normalización.
15. Incrementar la productividad empresarial y la cualificación de su capital humano, a través de Capacitación Empresarial, en coordinación con los gremios del sector.
16. Promover la Responsabilidad Social Empresarial y proyectos de valor compartido, en materia de transferencia de conocimiento, generación de negocios inclusivos y protección del medio ambiente, para el desarrollo empresarial del sector turístico.
17. Promover programas y procesos de certificación de calidad para los servicios turísticos, dirigida a mejorar la oferta de los servicios turísticos a través del cumplimiento de estándares de calidad establecidos en normas técnicas que han sido desarrolladas por la propia industria.



1.3 OFERTA INSTITUCIONAL

La Administración Municipal cuenta con los siguientes programas del plan de desarrollo “Seguridad y Prosperidad” que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de la Población Soposeña a través de la Generación de Ingresos:

- **GRUPO DE PROMOCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO**

Este programa busca implementar y controlar los planes para la promoción del empleo y la protección de los desempleados del municipio; Coordinar con los servicios de información y gestión del empleo oficial, la prestación de sus servicios al sector productivo y a la población que lo requiera; Promover el desarrollo del empleo en el Municipio a través de talleres de capacitación, reuniones informativas y foros de sensibilización, entre otros; Diseñar, coordinar y evaluar las políticas y programas que permitan generar proyectos encaminados a promover en la población productiva competencias laborales pertinentes con la vocación del municipio, acorde con la Ley de Emprendimiento; e implementar, coordinar, direccionar y potencializar los programas tendientes a incentivar la generación de fuentes de empleo productivo, fomento empresarial en asocio con instituciones del sector que tengan sede en el Municipio.

- **GRUPO DE PROMOCION Y FOMENTO AL TURISMO**

Este programa tiene como objetivo identificar el potencial turístico y la infraestructura existente, para diseñar los programas y proyectos específicos para el Municipio; Fomentar la gestión turística local ante los entes públicos y privados del turismo, propiciando grandes eventos que la Administración Municipal programa; Coadyuvar en la Coordinación del observatorio - Ciudad Región - de turismo con el sector público, privado, nacional, departamental y local para realizar el análisis sectorial del Municipio y la región; Gestionar la promoción turística y la imagen del Municipio; Asesorar a la comunidad en general sobre la definición y promoción de planes y programas turísticos en el ámbito municipal; Diseñar la base de datos de planes turísticos y capacidad instalada; promocionarla a nivel departamental, nacional e internacional; y evaluar los impactos sociales y económicos que generen dichos planes, con el fin de adoptar las medidas para su mejoramiento; Gestionar con el Departamento y la nación recursos en pro del beneficio de la Cultura y Turismo; e implementar, mantener y mejorar el Sistema Integral de Gestión de acuerdo a las directrices definidas por la entidad.



- **GRUPO DE DESARROLLO AGRARIO**

Este programa tiene como finalidad diseñar, coordinar y supervisar la implantación de métodos y procedimientos Técnicos y operativos en el área de desempeño; Coordinar y ejecutar las acciones, proyectos y programas del área agropecuaria adscrita a la Secretaria en cuanto a la Asistencia Técnica Agropecuaria en la zona rural plana, media y alta; al pequeño y mediano productor, previo diagnóstico de sus necesidades; Coordinar y ejecutar los proyectos de cooperación interinstitucional afines al apoyo del sector campesino que se puedan gestionar y ejecutar con entidades municipales, departamentales, regionales, nacionales e internacionales; Cumplir con procesos de capacitación al gremio y población del sector campesino y agropecuario de la zona rural y urbana del Municipio de Sopó; Desarrollar estrategias grupales que permitan la difusión y aplicación de las recomendaciones tecnológicas de acuerdo a las prioridades del PAM; Apoyar programas de control ambiental a la plaza de mercado, concordantes con las políticas administrativas vigentes; Realizar diagnóstico agropecuario de acuerdo con la naturaleza del Municipio de Sopó; y coordinar proyectos de desarrollo empresarial y de agro-industria con entidades públicas y privadas del orden Departamental y Nacional.

- **GRUPO DE DESARROLLO ECONÓMICO, CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL**

Este programa busca propender por el desarrollo productivo de las micro, pequeñas y medianas empresas innovadoras, generando para ellas condiciones de competencia en igualdad de oportunidades, expandiendo la base productiva y su capacidad emprendedora, para así liberar las potencialidades creativas de generar trabajo de mejor calidad, de aportar al sostenimiento de las fuentes productivas y a un desarrollo local más equilibrado y autónomo; Fortalecer los procesos empresariales que contribuyan al desarrollo del municipio de Sopó; Buscar a través de las redes para el emprendimiento, el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador; Buscar acuerdos con las entidades financieras para hacer que los planes de negocios de los nuevos empresarios sirvan como garantía para el otorgamiento de créditos; Promover en todas las entidades educativas formales y no formales, el vínculo entre el sistema educativo y el sistema productivo para estimular la eficiencia y la calidad de los servicios de capacitación; Fomentar la cultura de la cooperación y el ahorro así como orientar sobre las distintas formas de asociatividad; Contribuir al mejoramiento de las



capacidades, habilidades y destrezas en las personas, que les permitan emprender iniciativas para la generación de ingresos por cuenta propia, entre otras.

1.4 CONSULTA PARTICIPATIVA – VOCES CIUDADANAS

El documento para la formulación de la Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó, es fruto de 20 mesas de trabajo realizadas por parte de la Secretaría de Desarrollo Económico a lo largo del año 2017 en el municipio de Sopó, con la participación de distintos actores sociales e institucionales relacionados con el tema como son: Comunidades, Unidad de Atención Integral UAI, Consejo Territorial de planeación CTP, sectores como emprendimiento, agrario, turístico y artesanal, trabajadores informales, Mujeres, Familias Vulnerables, Familias en Acción y Víctimas del Conflicto Armado, Población con enfoque diferencial, Administración municipal y sector empresarial del municipio.

- **COMUNIDADES**

Uno de los principales problemas identificado es el tema de Inconformidad en Prestaciones Sociales cabe resaltar que las causas más relevantes es el Bullying, clima laboral inadecuado, desempleo, desconocimiento de temas de contratación, entre otros. En cuanto a las consecuencias que se derivan de este tema se ven es la desmotivación de los empleados y bajo rendimiento de los trabajadores, genera desequilibrio en la igualdad y equidad de género en las oportunidades laborales, explotación laboral, entre otras. De acuerdo con esto se propone que haya oportunidades para todos, sin discriminación de edad, genero, etc., tener en cuenta primero a los habitantes del Municipio, Mas estabilidad laboral y mejor remuneración, el departamento de gestión humana debe realizar acompañamiento en todos los procesos y ser parcial, entre otras.

En relación con el problema sobre la vulneración de derechos laborales el cual trae consigo las causas tales como: Corta edad, falta de experiencia laboral, presión laboral, falta de herramientas para trabajar, desinterés por parte de la empresa hacia el cuidado y la salud de los empleados, desconocimiento del reglamento interno de trabajo y entre otras. Debido a esto las consecuencias más visibles y más recurrentes son explotación laboral, remuneración inadecuada o baja, engaño, afectación a la salud, económica y social, dificultad para acceder a un nuevo empleo, bajo rendimiento y baja productividad, entre otras, de acuerdo a estas causas y consecuencias las posibles soluciones aportadas por la



comunidad hacen referencia a que las empresas generen oportunidades laborales para personas mayores de 40 años, realizar por parte de la Administración Municipal e Inspección de Trabajo control y seguimiento a cada una de estas compañías, Capacitación para empresas y empleados con respecto a sus derechos y deberes en pago de prestaciones y seguridad social regidas actualmente por la ley, Seguimiento periódico de salud hacia los trabajadores por parte de la empresa, entre otras.

El Trabajo Infantil fue un problema identificado el cual nos atribuye una causa común es que el adolescente acude a estos empleos ya que en los hogares hay pocos ingresos, pocas oportunidades laborales y pocas oportunidades académicas superiores, que traen como consecuencia deserción escolar, sobre carga laboral, remuneración inadecuada, más interés por el dinero que por el estudio, bajo rendimiento académico y entre otros. Sin embargo, se propone Generar variedad en la Oferta Académica, Sensibilización a los empresarios, Seguimiento y Control a los empleadores, tramites de permiso para trabajo, entre otros.

La Discapacidad e Inclusión Laboral es otro problema descrito pues algunas empresas no brindan oportunidad laboral ya que exigen varios requisitos para poder ingresar a cubrir una vacante en condición de discapacidad y en algunas ocasiones los rechazan al momento de postularse a una vacante por tener alguna condición de estas, en otros casos se genera discriminación, desconfianza, abuso de poder, violación de los derechos. Después de todo se quiere como resultado que el municipio contribuya a las empresas del sector a incluir en sus empresas personas con discapacidad, tener en cuenta la edad de la persona al medir su experiencia laboral, que el municipio ayude con subsidios a personas discapacitadas y así mismo poder generar empleos, que las empresas del sector tengan un lugar adecuado para una persona con discapacidad, Realizar capacitación a la empresa para adecuación e inclusión, beneficios tributarios a las empresas que generen inclusión de personas en condición de discapacidad, generación y promoción de los Programas de inclusión laboral, entre otros.

Otro problema detectado es la Enfermedad Laboral ya que se puede adquirir debido a posturas inadecuadas, trabajo repetitivo, falta de elementos de protección, falta de pausas activas, obteniendo como consecuencias enfermedades ergonómicas, accidentes laborales, stress, baja productividad, encogimiento de tendones, tuner carpiano, desgarres, calambres, sedentarismo. En vista de estas causas y consecuencias se propone que por parte del departamento encargado realice Capacitaciones de SST, Implementación de



pausas activas, Jornada de salud, permisos médicos, buena accesibilidad al sitio de trabajo, dotación de elementos de protección y si es el caso realizar rotación de los puestos de trabajo.

Para finalizar el Abuso y/o Acoso Laboral debido a que se presenta abuso de autoridad, maltrato entre compañeros, los supervisores y/o cargos de mayor jerarquía se toman atribuciones que no les corresponde, teniendo como resultado desmejoras en la calidad de vida, afectación psicológica, física, emocional y disminución en la productividad de los trabajadores. De acuerdo a estas causas y consecuencias se considera que los trabajadores deben mantener la calma y actuar éticamente y pasivamente mientras se logra realizar alguna gestión ante los cargos superiores, dirigirse a la persona que corresponda según la estructura organizacional de la empresa para exponerle el caso y la empresa no debe permitir mezclar relaciones sentimentales entre superior y demás trabajadores.

- **SECTORES**

Uno de los principales problemas identificado es el tema de Trabajo Infantil ya que nos atribuye unas causas como: adquirir experiencia, explotación infantil, falta de dinero para su estudio, posiblemente a nivel interior de la familia tengan problemas económicos, tal vez también sea por deseo propio e iniciativa del joven, entre otras. Debido a estas se generan consecuencias en los jóvenes tales como: Puede ocasionar que le guste más el dinero que la educación, No posee permiso laboral, puede tener accidentes laborales, puede prestarse para explotación laboral, menos tiempo para cumplir con sus tareas escolares, etc. De acuerdo con estas causas y consecuencias se considera que se debe tramitar permiso ante la oficina de trabajo, que en cualquier contrato sea desde determinada edad con todo lo justo y lo de la ley, los jóvenes participar en actividades productivas con la familia y que cuente con un seguro y una capacitación para realizar las actividades.

Con relación al problema de la vulneración de derechos laborales el cual trae consigo causas tales como: Acoso y/o abuso laboral, falencias en comunicación asertiva, desconocimiento en los derechos de los trabajadores, disminución de condiciones laborales para importunar a los trabajadores, las empresas no cuentan con programas sociales y de bienestar para sus empleados, falta de capacitación o inducción, entre otras. Debido a esto las consecuencias que se derivan de estas causas son Desgaste físico psicológico, afección negativa núcleo familiar y social, falta de motivación (Productividad), mal ambiente laboral, perjuicio en la empresa ya que no cuenta con el plan de bienestar y no tendría a la



persona idónea para realizar dichas laborales, demanda al empleador por despido laboral, de acuerdo a estas causas y consecuencias las posibles soluciones aportadas por los sectores es que las empresas deben realizar capacitaciones, Inspección y Bienestar a los empleados, el empleador se debe asesor para garantizar los derechos de trabajadores, que la empresa respete los contratos de trabajo, las empresas están obligadas a responder por sus empleados, etc.

La Discapacidad e Inclusión Laboral es otro problema descrito ya que las personas que se encuentran en esta condición empiezan a generar dependencia económica, aumento de vulnerabilidad e inmersión en trampa pobreza, afectación emocional, afectiva y psicosocial. Trae como consecuencias la falta de sensibilización de las personas y empresas, inexistencia de planes de inclusión laboral para personas discapacitadas, falta de promoción de incentivos tributarios para las empresas que vinculen a personas discapacitadas, desconocimiento de habilidades, destrezas y capacidades de esta población (Personas discapacitadas, Compañías y Familia), depresión, rechazo entre otras. Después de todo se quiere como resultado que se debe identificar por medio de un censo en el municipio las personas en condición de discapacidad para proyectar el plan de apoyo a estas personas, gestionar recursos para desarrollar el proyecto, documentar los tipos de discapacidad encontrados en las personas del municipio (Clasificación), elaborar un cronograma para desarrollar las actividades, concretar y definir el grupo interdisciplinario y profesional para realizar el acompañamiento, promover la sensibilización a nivel municipal de los empresarios y de las familias de personas en condición de discapacidad, elaborar el plan de inclusión laboral para población en condición de discapacidad, incluir en el estatuto tributario municipal los incentivos tributarios que promuevan la inclusión laboral de personas discapacitadas, crear una escuela de motivación y liderazgo con las personas en condición de discapacidad y familias, promover encuentros entre personas de discapacidad y las empresas para lograr la sensibilización de inclusión laboral para esta población, promover el conocimiento de habilidades, destrezas y capacidades de la población en situación en discapacidad, identificando perfil laboral, etc.

Otro problema es la falta de conciencia del trabajo hacia el cuidado de la salud ya que los empleadores y empleados les hace falta de sentido de pertenencia, falta de responsabilidad por su propia salud y la de sus colaboradores, ausencia de un líder, falta de comunicación acerca de la importancia de realizar las pausas activas, Falta de pedagogía en la implementación de la norma, falta de supervisión y seguimiento al cumplimiento. En cuanto



a las consecuencias que se derivan de esto es que se adquieren enfermedades laborales, accidentes laborales, aumento en el indicador de ausentismo laboral, bajo rendimiento productivo, impacto económico para la empresa por aumento de incapacidad médica, desgaste de la empresa en hacer implementar la norma y ver que no se cumpla, etc. Como resultado se proyecta que la empresa tenga un adecuado SST, una adecuada ejecución de las actividades planeadas SST, más contacto entre la parte administrativa y sus empleados, concientizar al empleado frente al tema de pausas activas, hacer las pausas activas más atractivas para los empleados, en un espacio determinado que integre a todos los trabajadores incluyendo los altos mandos (Ejecutivos) en las actividades que se propagan, entre otras.

En relación con el problema de falta de dialogo y concertaciones entre empresa – empleado se generan algunas causas tales como mucha carga laboral, desempleo, crisis económica, restricciones médicas que hacen que el empleado no cumpla a cabalidad con sus tareas, incremento de los gastos de las empresas y despidos al personal. Como consecuencia se genera crisis económica, subempleo, crisis en las empresas hasta posibles cierres de estas e incremento de la nómina ya que se debe contratar a nuevas personas. En vista de estas causas y consecuencias se propone generar una Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó para habitantes de Sopó, en las ofertas laborales haya espacio de estudio para jóvenes, apoyo al sector agropecuario para que sea rentable, promover seguridad en riesgos laborales a trabajadores informales, honestidad por parte del empleador, personal profesional e idóneo para capacitar al personal, etc.

Para finalizar el Abuso y/o Acoso Laboral debido a que el rol que asumen los superiores no son los acertados y son manipulados a su conveniencia, la estructura empresarial es débil para detectar este tipo de situaciones y desconocimiento de los derechos por parte de los empleados. Esto tiene como consecuencias afectación negativa al entorno y más de los empleados, en la medida que las relaciones interpersonales son disfuncionales, hace que el clima institucional se vaya dañando progresivamente teniendo en cuenta que no se menciona una intervención que entre a mediar, productividad laboral de los trabajadores y de la empresa disminuyen, clima laboral negativo, cargado de temor, improductividad, etc. De acuerdo con estas causas y consecuencias se considera que se debe mejorar estructura de la empresa, trabajar y mejorar comunicación entre supervisores y trabajadores,



capacitación y charlas motivacionales a todos los empleados sin importar el cargo, bienestar laboral a los empleados y generar imparcialidad en los cargos superiores.

- **FAMILIAS VULNERABLES**

De acuerdo con la mesa de trabajo con las familias vulnerables y víctimas del municipio de Sopó se pudieron identificar varios aspectos que a continuación se relacionan:

Las principales fuentes de ingreso de estas familias provienen de actividades como ganadería, producción de leche, empresas, turismo, servicios de alimentación, tiendas de cerveza y discotecas.

Las problemáticas más comunes para la generación de ingresos se deben a mucho machismo en las empresas, los cargos no son remunerados como deberían ser, los gastos son superiores a los salarios de las familias, no hay estabilidad económica, no hay respeto a los empleados, el costo de vida en sopó es muy alto y los precios de los arriendos son muy altos.

Las principales actividades económicas que ejercen estas familias son: trabajo del hogar, oficios varios en casas de familia, auxiliar de producción, actividades de comercio y ventas, independiente (ventas), cocina (mesera) y servicios generales.

Las principales actividades laborales que desempeñan en las empresas se relacionan a los cargos como auxiliares de cocina, operarios de cultivo y salas, empacadores, auxiliares de producción y operarios.

En relación con el tema de acoso laboral ellos manifiestan que, si existe acoso laboral y sexual en las empresas, por qué ven a las mujeres muy vulnerables, más cuando el jefe de hogar es un hombre, se ve en todo momento, sino que, ha estado oculto, pero el acoso laboral puede ser a hombres y mujeres y en algunas ocasiones se sede al acoso por miedo de perder el trabajo.

Consideran que los hombres tienen mejores oportunidades en la generación de ingresos que las mujeres, por sus capacidades, por el machismo y por el desarrollo de sus actividades (fuerza).

En cuanto al tema de reconocimiento de la labor que realizan las mujeres dentro del hogar ellas manifiestan que no, debido a que no tienen dinero para aportar en la casa, porque



tienen que estar haciendo aseo en las casas y no valoran las capacidades y ganas de superación que tienen de salir adelante.

Las principales enfermedades laborales que sufren las mujeres en las empresas son: túnel carpiano, vena varice, problemas de la columna, intoxicaciones por productos tóxicos, auditivas, problemas en la piel, infecciones vaginales, hongos, hernias, etc.

Los principales motivos por el que no desean trabajar ni montar un negocio se debe a que deben estar pendientes al cuidado de los niños, las tareas del hogar y la educación de los hijos.

El trabajo de sus sueños sugiere que son: trabajar desde la casa en su propia empresa, ser independiente, tener negocio de manualidades y costuras, atención al cliente y estar pendientes de sus hijos (casa).

Existen muchas diferencias entre los hombres y mujeres en el ámbito laboral porque los hombres son muy machistas y las mujeres son muy discriminadas, en los cargos altos miran a los hombres, a las mujeres las buscan para hacer trabajos de aseo, buscan personas solas, que no tengan hijos y que no tengan ninguna responsabilidad.

No poseen información sobre los derechos que tienen por pertenecer a víctimas del conflicto armado. Ellos consideran que los factores de exclusión laboral se originan por la edad, sexo, capacidad intelectual y física, por la falta de experiencia, por tener hijos, por ser mujer y por la tecnología (cambio de la mano de obra)

En cuanto al tema de carga laboral manifiestan que las mujeres tienen mucha carga en el hogar, manejan estrés constante mente y se debe sensibilizar a los hombres con respecto a las cargas laborales.

Las principales problemáticas de los jóvenes para obtener un empleo o colocar un negocio se debe a la falta de experiencia, falta de dinero (capital semilla), falta de estudio y falta de educación recibida en casa.

Las empresas no tienen presente las realidades y los derechos de las personas víctimas del conflicto armado y por lo tanto hay mucha explotación laboral con esta población, en otras ocasiones no los tienen en cuenta y exigen personas capacitadas para los cargos ofertados y no reciben personas sin experiencia ni tampoco abren la posibilidad de ingresar a trabajar sin experiencia.



No poseen conocimiento de los mecanismos para la exigibilidad de sus derechos laborales.

Los principales trabajos que ejercen los niños, niñas y adolescentes son como, por ejemplo: oficios de domicilio, meseros, atención de almacenes, atención de servicio al cliente, agricultura, lavadero de carros, banderilleros, caís de golf y jardineros.

Para la designación de un cargo, funciones y salarios, si se tienen en cuenta las competencias y habilidades de las personas.

- **MUJERES**

Se realizó una mesa de trabajo con lideresas políticas, sociales, culturales y comunitarias, que promueven la agenda de reconocimiento, exigibilidad y protección de derechos de las mujeres Sopoñas. Este espacio facilitó el dialogo y la reflexión sobre la situación de la generación de ingresos desde el enfoque de género, comprendido éste como categoría de análisis que permite la identificación de las desigualdades e inequidades históricas entre mujeres y hombres, así como también la identificación de propuestas y alternativas de solución a las situaciones detectadas sensibles a las realidades de las mujeres.

En esta mesa de trabajo, las mujeres manifestaron que existen factores de exclusión de género fundamentados en imaginarios y estereotipos sexistas y machista que impiden que las mujeres accedan a un trabajo digno. Las mujeres prefieren trabajar en empresas formalmente constituida en el Municipio de Sopó porque les garantiza la estabilidad laboral, las prestaciones sociales, ahorro en tiempo y distancia, compartir mayor tiempo con sus familias y la posibilidad de permanecer en un lugar tranquilo y seguro como es Sopó. Sin embargo, consideran que en la mayoría de las empresas contratan a hombres considerados éstos como más “productivos”. A las mujeres en las entrevistas de trabajo se les preguntan permanentemente por el tipo de familia y las expectativas frente a la misma, métodos de planificación familiar, les realizan exámenes de sangre para conocer sí se encuentra en estado de gestación: “la maternidad es castigada”. Las participantes señalan que por su naturaleza reproductiva las mujeres solicitan más permisos, no tienen el mismo rendimiento que los hombres, y en últimas instancia son menos productivas afectando las finanzas de las empresas.

La mayoría de las mujeres son vinculadas laboralmente como operarias, asistentes administrativas, recepcionistas, servicios generales, etc., a pesar que algunas cuentan con un alto perfil profesional para ejercer cargos directivos, las empresas prefieren contratar profesionales de otros lugares, la mayoría hombres. Existe una desigualdad salarial basada



en el género. Las mujeres vinculadas como operarias generan menos ingresos, tienen mayores riesgos de sufrir enfermedades laborales, desconocen los mecanismos de exigibilidad de los derechos laborales. Algunas son víctimas de acoso laboral y acoso sexual por parte de jefes y compañeros de trabajo, en especial las mujeres jóvenes y bellas. Cuando no acceden a este tipo de presión son víctimas de aumento de la carga laboral, amenaza de retiros, les obligan a hacer turnos, las trasladan de dependencia y desconocen sus competencias laborales. Las políticas institucionales de las empresas desconocen las realidades de las mujeres, en especial las madres cabeza de hogar, invisibilizan la triple carga que sufren las mujeres por ser madres, trabajadoras y estudiantes.

Las principales enfermedades laborales que sufren las mujeres trabajadoras están relacionadas con el túnel de Carpio, las venas varices y manguito rotador como consecuencia de las cantidades de hora realizando una misma actividad. Así mismo, las participantes son críticas en señalar que en las empresas se cosifica el cuerpo de las mujeres como mercancías. De acuerdo a la actividad desempeñada algunas son obligadas a vestirse de una manera determinada que corresponda con el estereotipo e imagen institucional. Cuando se cuestionan este tipo de prácticas son amenazas con el despido. Sin embargo, existen empresas sensibles a las realidades de las mujeres específicamente aquellas que cuentan con mayor población femenina contratada como es el caso de los cultivos de flores.

En relación con el primer empleo manifiestan que a las mujeres les exigen experiencia laboral; ausencia de un trabajo articulado entre las instituciones educativas y el sector empresarial y comercial del municipio para el desarrollo de políticas educativas de vocación laboral y educación para el trabajo; ausencia de programas de inteligencia emocional y múltiple para la vinculación en el contexto laboral; débiles procesos de acompañamiento en competencias laborales para acceder a la oferta de empleo local, entre otras.

Las mujeres se caracterizan por ser recursivas, creativas, buenas administradoras y organizadas, por ello prefieren crear su propio negocio para evitar la discriminación sexista, administrar su propio tiempo, evitar hacer turnos y estar más pendiente de sus familias. Las participantes desean montar su propio negocio vinculando laboralmente a otras mujeres para el fortalecimiento de la sororidad (solidaridad entre mujeres) y las redes de apoyo. Las mujeres consideran que la falta de recursos económicos, desconocimiento de los programas de capital semilla y créditos blandos, la poca difusión y promoción de programas



gubernamentales de emprendimiento y la falta de organización y asociatividad son consideradas las principales problemáticas en la generación de ingresos.

Una política pública de generación de ingresos económicos en el Municipio de Sopó debe permitir que las mujeres sean autónomas e independientes financieras, de esta manera se rompen con las cadenas de dependencia económica que muchas veces se convierte en la principal causa de violencia contra las mujeres dentro del hogar. Así mismo avanzar en estrategias que permitan el reconocimiento de la economía del cuidado y los aportes de las mujeres dentro de las familias, en especial lo relacionado con el cuidado de los demás, la preparación de los alimentos, el aseo y el vestido.

- **LGTBI**

Las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales - LGBTI del Municipio de Sopó históricamente se han visto obligadas a invisibilizar su identidad de género y orientación sexual no heterosexual por miedo a la discriminación, el señalamiento y la exclusión social al interior de las familia, las instituciones educativas, los espacios laborales, las instituciones del Estado, los establecimientos comerciales y de rumba, la comunidad y demás escenarios de interacción social. Este tipo de situaciones se presentan a causa de imaginarios y estereotipos negativos sociales y culturalmente contruidos que niegan la diversidad sexual y de género, impidiendo el libre desarrollo de la personalidad.

El maltrato físico, verbal y psicológico; la expulsión familiar y la ausencia de información y conocimiento por parte de las familias para orientar los procesos de construcción de la identidad y la orientación sexual de manera autónoma; la falta de acompañamiento psicosocial para superar situaciones de dolor y sufrimiento; la burla, la humillación y el escarnio público; la regulación y condicionamiento de los cuerpos en función de valores tradicionales conservadores que afectan considerablemente la salud mental y el proyecto de vida de las personas de los sectores LGBTI.

El machismo, la homofobia, las doctrinas fundamentadas en principios religiosos, la ignorancia y la falta de concienciación y sensibilización sobre el respeto a la diversidad y la diferencia confinan a las personas de los sectores LGBTI a ejercer trabajos pocos remunerados con alto riesgos y sin las debidas prestaciones sociales. Estas personas no tienen las mismas oportunidades laborales que el resto de la población. Algunos hombres gays feminizados y mujeres transgénero se ven obligados a ejercer la peluquería y la prostitución no por opción sino por presión; a pesar que pocos consideran la peluquería



como un oficio y arte que dignifica su identidad. Esta población señala que la sociedad ha sido cruel e injusta con ellas, sufren el señalamiento y la sanción social repercutiendo directamente su calidad de vida.

En relación con el derecho al trabajo y al desarrollo económico, las personas de los sectores sociales LGBTI que visibilizan abiertamente la construcción autónoma de la identidad de género y la orientación del deseo erótico y afectivo no convencional en espacios laborales son víctimas de burlas, chismes y agresiones físicas y verbales por parte de compañeros de trabajo, en especial por hombres considerados como heterosexuales. La mayoría de esta población prefiere invisibilizar su sexualidad para evitar situaciones de discriminación y segregación. Por el contrario otras personas prefieren buscar trabajo en Bogotá u otros municipios de mayor densidad poblacional que se caracterizan por el desarrollo de políticas de inclusión laboral. En algunas ocasiones pertenecer a los sectores sociales LGBTI puede ser causal de retiro de manera injustificada y/o terminación anticipada del contrato laboral, muchas veces se supedita las competencias laborales a los imaginarios y prejuicios, desconociendo las habilidades y las destrezas a la hora de desempeñar una función.

Así mismo, en algunas empresas se presentan señalamientos con una carga homofóbica y doble moral, que por un lado promueven ambientes laborales incluyentes y por otro se presentan situaciones de violencia expresadas en aumento de la carga laboral, llamados de atención injustificados, rechazo y una mirada sospechosa sobre la labor realizada. Algunas prefieren soportar las cadenas de violencias a pesar del entorno hostil y asfixiante para garantizar su estabilidad laboral y evitar perder privilegios propios de la sociedad heterosexual.

En relación con el desempleo, las personas abiertamente pertenecientes a los sectores LGBTI tienen menos posibilidades de acceder a un empleo que las personas que ocultan la verdadera orientación sexual e identidad de género. En las entrevistas de trabajo los imaginarios negativos operan en el momento de la selección del personal. Varias personas informaron que durante la entrevista de trabajo se realizaron preguntas asociadas a la presunción de la heterosexualidad y cuestionamiento sobre estilos de vida asociado a lo homosexual (tipo de familias, hijas e hijos, estado civil, etc.). Por tal motivo, algunas personas de esta población se ven obligadas a ocultar su verdadera sexualidad para poder acceder a un trabajo.



A diferencia de otros municipios de la Sabana Centro, las personas sexualmente diversas en Sopó se caracterizan por tener amplias cualidades y competencias laborales: proactivos, inteligentes, creativos, innovadores, idóneos, exigentes, apasionados, polifacéticos, perfeccionistas, comprometidos y con alta disposición en el momento de asumir con responsabilidad el trabajo asignado. La historia de vida no normativa determina una visión diferente a la heterosexual sobre el empleo y emprendimiento; para las personas LGBTI es fundamental que el desarrollo de la personalidad este armonizado con sus competencias y habilidades laborales.

Algunas personas pudieron impulsar y formalizar sus ideas de negocios. Estas personas consideran que la vinculación a la economía informal disminuye los índices de discriminación, violencia y dependencia económica. Los oficios y las labores desarrolladas varían de acuerdo a cada persona. En el Municipio de Sopó no existen un oficio desarrollado exclusivamente por las personas de los sectores LGBTI. Algunas actividades económicas realizadas están relacionadas con la peluquería y belleza, gastronomía, odontología, docencia, diseños de moda, música, danza, ventas, manualidades, etc. La mayoría de la materia prima y suministros utilizados en los negocios son comprados en la ciudad de Bogotá puesto que les garantiza calidad, buenos precios y diversidad de productos. Los valores y costos los productos y servicios prestados varían de acuerdo al cliente, la demanda, la utilidad, la materia prima, la mano de obra, lo novedoso, etc. Sin embargo, esta población señala que sus negocios son víctimas de señalamiento a causa de prejuicios homofóbicos por parte de clientes, asociándoles particularmente como acosadores sexuales.

En relación con el acceso a programas de fomento del empleo y el emprendimiento, las personas de los sectores sociales LGBTI indicaron la presencia de barreras de acceso para la formalización de sus negocios y materialización de las ideas de negocios. La mayoría de la población desconoce los programas de asesoría y acompañamiento técnico, capital semilla y micro-créditos impulsados por la Administración Municipal. Por ello, las principales dificultades están relacionadas con la falta de recursos económicos y espacios de formación y capacitación en competencias laborales. Así mismo, la población LGBTI señaló la poca información acerca de los mecanismos de exigibilidad de derechos laborales en caso de vulneración de derechos en razón de la identidad de género y la orientación sexual no normativa.



Por su parte otras personas les gustaría vincularse laboralmente en el Ejército Nacional, Instituciones Educativas y desarrollar trabajo social con su propio sector social para potenciar sus habilidades, destrezas y competencias. Las personas de los sectores LGBTI presentan diferentes niveles educativos. Sin embargo, la mayoría terminaron la educación media vocacional, lo que representan que cuentan con altos niveles de capital cultural y social.

Las personas de los sectores sociales LGBTI para buscar trabajo se apoyan en sus redes familiares y sociales. La demanda laboral LGBTI está relacionado con la posibilidad de acceder a escenarios laborales libres de discriminación y segregación. Por ello, prefieren buscar conexiones, amigos, contactos cercanos y voz a voz, que le garanticen una mínima información acerca de los escenarios laborales.

Algunas mujeres y hombres pertenecientes a los sectores LGBTI “solteros” dependen económicamente de sus familias viéndose obligadas a soportar situaciones de violencia y discriminación por parte de sus familiares. Este tipo de personas son presionadas a asumir roles históricos asociado al cuidado y manutención del hogar.

Las personas de los sectores LGBTI proponen que se promuevan escenarios de formación y capacitación en competencias laborales con enfoque diferencial; desarrollar estrategias de alto impacto de promoción y difusión de la oferta laboral local; vincular a esta población en las bases de datos de la Administración Municipal; realizar estrategias de ambientes inclusive libres de discriminación en donde las personas puedan expresar autónomamente la identidad de género y la orientación sexual; eliminar políticas institucionales de las empresas que promuevan directa o indirectamente el condicionamiento de las identidades en función de la heterosexualidad; vinculación en las actividades de fomento del empleo; desarrollo de campañas comunicativas de reconocimiento de las competencias laborales con enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género; vinculación a los programas de capital semilla y microcréditos para impulsar y fortalecer las ideas de negocios; vinculación laboral en la Administración Municipal, entre otras.

- **JÓVENES**

Se realizó una mesa de trabajo con adolescentes y jóvenes pertenecientes a colectivos juveniles que integran la plataforma juvenil del Municipio de Sopó, se identificaron las siguientes situaciones en relación con el empleo y generación de ingresos:



Oportunidades: A continuación se presentan las opiniones de las y los jóvenes.

Respecto a las ofertas de empleo, capacitaciones, situación militar, emprendimiento y bienestar laboral generalmente acuden a: Información contenida en Internet; redes sociales, sitios web, post etc. Para enterarse sobre capacitaciones, talleres entre otras actividades relacionadas con el empleo la publicidad gráfica impresa (carteleras) y publicidad digital, igualmente a la oficina de desarrollo u otras instituciones gubernamentales. A las mismas empresas o empleados que trabajan en ella y en el caso de la adquisición de empleo manifestaban que los padres o la familia

Soluciones y/o alternativas de cambio

Dentro de las posibles soluciones los jóvenes dialogaron con respecto a las siguientes: Que exista mayor articulación entre la alcaldía municipal y las empresas, restaurantes o clubes, o exista un seguimiento por las instituciones públicas para que respeten a los jóvenes: a través del pago justo por su labor, el respeto por la forma en que se visten, se peinan o lo que usan y en general la manifestación de la libre expresión, el respeto hacia los empleados debido a que algunos jefes son déspotas. Capacitación a los empleadores para el trato con el empleado, acerca de los derechos y deberes que los empleados tienen para con las empresas o negocios. Realizar pausas activas debido a que muchas veces el trabajo es de “sol a sol” sin descanso. A pesar de que existe formación para el emprendimiento, esta no es continua.

Así mismo, debería existir más capacitación para el auto-sostenimiento, a través de formación agrícola e incentivos agrarios, junto con la promoción de negocios familiares. Creación de la oficina de trabajo en Sopó, o articulación entre el municipio y Tocancipá para la creación de una oficina móvil que venga cada semana. Debido a que muchos durante las ferias del empleo aceptan trabajos y luego no los toman, vetarlos para darles oportunidad a otras personas.

Por medio de la alcaldía generar un decreto o reglamentación para que los jóvenes con falta de experiencia o sin empleo tengan periodos de prueba en las empresas, y si ya existe que se revise su cumplimiento. Creación e Integración de grupos de jóvenes para mostrar sus productos. A pesar de que es bastante funcional la feria del empleo, debería gestionarse una feria de negocios para que vengan inversores, capacitadores para generar ruedas de negocio. Hacer que las instituciones encargadas hagan que las empresas respeten y promuevan las leyes que cobija la libertad de expresión. Generar formación o capacitación



para el fortalecimiento del perfil profesional (artístico principalmente). Mayor oferta laboral o más variada.

Por otro lado se propone realizar talleres de capacitación frente a "empresalismo" (empresarialismo) y el emprendimiento que no necesariamente es para la creación de un producto" es decir que se fomente el emprendimiento pero no concebido desde la creación de un producto, como lo hacen los semilleros sino también desde un producto artístico que a veces es menospreciado.

Elementos positivos

Dentro de los temas que los jóvenes consideran se están haciendo bien se encuentra: En algunos casos se emplea a la gente residente en el municipio. La feria del empleo ha permitido el acceso a trabajos principalmente de operarios. Excelentes las capacitaciones, seminarios "Giro hacia un nuevo éxito" "Sopó te emplea" (Oficina de desarrollo económico) "Creación de hoja de vida para artistas" (Oficina de la Juventud). Varias empresas ayudan al joven. No existe pobreza extrema en Sopó. Convenios con algunas empresas (no especificado) para la adquisición de empleo y realizar apoyo por parte de las instituciones a las ferias gastronómicas, venta de postres y mercado campesino.

Problemáticas y necesidades

Dentro de las problemáticas que identifican los jóvenes en cuanto al empleo se encuentra: Falta de conexión con las instituciones para que estas hagan seguimiento de que se respetan los derechos laborales de los jóvenes. Falta apoyo a proyectos de emprendimiento no solo empresarial sino también artístico. Juventud debería tener más recursos para el empoderamiento, el emprendimiento y la gestión de proyectos. Falta de campañas de concientización a los empleadores con respecto al respeto al trabajador

Existe muchas ofertas para hombres, pero pocas para mujeres. Muchas veces no se contrata personal de la región. A veces no existe flexibilidad para estudiar y trabajar, e incluso no queda tiempo para el descanso y el esparcimiento mental y físico. Existen muchas trabas burocráticas o de desplazamiento para la gestión de permisos de trabajo para menores de edad; por ejemplo en el club residencial Potosí se presentó que: despidieron a todos los jóvenes menores de 18 años y no informaron correctamente sobre la razón de los despidos.



Así mismo muchas personas dejan botado el trabajo que reciben durante las ferias del empleo. Falta articulación entre Tocancipá y Sopó con respecto a la Oficina del Empleo. Se aprovechan de la poca experticia de los jóvenes en cuanto al empleo, reflejado muchas veces en el mal pago o el trato arrogante de los dueños. Falta muchas veces publicidad más anticipada de los eventos que realizan con relación al empleo. Existen prejuicios por parte de las empresas hacia los jóvenes por ser jóvenes, vestirse de manera diferencial, por la juventud, los tatuajes, falta de experiencia, nivel educativo; generando con ello estigmatización hacia la población joven. Falta de garantías por parte de las instituciones de que se brinde prioridad a las personas habitantes del municipio

Por otro lado en las ferias de empleo no hacen seguimiento a las empresas para que respeten los derechos del trabajador. La tercerización de los empleos a través de las cooperativas de trabajo, afecta la integridad de los jóvenes en cuanto no hay un trabajo estable y buenos salarios; debido a que “las cooperativas le quitan parte del sueldo al empleado”. A pesar de los temas tratados, muchos jóvenes no estaban enterados o por la edad no era un tema prioritario; sin embargo la participación de los jóvenes fue activa y entendieron la dinámica aportando desde sus experiencias o lo que han escuchado de otras personas. Una vez los jóvenes aportaban opiniones estas eran escritas en el oficio dado por la Oficina de la Juventud.

- **SECTOR INFORMAL**

De acuerdo con la mesa de trabajo con el sector informal del municipio de Sopó se pudieron identificar varios aspectos que a continuación se relacionan: Se sienten perseguidos por la policía. Los trámites son demorados y complicados para la creación de empresa y para algún trámite ante las entidades para legalizar su establecimiento de comercio. Los decomisos de la mercancía los perjudican ya que ellos subsisten de la venta de estos productos. Tienen dificultades para acceder a auxilios y/o acceso a un crédito (capital semilla) ya que les solicitan demasiada documentación. Dificultad para obtener materia prima. Ausencia de una cooperativa de préstamos y ahorro para trabajadores informales. Sugieren más capacitaciones en Salud Ocupacional y no hay opción de trabajo para personas mayores

- **EMPRESAS**

De acuerdo con la mesa de trabajo con las empresas del municipio de Sopó y aledañas se pudieron identificar varios aspectos que a continuación se relacionan:



Los aspectos negativos que mejorar son: alta rotación de personal, expectativas de jóvenes, concepto equivocado de los sindicatos, pérdida de los niveles de comunicación, desubicación de los jóvenes Soposeños, disposición de las personas, atacar con programas focalizados para los mal llamados "millennials" para que tenga un contexto del ámbito laboral, donde se promueva la necesidad de impulsar la industria nacional para salir de la crisis económica que nos encontramos, la efectividad de la comunicación.

Así mismo enfocar de manera correcta el sentido de pertenencia de la región, encontrar formas coherentes de facilitar el potencial de los individuos, la formación de los jóvenes es sin lugar una problemática latente en el municipio que genera pronta acción, accidentalidad laboral, enfermedad común y laboral, falta de enfoque profesional y poco sentido de pertenencia.

Por otro lado se identificó la falta de disposición de la comunidad para emplearse (actitud, falta de interés, etc. Falta de capacitación técnica acorde a las necesidades de las empresas del sector. Aspectos legales tributarios y ambientales que impiden a las empresas la mayor contratación de personas del sector. Se debe reforzar los medios de comunicación y divulgación de la información para que esta sea de fácil acceso y conocimiento para toda la comunidad. Falta de capacitación. Falta de compromiso de la persona que se va a vincular una empresa. Falta de concientización en las personas de lo que significa trabajar y sus objetivos. Falta de conocimiento en sí mismo y el sentido de inclusión a nuevas alternativas de trabajo y participación.

El actual enfrentamiento contra las diversas brechas culturales, falta de compromiso de jóvenes, pocas opciones de vivienda, no son claras las oportunidades educativas, falta de preparación, poca identidad, visión al futuro, ver más allá, mala imagen del empleado soposeño fueron otras problemáticas identificadas por los empresarios.

Los aspectos positivos son: cercanía a la familia, empresas reconocidas, rangos de remuneración, reducción en gastos, buenas relaciones, buen ambiente de trabajo, bienestar, la calidad de vida de la región es fundamental, cercanía al trabajo, fuera de trancones, acceso a todos los servicios, mejora la competitividad, región privilegiada y especial.

La intención propositiva de la administración en hacer partícipe a todos los actores del municipio es otro elemento positivo así como también generar o fortalecer lazos de comunicación directa entre la alcaldía y las empresas para poder tener un enfoque o



direccionamiento según la problemática o situación que se pueda presentar, existencia de ofertas para todos, estabilidad laboral, posibilidades de crecimiento, estrategias de bienestar laboral y buenas condiciones laborales en las organizaciones.

Así como también la disposición de las empresas para contratar personas de la comunidad, interés de la administración municipal de sopó por aportar a la empleabilidad, es importante resaltar el interés que tiene la administración por dar solución a la problemática actual, la creación del departamento de empleo en el cual nos hemos apoyado varias veces para obtener hojas de vida dentro de nuestros procesos, la oportunidad de mejora y disposición para afrontar las cosas y dar otra mirada.

Por último, señalaron que la participación y disposición tanto de empleados como de empleadores para mejorar las diversas problemáticas encontradas, la participación y socialización con los colaboradores para conocer sus necesidades, falencia, aspectos a trabajar y aspiraciones, interés de trabajo en fidelización y empleabilidad de Soposeños, cercanía a los lugares de trabajo y el alto poder adquisitivo.

Las posibles soluciones son: Formular política basada en empresas felices para tener empleados felices. Enseñarles a las personas a crecer y a crear su desarrollo. Capacitar a las personas que se quieran contratar. Buscar la manera de ocupar a jóvenes de 16 y 17 años. Fortalecer temas de fidelización. Procesos de formación en las empresas. Articulación con los programas del Sena

También se propuso capacitación específica sobre temas relacionados en la industria de la región: Invima, Codex y Sistemas de gestión ISO 9000 – 22000. Repasar las necesidades de los actores. Comprender la situación actitud - el cambio. Se requieren empresas felices para inspirar colaboradores felices. Generar o fortalecer lazos de comunicación directa entre la alcaldía y las empresas para poder tener un enfoque o direccionamiento según la problemática o situación que se pueda presentar.

Así mismo, se debe realizar articulación educativa desde los colegios enfocados a fortalecer las capacidades del ser. Ofrecer formación académica que esté acorde con las necesidades empresariales. Fortalecer los programas de capacitación en la población enfocados al trabajo de competencias laborales. Ampliar beneficios o salario emocional a los trabajadores del sector generando mayor motivación y compromiso en la comunidad. Actividades seminarios que permitan conocimiento a desemplear sobre cómo responder ante una entrevista



Para concluir se debe realizar talleres sobre hojas de vida, que permita a las personas realizar una hoja de vida adecuada. Articularse con secretaria de educación para implementar programas de capacitación y fortalecimiento a los estudiantes con enfoque a su vida laboral. Fomentar mejores canales de comunicación. Incentivar a la comunidad en general a la planificación de actividades en pro del mejoramiento. Generar campañas de inclusión que permitan a las personas sentirse comprometidos y a gusto con lo que realizan. Programas enfocados a la familia en relación con temas de comunicación asertiva y manejo de adicciones y la capacitación al sopoense en liderazgo y desarrollo, entrenamiento en el desarrollo del ser y autoestima.

CAPÍTULO II

2.1. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presentan los principales elementos del marco jurídico a nivel internacional, nacional, departamental y municipal que orientan el empleo, la empleabilidad y Generación de Ingresos en el Municipio de Sopó:

A nivel internacional

INSTRUMENTO JURÍDICO	DESCRIPCIÓN
Declaración Universal de los derechos Humanos de 1948.	Que en sus artículos: 1º consagra “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. 2º: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. y 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”
Declaración Americana de Derechos Humanos: Aprobada en la 9ª Conferencia	<i>(...) ésta constituye la base legal sobre la que actúa la Corte Interamericana de Derechos Humanos, pues el artículo 1º de su Estatuto señala que, por “DDHH” se entiende, respecto de</i>



Internacional Americana, celebrada en Bogotá, Colombia, en el año 1948.	tales Estados, los derechos consagrados en la DADH. Esto quiere decir que este documento es el marco de referencia para analizar y decidir peticiones individuales, o la situación de los DDHH en tales países.
Convenio 100 de 1953 de la OIT.	Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Adoptada por la 34ª Conferencia Internacional del Trabajo el 29 de junio de 1951. Entró en vigor internacional el 6 de junio de 1951. Entró en vigor internacional el 23 de mayo de 1953 y fue adoptado por Colombia mediante Ley 54 de 1996.
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1952.	Adoptada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1952 mediante su Resolución 640 (VII). Vigor el 7 de julio de 1954, incorporada por Colombia mediante Ley 35 de 1986.
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial de 1965	Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su Resolución 2106 a (XX), de 21 de diciembre de 1965, entrando en vigor el 4 de enero de 1969. Fue firmada por el Estado colombiano, y luego incluida en su legislación nacional mediante la Ley 22 de 1981.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	Establece los derechos de segunda generación estos pactos hacen parte de la Carta Internacional de los Derechos Humanos y fueron aprobados por Colombia mediante la Ley 74 de 1968.
Convención Americana de derechos Humanos o Pacto de San José de 1968.	Adoptada en la Conferencia Interamericana sobre derechos Humanos celebrada en San José de Costa Rica, en noviembre de 1969 y entrada en vigor en 1978. En su artículo 1º establece: <i>“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.</i>



Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979.	Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de la ONU en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. Fue firmada por el Estado colombiano y luego incluida en su legislación nacional mediante la Ley 051 de 1981.
Convenio 159 de 1983 sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas	Se promueve la integración y reintegración de las personas con discapacidad en la sociedad mediante la promoción de la generación de empleo. El Estado Colombiano ratificó este convenio por medio de la Ley 82 de 1989.
Convención Internacional de los derechos de la niñez de 1989.	Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de la ONU en su Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989; Fue firmada por el Estado colombiano, y luego incluida en su legislación nacional mediante la Ley 12 de 1991.
Convención Interamericana de Belem Do Pará de 1994.	Para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, adoptada en Belem Do Pará, Brasil, en junio de 1994 por la Asamblea General y entrada en vigor en Marzo de 1995. Fue firmada por el Estado colombiano y luego incluida en su legislación mediante la Ley 248 de 1995.
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1999.	Adoptado por la Asamblea General en su Resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999. Entró en vigor el 22 de diciembre de 2000 y fue incorporado por Colombia mediante Ley 984 de 2005.
Convenio 182 de la OIT de 1999	Referida a la abolición de prácticas como la esclavitud infantil, trabajo forzoso, el tráfico de niños y niñas, la servidumbre por deudas, la condición de servidumbre, la explotación sexual y las formas de trabajo peligrosas y explotadoras; prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Ratificado y aprobado en Colombia mediante la Ley 704 de 2001.
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas	Establecido por Asamblea General de las Naciones Unidas, el 15 de noviembre de 2000. Este instrumento jurídico fue



especialmente de mujeres y niños de 2000.	incorporado a la normatividad nacional mediante la Ley 833 de 2003.
-------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

A nivel nacional

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

EMPLEO	
Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo"	Código Sustantivo del Trabajo
Ley 82 de 1993	Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Ley 1098 de 2006	Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.
Resolución 01677 de 2008	Por la cual se señalan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad.
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Ley 1413 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como



	herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
LEY 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
Decreto 545 de 2011	Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 5°, 7°, 48 y 50 de la Ley 1429 de 2010.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1565 de 2012	Por medio de la cual se dictan disposiciones y se fijan incentivos para el retorno de los colombianos residentes en el extranjero
Ley 1636 de 2013	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.
Ley Estatutaria 1622 de 2013	Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones.
Decreto 489 de 2013	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1429 de 2010.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
<u>Decreto 52 de 2017</u>	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
EMPRESARIADO	



Decreto 410 de 1971	Por el cual se expide el Código de Comercio
Ley 590 de 2000	Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa.
Ley 905 de 2004	Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.
Ley 1014 de 2006	De fomento a la cultura del emprendimiento.
Decreto 4463 de 2006	Por el cual se reglamenta el artículo 22 de la Ley 1014 de 2006.
Decreto 1192 de 2009	Por el cual se reglamenta la Ley 1014 de 2006 sobre el fomento a la cultura del emprendimiento y se dictan otras disposiciones.
Decreto 525 de 2009	Por medio del cual se reglamenta el artículo 43 de la Ley 590 de 2000 y demás normas concordantes.
TURISMO	
Ley 679 de 2001	Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
Ley 1558 de 2012	Por la cual se modifica la Ley 300 de 1996 -Ley General de Turismo, la Ley 1101 de 2006 y se dictan otras disposiciones.
AGRARIO	
Ley 160 de 1994	Por la cual se crea el Sistema Nacional de Reforma Agraria y Desarrollo Rural Campesino, se establece un subsidio para la adquisición de tierras, se reforma el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria y se dictan otras disposiciones.
Ley 607 de 2000	Por medio de la cual se modifica la creación, funcionamiento y operación de las Unidades Municipales de Asistencia



	Técnica Agropecuaria, UMATA, y se reglamenta la asistencia técnica directa rural en consonancia con el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
Ley 731 de 2002	Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
Resolución 178 de 2012	Por la cual se crean instrumentos para fortalecer el Servicio de Asistencia Técnica Agropecuaria.
PERSONAS CON IDENTIDADES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL NO NORMATIVASENTENCIA	
Sentencia C-481 de 1998	Se reconoce la labor docente de personas homosexuales e insta a que no sea la orientación sexual una causal de despido.
Sentencia T-152 de 2007	Derecho a la igualdad buen trato al trabajo por orientación sexual homosexual en el ámbito laboral.
Sentencia T-492 de 2011	Derecho a la estabilidad laboral y libre desarrollo de la personalidad a una mujer lesbiana obligada a utilizar uniforme de trabajo que va en contra de su personalidad.

A nivel departamental

Ordenanza 099 de 2011	Por la cual se adopta la política pública “Mujer, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades” en el Departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.
Ordenanza 0274 de 2015	Por la cual se adopta una Política Pública de Trabajo decente para el Departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.
Ordenanza 0266 de 2015	Por medio de la cual se adopta la Política Pública para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad en el Departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.



Ordenanza 0267 de 2015	Por medio de la cual se adopta la Política Pública de Juventud en el Departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.
Ordenanza no. 0261 de 2015	Por medio de la cual se adopta la política pública de seguridad alimentaria y nutricional en el Departamento de Cundinamarca 2015- 2025, y se dictan otras disposiciones.
Ordenanza 006 de 2016	Por la cual se adopta el Plan de Desarrollo Departamental 2016 – 2020 “Unidos Podemos Más”.

A nivel municipal

Acuerdo 046 de 2014	Por cual se reestructura el consejo municipal de desarrollo rural, se establece su composición, se fijan sus funciones y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 062 de 2014	Por el cual se adopta la política pública para la primera infancia, infancia y adolescencia del Municipio de Sopó “Los niños y niñas de sopó construyen sus sueños”.
Acuerdo 071 de 2015	Por el cual se adopta la política pública para el adulto mayor, discapacidad e inclusión del Municipio de Sopó.
Acuerdo 007 de 2016	Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Municipal Sopó Seguridad y Prosperidad 2016-2020
Acuerdo 005 de 2017	Por el cual se adopta la Política Pública para las Mujeres y la Equidad de Género, se crea el Consejo Consultivo de Mujeres del Municipio de Sopó y se deroga el acuerdo no. 083 de 2015



2.2. MARCO POLÍTICO

La Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó se fundamenta políticamente sobre lo definido por el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, el Plan Departamental de Desarrollo 2016-2020 “Unidos podemos más” y el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2020 “Prosperidad y seguridad”. A continuación se enuncian los principales elementos políticos definidos por estos actos administrativos en relación con el empleo, el emprendimiento, el turismo y el desarrollo agrario como pilares fundamentales de esta política pública municipal:

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país” tiene como propósito la construcción de una Colombia en paz, equitativa y educada. Para alcanzar este fin, el Gobierno Nacional definió una serie de objetivos encaminados a fortalecer el accionar institucional y avanzar hacia la eliminación de brechas de desigualdad.

En este sentido, en el capítulo III COLOMBIA EQUITATIVA Y SIN POBREZA, propuso en el Objetivo 2: Reducir las brechas poblacionales en materia de ingresos: fomentar una verdadera inclusión productiva y financiera con mecanismos efectivos de generación de ingresos y empleo. Para reducir la pobreza se hace necesario potenciar la generación de ingresos de la población a través de la creación de empleo de calidad, el fomento al emprendimiento, la consolidación de proyectos productivos inclusivos y la inclusión financiera. La inclusión productiva se hará en el marco del trabajo decente. Para eso debe ampliarse el concepto de relaciones laborales, de manera que cobije todos los tipos de vinculación laboral. Este sistema servirá para conocer la demanda de capital humano por parte de las empresas y dar indicaciones a las instituciones de educación sobre cuáles son las competencias requeridas por el sector productivo. Finalmente, la inclusión financiera cumplirá un rol de cierre de brechas de ingresos al permitir el acceso a productos y servicios financieros que permitan realizar inversiones o cubrir riesgos (DNP, 2014, 65-66).



Por su parte en el Objetivo 4. Promover el desarrollo económico incluyente del país y sus regiones, el Gobierno Nacional se propuso diversificar y sofisticar las apuestas productivas de las regiones propendiendo por mayores niveles de inclusión productiva y social. Es necesario priorizar, ajustar y focalizar la actual oferta de desarrollo empresarial para atender sectores estratégicos para la generación de empleo e ingresos de la población pobre y vulnerable en las diferentes regiones del país. Este proceso irá acompañado por un componente de política de mercado laboral que actualice las competencias laborales de la población para su inserción en sectores de mayor productividad (p.69-70).

Así mismo, en este objetivo se busca fortalecer la competitividad agropecuaria para consolidar el campo como generador de empleo y riqueza para los habitantes rurales, con el fin de acelerar la salida de la pobreza y la construcción de la clase media en el campo, bajo la línea de inclusión productiva. Se ejecutarán intervenciones territoriales integrales, materializadas en acciones puntuales para el desarrollo de capacidades productivas de los campesinos y el acceso a activos y mercados (p.71-73).

En el Capítulo V COMPETITIVIDAD E INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA, se propuso en el Objetivo 1. Incrementar la productividad de las empresas colombianas a partir de la sofisticación y diversificación del aparato productivo, las siguientes estrategias: a) Internacionalizar los sectores productivos de bienes y servicios; b) Fortalecer las capacidades tecnológicas de las empresas; c) Racionalizar la regulación para la competitividad empresarial; d) Promover el desarrollo regional sostenible; e) Profundizar el financiamiento y la formalización empresarial; f) Incentivar el desarrollo de una economía naranja; y h) Hacer los ajustes institucionales requeridos.

En el Objetivo 2. Contribuir al desarrollo productivo y la solución de los desafíos sociales del país a través de la ciencia, tecnología e innovación, se plantearon las siguientes estrategias: a) Desarrollar un sistema e institucionalidad habilitante para la CTI; b) Mejorar la calidad y el impacto de la investigación y la transferencia de conocimiento y tecnología; c) Promover el desarrollo tecnológico y la innovación como motor de crecimiento empresarial y del emprendimiento; y d) Generar una cultura que valore y gestione el conocimiento y la innovación.



Por su parte, el Objetivo 3. Promover las TIC como plataforma para la equidad, la educación y la competitividad, estableció las siguientes estrategias: a) Aplicaciones; b) Usuarios; c) Infraestructura; y d) Servicios.

En el Capítulo VI. MOVILIDAD SOCIAL, se destaca que el Objetivo 1 Garantizar los mínimos vitales y avanzar en el fortalecimiento de las capacidades de la población en pobreza extrema para su efectiva inclusión social y productiva (Sistema de Promoción Social), en la estrategia b) Incentivar la generación de ingresos de la población para superar la pobreza, se definieron los siguientes ejes de trabajo: Fortalecer las capacidades de la población pobre y vulnerable asegurando el acceso y pertinencia de programas de formación; Más y mejor información para el empleo; Aumentar el acceso a programas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial individual y asociativo; Emprendimiento cultural; Promover la inclusión financiera de la población; y Acceso a programas de empleo temporal rural y urbano (p.282-286).

En el Objetivo 3. Generar alternativas para crear empleos de calidad y acceder al aseguramiento ante la falta de ingresos y los riesgos laborales, la estrategia a) Aumentar la formalización y calidad del empleo, definió los siguientes ejes de trabajo: Proteger a la población ocupada a través de la seguridad social; Promover las ventajas de la formalización entre la población trabajadora; Fortalecer la inspección, vigilancia y control en sector trabajo; Promover y masificar los procesos de negociación colectiva en el país, tanto públicos como privados; y Promover acciones frente a la migración laboral.

La Estrategia b) Incrementar las oportunidades de enganche laboral en empleos de calidad, estableció los siguientes ejes de trabajo: promover el enganche laboral y calidad del empleo para jóvenes, mujeres y víctimas; consolidar y masificar en todo el país el Servicio Público de Empleo y las ventanillas únicas de atención de servicios de empleo y emprendimiento; desarrollo institucional del Esquema de Certificación de Competencias; articulación de la formación para el trabajo y el desarrollo humano; y la incorporación de estándares ocupacionales en la gestión del recurso humano.

Por último, la Estrategia c) Promover la protección a los ingresos en la vejez, planteó los siguientes ejes de trabajo: Desarrollar una estrategia para reducir los tiempos y para resolver con calidad los reconocimientos de pensiones, en particular en el régimen de prima



media; y fortalecer la capacidad institucional para el diseño y seguimiento de la política pensional y promover ajustes en el régimen de pensiones (p.335-343)

Así mismo, en el Objetivo 4 del Capítulo VI, Cerrar la brecha en el acceso y la calidad de la educación, para mejorar la formación de capital humano, incrementar la movilidad social y fomentar la construcción de ciudadanía”, en la estrategia a) Consolidar condiciones equitativas que permitan, dentro del marco de la protección integral, alcanzar y sostener el desarrollo integral y el ejercicio efectivo de los derechos de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el territorio nacional, se definió el eje de trabajo 6: Reformular la estrategia nacional para erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador (p.345-356)

Por último, en el Capítulo VII TRANSFORMACIÓN DEL CAMPO, el Gobierno Nacional planteo en el Objetivo 1, Ordenar el territorio rural buscando un mayor acceso a la tierra por parte de los productores agropecuarios sin tierras o con tierra insuficiente, el uso eficiente del suelo y la seguridad jurídica sobre los derechos de propiedad bajo un enfoque de crecimiento verde. Este objetivo cuenta con las siguientes estrategias: Facilitar el acceso a la tierra; Generar seguridad jurídica en relación con la tierra; y Promover el uso eficiente del suelo y los recursos naturales. Por su parte, en el Objetivo 2, Cerrar las brechas urbano-rurales y sentar las bases para la movilidad social mediante la dotación de bienes públicos y servicios que apoyen el desarrollo humano de los pobladores rurales, se establecieron las estrategias: Mejorar las condiciones de habitabilidad y el acceso a servicios públicos de la población rural; Implementar planes de acceso y mejoramiento de calidad de los servicios de educación y salud rurales; y Ajustar el sistema de seguridad social rural y promover la formalización laboral (p.415-430).

En este mismo capítulo sobre la transformación del campo, el Objetivo 3, Acelerar la salida de la pobreza y la ampliación de la clase media rural mediante una apuesta de inclusión productiva de los pobladores rurales, propone las siguientes estrategias: Desarrollar mecanismos de intervención territoriales flexibles, oportunos y pertinentes; Desarrollar las capacidades productivas y comerciales de las comunidades rurales; y Facilitar el acceso a activos y mercados. Como también, el Objetivo 4 Impulsar la competitividad rural a través de la provisión de bienes y servicios sectoriales que permitan hacer de las actividades agropecuarias una fuente de riqueza para los productores del campo, definió lo siguientes: Desarrollar un nuevo modelo de asistencia técnica integral y consolidar el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología Agroindustrial; Avanzar en la



modernización de la infraestructura de adecuación de tierras bajo el concepto del uso eficiente del suelo y del agua; Reformar el Sistema Nacional de Crédito Agropecuario e implementar instrumentos para el manejo de los riesgos de mercado y climáticos; Establecer un modelo eficiente de comercialización y distribución de productos e insumos agropecuarios; y Desarrollar un plan de aprovechamiento comercial para el acceso real de los productos agropecuarios a los mercados(p.430-440).

PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL

El Plan de Desarrollo de Cundinamarca 2016-2020 “Unidos podemos más” tiene como objetivo:

Articular las diferentes perspectivas de los actores del desarrollo económico, social y ambiental del territorio a nivel urbano y rural, con una estructura ecológica sustentable que soporte y viabilice el ordenamiento del territorio para aprovechar la vocación productiva del mismo, territorios ordenados y seguros, con una visión de largo plazo en educación, recurso hídrico y compatibilidad con el clima, un tejido social fuerte, reconociendo a la familia como soporte del mismo, a la mujer con su rol protagónico en la promoción de emprendimiento sociales innovadores, un reconocimiento de las diferentes poblaciones y minorías para promover la multiculturalidad enfocando sus intereses y expectativas en torno a necesidades básicas y existenciales (...) (PDD, 2016: 22).

Este plan de desarrollo cuenta con diferentes ejes estratégicos, programas y subprogramas armonizados con el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 para mejorar la calidad de vida de toda la población cundimarquesa. Sin embargo, en lo relacionado a la Política Pública de Generación de Ingresos en el Municipio de Sopo es importante resaltar que en el Eje Estratégico II CUNDINAMARCA 2036, en el programa CUNDINAMARCA AVANZADA E INNOVADORA, el subprograma CAPITAL HUMANO CON VISIÓN DE



FUTURO busca aportar a la generación de cundinamarqueses innovadores, creadores y emprendedores, dotándolos de espacios que propicien la formación de recursos humanos con habilidades para desarrollar actividades científicas, tecnológicas y de innovación contribuyendo a una economía del conocimiento en el Departamento; y el Subprograma INNOVACIÓN EDUCATIVA promoverá la innovación, la productividad, la investigación en las IED a partir de la ciencia y la tecnología para mejorar la equidad y competitividad del Departamento (p.61-62).

Por su parte el Eje estratégico III TEJIDO SOCIAL, en el programa MUJER, el Subprograma MUJERES CUNDINAMARQUESAS CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES se propuso generar emprendimiento en 2000 mujeres a través de la línea estratégica "Mujeres creando, trabajando, progresando podemos más " promoviendo el trabajo digno y decente suministrando capital semilla individual con enfoque especial a madres cabeza de familia; y beneficiar 600 proyectos productivos de asociaciones de mujeres con asistencia técnica, seguimiento y acompañamiento hasta la comercialización y su sostenibilidad (p.90-93).

El Programa TEMPRANAS SONRISAS definió como meta de resultado el fortalecimiento e implementación de un 50% el plan departamental de erradicación de trabajo infantil durante el periodo de Gobierno (PDD, 2016: 98-99). Así mismo, el programa JÓVENES POR CUNDINAMARCA cuenta con el Subprograma JÓVENES PRODUCTIVOS Y EMPRENDEDORES que tiene como objetivo generar espacios de emprendimiento y dinámica económica al interior de las familias tomando como instrumento los jóvenes a través de la asociatividad (p.104-107).

Así mismo, el Programa LOS MÁS CAPACES, en el Subprograma DISCAPACIDAD ATENCIÓN Y PROTECCIÓN, enfocado a la garantía de derechos de las personas con discapacidad, propuso la implementación del sistema virtual "ABANICO DE OPORTUNIDADES", como un espacio de oferta laboral para las personas con discapacidad"(p.114-115).

Así mismo, en el Programa VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO: OPORTUNIDADES PARA LA PAZ, en el Subprograma ATENCIÓN Y ASISTENCIA, se planteó: Beneficiar 400 familias víctimas del conflicto armado VCA con enfoque diferencial con proyectos productivos para generación de ingresos; beneficiar 200 mujeres víctimas



del conflicto armado VCA con proyectos productivos para generación de ingresos; e implementar 70 proyectos productivos de los distintos sectores económicos prioritarios de población víctima del conflicto armado, población con enfoque diferencial, personas en condición de discapacidad, cuidadores y sus asociaciones entre otras en competencias laborales, capacitación, creación de empresa y empleabilidad. (p.117-122).

En relación con el programa CUNDINAMARCA DIVERSA, el subprograma CUNDINAMARCA INDÍGENA se propuso desarrollar 6 programas de emprendimiento para apoyar iniciativas productivas de las comunidades indígenas asentadas en el departamento” y el subprograma CUNDINAMARCA AFRO definió la meta: Beneficiar 8 organizaciones de afrocolombianos con proyectos de emprendimiento empresarial. (p.123-125).

Por su parte, el eje estratégico COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE, en el programa AUMENTANDO CAPACIDADES COMPETITIVAS, estableció el Subprograma CUNDINAMARCA POTENCIADOR DE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL, con el fin de Priorizar e impulsar proyectos productivos (emprendimiento y fortalecimiento empresarial) de los sectores de mayor dinámica económica, con potencial en las subregiones del Departamento, que consoliden el proceso de transformación productiva sostenible con miras a fortalecer el mercado interno, fortalecer la inserción en el mercado internacional, y disminuir las brechas del desarrollo subregional en el Departamento. Como también, el Subprograma DESARROLLO COMPETITIVO para generar capacidades y oportunidades en las empresas, población y territorio para fortalecer la competitividad y transformación productiva de la actividad económica departamental (p.139-144).

Por su parte, programa RURALIDAD CON ENFOQUE TERRITORIAL busca que el Subprograma GOBERNACIÓN A LA FINCA mejore la economía campesina articulando las políticas públicas relacionadas con tierra, agua, capital de trabajo seguridad alimentaria vinculando los diferentes grupos poblacionales; y el Subprograma CAMPO MODERNO Y CAPAZ implemente proceso de diseño de arreglos institucionales para una mejor gestión de la ruralidad, del problema de tierras y el desarrollo rural, pensando en los territorios (p.144-147).

También el programa DESARROLLO AGROPECUARIO CON TRANSFORMACIÓN, pretende que el subprograma FORTALECIMIENTO DE LAS



CADENAS PRODUCTIVAS articule las cadenas productivas técnica y económicamente desde el inicio de la producción y elaboración de un producto agropecuario, hasta su comercialización final, buscando el fortalecimiento de las cadenas de común acuerdo, a nivel nacional, a nivel de una zona o región productora, por los agricultores, empresarios, gremios y organizaciones más representativos tanto de la producción agrícola, pecuaria, acuícola, como de la transformación, la comercialización, la distribución y de los proveedores de servicios e insumos; y el Subprograma ORDENAMIENTO PRODUCTIVO logre procesos participativos de planificación multisectorial, de carácter técnico, administrativo buscando contribuir al uso sostenible de los recursos del territorio con el propósito de mejorar la productividad agropecuaria, la seguridad alimentaria y la competitividad local, regional, departamental, nacional e internacional, bajo principios de responsabilidad social y sostenibilidad ambiental. (p.147-150).

A su vez, el programa CUNDINAMARCA HACIA LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR, a través del Subprograma CUNDINAMARCA DIVERSIFICADA Y SOFISTICADA busca Promover y apoyar la generación de entornos favorables que faciliten el acceso de las Mipymes y grandes empresas cundinamarquesas en las cadenas globales de valor especialmente con bienes y servicios con valor agregado que amplíen la oferta exportable y diversifiquen productos y nuevos mercados; el Subprograma CUNDINAMARCA CON TURISMO PLANIFICADO, impulse las apuestas turísticas de los 116 municipios, teniendo en cuenta los diferentes niveles de desarrollo turístico; el Subprograma TURISMO COMPETITIVO Y SOSTENIBLE, apueste al desarrollo de un turismo productivo y sostenible con la visión 2036, a partir del fortalecimiento de destinos turísticos de alto impacto; el Subprograma CUNDINAMARCA UN DESTINO INTERNACIONAL, desarrolle estrategias de mercadeo, promoción y difusión de destino cundinamarqués, generando cultura turística y experiencias vivenciales que permitan visibilizar la oferta turística del departamento de Cundinamarca. (p.150-153).

El programa INNOVACIÓN VERDE cuenta con el Subprograma OPORTUNIDADES VERDES HACIA LA COMPETITIVIDAD que tiene como objetivo Promover y respaldar el eco innovación de las actividades económicas e identificar y promover oportunidades de negocios verdes; (p.153).



PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL

El Plan de Desarrollo Municipal de Sopó 2016-2020 “Seguridad y Prosperidad” tiene como objetivo

(...) establecer las estrategias, metodología y acciones necesarias que permitan la armonización de las metas del nuestro plan de desarrollo con la mejora de la calidad de vida de los Soposeños, teniendo como fundamentos la organización de una comunidad auto gestora, participe y generadora de prosperidad, la conformación de un territorio de paz que materialice la convivencia y cultura ciudadana en un contexto de seguridad; que proporcione los espacios y herramientas justas para el desarrollo de los habitantes acercándoles a la búsqueda de la felicidad y el bienestar, aportando al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, al cierre de brechas y a la promoción de la inclusión y la libertad. (PDM, 2016:9).

El Eje Estratégico 2 DESARROLLO SOSTENIBLE Y ORDENADO PARA LOGRAR LA PROSPERIDAD tiene como finalidad lograr el crecimiento económico y el desarrollo territorial ordenado incluyendo las determinantes ambientales a través de la promoción del empleo, el fortalecimiento rural, la aplicación de la innovación, ciencia y tecnología como pilares del desarrollo y la generación de alianzas regionales que promuevan la asociatividad y que favorezcan el desarrollo humano integral de las comunidades, procurando el bienestar económico y social de la población en el largo plazo, asegurando que la base de los recursos provea los bienes y servicios eco-sistémicos que el municipio necesita y el ambiente natural pueda recuperarse ante los impactos de las actividades productivas (P.24-25).

En lo concerniente con La Política Pública de Generación de Ingresos en el Municipio de Sopó, el Plan de Desarrollo Municipal cuenta con dimensiones de desarrollo, programas y metas de productos enfocadas mejorar los ingresos económicos y superar las brechas de desigualdad en la población. En este sentido, la dimensión de desarrollo GENERACION DE INGRESOS Y DESARROLLO ECONOMICO HACIA LA



PROSPERIDAD busca promover el desarrollo económico a través de la creación y fortalecimiento de programas productivos, empresariales y comerciales que permitan crear una sociedad competitiva y próspera generando una mejor calidad de vida para los Sopoños. Esta dimensión del desarrollo cuenta con los siguientes programas:

SOPÓ: MUNICIPIO PROSPERO Y EMPRENDEDOR. Este programa tiene como objetivo implementar estrategias para la generación de ingresos y creación de empresas que impulse el crecimiento y la productividad del Municipio, reduciendo la tasa de desempleo y promoviendo la formalización del trabajo. Así mismo, este programa tiene como meta de resultado reducir la tasa de desempleo del municipio a 6,9% mediante la ejecución de veintisiete (27) metas de producto (p.26-27).

SOPÓ: REVIVE EL CAMPO Y FORTALECE LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA. Este programa busca fortalecer la producción agropecuaria a través de procesos de formación, formalización, asistencia técnica y generación de alianzas para garantizar el impulso y dinamismo de las cadenas productivas. Así mismo, este programa cuenta dieciocho (18) con metas de productos enfocadas al cumplimiento del anterior objetivo y la meta de resultado está encaminado a la consolidación de cuatro (4) cadenas productivas en el municipio garantizando la calidad del proceso desde la producción hasta la comercialización (p.28-29).

LA SEGURIDAD ALIMENTARIA, RESPONSABILIDAD DE TODOS Y TODAS. La Administración Municipal se enfoca en promover la implementación de la política de seguridad alimentaria en el municipio, buscando mejorar tanto el acceso a los alimentos como los hábitos alimenticios a través del trabajo articulado entre instituciones y comunidades. A su vez cuenta con seis (6) metas de productos y una (1) meta de resultado que pretende incentivar la participación en el programa de huertas caseras y agricultura urbana de ciento veinte (120) familias, dos (2) huertas escolares en las Instituciones Educativas Públicas y en cuatro (4) en las Instituciones Educativas Privadas (p.29).

Por último, la dimensión de desarrollo SOPÓ, MUNICIPIO TURÍSTICO tiene como objetivo consolidar el turismo como una actividad económica y estratégica con un enfoque de sostenibilidad que permita posicionar al municipio como un destino turístico, ecológico, cultural y competitivo de la región. Esta dimensión de desarrollo cuenta con el programa SOPÓ: DESTINO TURÍSTICO, ECOLÓGICO Y CULTURAL, el cual se propone diseñar y ejecutar proyectos innovadores que permitan atraer más turista hacia el municipio y



posicionar la actividad turística como una fuente de generación de ingresos para la población Soposeña. Este programa cuenta con quince (15) metas de producto y una (1) meta de resultado orientada a incrementar el número de turistas que visitan el municipio (p.30-31).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

En el marco de la formulación de la Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó, se identificaron los referentes teóricos que orientan el abordaje conceptual, las teorías y las categorías de análisis relacionadas con el fomento del empleo, el emprendimiento, las manufacturas artesanales, el turismo y el desarrollo agrario como fuente generadoras de ingresos económicos que le permita a la población Soposeña avanzar hacia la eliminación de brechas de desigualdad y de los índices de pobreza.

Para comprender conceptualmente éste último, el **Índice de Pobreza Multidimensional (IPM)**, identifica múltiples carencias a nivel de los hogares y las personas en los ámbitos de la salud, la educación y el nivel de vida. Utiliza micro datos de encuestas de hogares, y, al contrario que el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad, todos los indicadores necesarios para calcularlo deben extraerse de la misma encuesta. Cada miembro de una familia es clasificado como pobre o no pobre en función del número de carencias que experimente su hogar. Estos datos se agregan (por ejemplo a nivel nacional) para conformar el indicador de la pobreza multidimensional. El IPM refleja tanto la prevalencia de las carencias multidimensionales como su intensidad, es decir, cuántas carencias sufren las personas al mismo tiempo. También se puede utilizar para hacerse una idea general del número de personas que viven en la pobreza, y permite realizar comparaciones tanto entre los niveles nacional, regional y mundial como dentro de los países, comparando grupos étnicos, zonas rurales o urbanas, así como otras características relevantes de los hogares y las comunidades. El IPM ofrece un valioso complemento a las herramientas de medición de la pobreza basadas en los ingresos¹.

Empleo y empleabilidad

La Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó comprende el **empleo** como el trabajo realizado en condiciones

¹ Ver (<http://hdr.undp.org/en/node/2515>, UNITED NATION DEVELOPMENT REPORTS)



contractuales por el que se recibe una remuneración material (Johada, 1987) y la **empleabilidad** como una categoría de práctica para dar cuenta de dinámica de inclusión exclusión de los individuos en los mercados de trabajo. (Rentería-Pérez, Malvezzi, 2008). Esta política pública va dirigida especialmente a la **Población económicamente activas (PEC)**, la cual corresponde a la fuerza laboral efectiva de un país, al estar constituida por las Personas en Edad de Trabajar (PET), que están laborando o buscan trabajo. En otras palabras, corresponde a individuos que participan del mercado de trabajo, ya sea que hayan encontrado un empleo o no².

En el marco de la globalización, las política multilaterales han posicionado La **Economía Naranja** considerada como el conjunto de actividades que de manera encadenada permiten que las ideas se transformen en bienes y servicios culturales, cuyo valor está determinado por su contenido de propiedad intelectual, Según (John Howkins), especialista en el tema de la “industrias creativas), afirmaba que la “economía creativa” comprende los sectores en los que el valor de los bienes y servicios se fundamenta en la propiedad intelectual. Las actividades de las economías naranjas van desde la arquitectura, las artes visuales y escénicas, artesanías, pasando por el cine, el diseño editorial, y hasta se alcanza a cubrir el cine, la música, la moda y los juguetes. La economía naranja está compuesta:

- La economía cultural y las industrias creativas, en cuya intersección se encuentran las industrias culturales convencionales.
- Las áreas de soporte para la creatividad. Actividades que tienen como base la creatividad y la diferenciación. El color naranja suele asociarse a la cultura, la creatividad y la identidad y es lo más cercano a identificar estas manifestaciones”. (Informativo marketing y finanzas.Net).

Por otro lado, se destaca la **Economía Limpia** término desarrollado por Fernando Aguirre y Hernández, docente del Tecnológico Nacional de México campus Orizaba. Éste término se refiere al impacto de la producción y comercialización de las organizaciones en la economía de las naciones. Mientras tanto economía limpia “Es una economía que parte de cero y provoca una inyección de recursos al volumen de la economía de una nación, llevando el producto que origina hasta su consumo final.” (Aguirre y Hernández, 2014)

² Ver www.dane.gov.co



Una organización que se desarrolla con una economía limpia es autosuficiente, genera sus propios recursos y los transforma en productos que a su vez comercializará por su cuenta. “Es determinante para la emergencia de una riqueza nacional, ya que una economía sucia solo hace ricos a los países que origina el bien sobre el cual se comercializa y tarde o temprano el país que se mueve en una economía sucia terminara como un pordiosero, levantando la migajas de los países que emergen sobre una economía limpia.” (Aguirre y Hernández, 2014)

La finalidad de la economía limpia es fomentar la generación de riqueza de origen que favorezca a las naciones de las organizaciones, pues llevarán todos sus procesos de producción y comercialización hacia dentro de la organización.

Así mismo, las empresas están impulsado la producción limpia, estrategia de gestión productiva y ambiental que permite incrementar la eficiencia y la productividad de las empresas y reducir los costos, al tiempo que minimiza los riesgos para la población humana y del medio ambiente. En producción limpia se considera la contaminación como una consecuencia de la eficiencia de los procesos y las tecnologías utilizadas al interior de las empresas. La producción limpia puede aplicarse a cualquier proceso, producto o servicio. Contempla desde simples cambios en los procedimientos operacionales de fácil e inmediata ejecución, hasta cambios mayores que impliquen la sustitución de materias primas, insumos, líneas de producción por otras más eficientes o la incorporación de tecnologías más limpias”. (Manual agropecuario 2002)

Derechos las trabajadoras y los trabajadores

Para avanzar hacia el mejoramiento de la calidad de vida de la población Soposeña, esta política pública fundamenta su accionar sobre la base del **Derecho al trabajo**. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Colombia, 1991). De acuerdo a este contexto, la apuesta de la política pública de generación de ingresos en relación con el fomento del empleo es la promoción del **trabajo decente**, concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.” (MINTRABAJO, S.F.)



El trabajo se concreta sobre la base de un contrato. El marco jurídico colombiano ha definido diferentes **tipos contratación**. Un contrato de trabajo es aquel celebrado entre un trabajador y un empleador para desarrollar unas funciones específicas, en un tiempo determinado y con resultados puntuales. De acuerdo con López (2016) existen por lo menos cuatro (4) tipos de contrato:

a) Contrato a Término Fijo: se pacta un tiempo de trabajo que podrá ser desde un día hasta máximo 3 años, pudiendo ser renovado sucesivamente sin que pierda su esencia. El empleado podrá gozar de todos los beneficios establecidos por la ley en cuanto a prestaciones sociales se trata;

b) Contrato a Término Indefinido: Este tipo contrato no tiene fecha de terminación establecida, el empleado podrá gozar de todos los beneficios establecidos por la ley en cuanto a prestaciones sociales se trata;

c) Contrato de Obra o Labor: Este tipo de contrato se asemeja a todos beneficios de los contratos a término fijo e indefinido al ser con contrato laboral el cual consiste en pactar bilateralmente un acuerdo laboral que terminará cuando el trabajo acordado llegue a su fin; y

d) Contrato No Laboral o por Prestación de Servicios: Los contratos no laborales se denominan contrato por prestación de servicios mediante el cual no se genera relación laboral ni obliga a la empresa a pagar prestaciones sociales, la persona contratada deberá pagar estas prestaciones como independiente, adicionalmente al no existir subordinación el contratista no está obligado a cumplir horarios. (López, 2016).

Un contrato se desarrolla sobre la base de una jornada de trabajo **o jornada laboral**, la cual hace referencia al tiempo que cada trabajador o trabajadora dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana. La jornada laboral legal en Colombia es de 8 horas (MINTRABAJO, S.F.).



Uno de los principales beneficios del Contrato a Término Fijo y Contrato de Término Indefinido son las Cesantías, una prestación social que todo empleador debe reconocer a sus trabajadores-as con el fin de que éstos puedan atender sus necesidades primarias en caso de quedar cesante. Las cesantías corresponden a un mes de salario por cada año de servicio prestado o proporcionalmente al tiempo de servicio. Las cesantías es el derecho que tiene todo trabajador con vínculo laboral y también una persona independiente que voluntariamente quiera afiliarse a un Fondo de Cesantías. (MINTRABAJO, S.F.).

Otro de los beneficios laborales, están relacionados con las **vacaciones**, corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.” (MINTRABAJO, S.F.).

Sin embargo, el principal beneficio de las trabajadoras y los trabajadores³ es el **salario**, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Así mismo, en Colombia existe un tope mínimo conocido como el **Salario Mínimo Legal Mensual Vigente** (SMMLV) el cual se reajusta antes de iniciar un nuevo año por un valor porcentual que en ningún caso puede ser inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC) o inflación causada el año inmediatamente anterior.” (MINTRABAJO, S.F.).

Así mismo, las empresas promueven programas enfocadas al fortalecimiento de las **competencias laborales** de las trabajadoras y los trabajadores, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido (Ministerio de Educación, S.F.). En relación con las habilidades laborales, se destacan las **habilidades blandas**, las cuales tienen que ver con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y

³ **Trabajador:** “Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.” (MINTRABAJO, S.F.)



valores adquiridos y las **habilidades duras**, se identifican con todo el conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo formal.” (Universia Chile, 2017)

El fortalecimiento de las habilidades blandas y habilidades duras se logran a través de permanente procesos de actualización y **formación laboral**, éste último referido al proceso de transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados al "saber", al "saber hacer" y al "como hacerlo", orientado por el sistema de valores adquirido tanto en las clases como en la experiencia cotidiana.” (EcuRed, S.F.).

Las empresas cada vez modernizan sus procesos operativos. En caso de requerir **vacantes**, puesto remunerado de reciente creación, no ocupado, o que está a punto de quedar libre, para el cual se va solicitar personal, (S.A., 2012) desarrolla procesos de **reclutamiento y selección de personal** como el conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa, los cuales se enfocan en la identificación de las competencias laborales, las habilidades blandas y duras que aportaran a la dinámica de la empresa (Martínez, 2013).

Lo relacionado con la **seguridad y salud en el trabajo** es de interés público, tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones: Vincular a las y los trabajadores en el Sistema de riesgos laborales (ARL); Sí se encuentran vinculados los trabajadores en la ARL, los empleadores realizaran acciones de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales que ocurran y eliminar o controlar sus causas; Reportar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada; El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos. Reeducación laboral Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

Las empresas cada vez se comprometen con el desarrollo de las comunidades. La **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** también denominada responsabilidad social corporativa (RSC) es esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Pretende buscar la excelencia en la empresa, atendiendo con especial atención a las



personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos con la incorporación de las tres facetas del desarrollo sostenible: la económica, la social y la medioambiental lo cual favorece la consolidación de la empresa, promueve su éxito económico y afianza su proyección de futuro. ([García](#), 2009).

Problemáticas asociadas al campo laboral

En el contexto del desarrollo económico, una de las principales problemáticas que afecta la generación de ingreso en la población está relacionada directamente con el **desempleo**, entendido como el ocio involuntario de una persona que desea trabajo a los tipos de salarios reales y que no puede encontrarlo y también se puede entender por «desempleo» la prestación que otorga el sistema público de protección social (en el caso español, la Seguridad Social garantiza a todos los ciudadanos, mediante la Constitución española de 1978, satisfacer sus necesidades básicas en el supuesto de pérdida de puesto de trabajo).” (Herrador buendia, S.F.).

Así mismo, otra situación de vulneración de derechos presentes en los escenarios laborales es el **acoso laboral** entendido como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Redacción Económica, 2016). También la **explotación laboral** definida, en pocas palabras, como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza (MINTRABAJO, S.F.) afecta considerablemente el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Por otro lado, el **subempleo** ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de productos en el espacio público.

El emprendimiento como generador de ingresos

Para la Política Pública de Generación de ingresos del Municipio de Sopó, el **emprendimiento** es una fuente alternativa de mejoramiento de la calidad de vida de las familias. Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante



una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto. El uso más habitual del concepto aparece en el ámbito de la economía y los negocios. En este caso, un emprendimiento es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado. El sujeto que inicia un negocio o que crea una pequeña empresa por su propia iniciativa se conoce como emprendedor. (Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2010. Actualizado: 2013).

Bajo este marco el **emprendedor o emprendedora** es una persona que detecta una oportunidad y crea una organización (o la adquiere o es parte de un grupo que lo hace) para encararla". El proceso emprendedor comprende todas las actividades relacionadas con detectar oportunidades y crear organizaciones para concertarlas. Debe tener convicción, pasión y responsabilidad incondicional de ser protagonista. (Andy Freire. Aguilar, Santillana Ediciones Generales).

Para impulsar los programas de emprendimientos cuentan con estrategias como el **capital semilla**, conocido en ocasiones como financiación semilla, es un tipo de oferta de acciones en la cual un inversor adquiere una parte de un negocio o empresa. El término semilla sugiere que se trata de una inversión temprana, lo que significa que el apoyo al negocio se realiza en su fase de creación hasta que consigue generar su propio flujo de caja, o hasta que está listo para una nueva inversión. El capital semilla puede incluir opciones como la financiación familiar y por amigos, la financiación ángel (realizada por un inversor ángel).

Otra estrategia para impulsar las ideas de negocios son los **créditos fondos**, la palabra crédito fondo hace referencia en el marco del acuerdo municipal CIRES como micro crédito definidos así: los micro créditos del centro de incubación regional de empresas de sopó – CIRES se otorgaran exclusivamente para capital de trabajo con destino a la financiación de nuevos proyectos económicos productivos o de prestación de servicios o consolidación de los existentes si generan nuevos empleos. Los proyectos pueden ser presentados por personas naturales o personas jurídicas de naturaleza social, comunitaria o solidaria, con domicilio en el municipio de sopó y dirigidos a la generación de empleo para el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del municipio". (Acuerdos Municipales, 023 de 2002, 023 de 2010, 021 de 2008, Artículo X: Líneas de Crédito).



A su vez, las **incubadoras de empresas** como estrategia para promover y fortalecer las ideas negocios hace referencia una organización diseñada para acelerar el crecimiento y asegurar el éxito de proyectos emprendedores a través de una amplia gama de recursos y servicios empresariales que puede incluir renta de espacios físicos, capitalización. La Incubadora de Empresas es un centro de apoyo que brinda asesorías especializadas para evaluar una idea de negocio y lograr que se convierta en una empresa formal. Las incubadoras de empresas normalmente son patrocinadas, apoyadas y operadas por compañías privadas, entidades gubernamentales o universidades. Su propósito primordial es ayudar a crear y crecer empresas jóvenes dotándolas del apoyo necesario en servicios técnicos y financieros”. (Wikipedia).

Manufacturas artesanal

Referente a la industria artesanal, **las artesanas y los artesanos** son aquellas personas que ejerce una actividad creativa en torno de un oficio concreto, en un nivel preponderante manual y conforme a sus conocimientos y habilidades técnicas y artísticas. Trabaja en forma autónoma, deriva su sustento principalmente de dicho trabajo y transforma en bienes útiles su esfuerzo físico y mental. En este marco cabe la **Artesanía** es el bien que se realiza a través de las especialidades de los oficios y que se llevan a cabo con predominio de la energía humana física y mental, complementada, generalmente, con herramientas y máquinas relativamente simples; condicionada por el medio ambiente físico (factor de delimitación del espacio) y por el desarrollo histórico (factor de circunscripción socio-cultural en el tiempo). Este tipo de oficios se realizan en el **Taller artesanal**: “Espacio físico y operativo, delimitado para la ejecución de las actividades de un oficio o rama especializada de la producción generalmente, enmarcado en una expresión cultural particular actividades mediante las que los ejecutores participantes, al mismo tiempo que transmiten o asimilan los conocimientos de la profesión de acuerdo con sus respectivos niveles profesionales, elaboran una determinada clase de bienes mediante la transformación de unas materias primas, para lo que utilizan los elementos técnicos allí instalados”. (Glosario, portal A.C.)

Entre la industria artesanal existen diferentes tipos de artesanías, entre ellos:

- a) La **Cerámica**, actividad tradicional de producción de objetos de alta calidad y excelente acabado en arcilla cocida. La arcilla es previamente mezclada con desgrasantes y se le aplican elementos minerales y químicos para mejorar su



presentación. Las aplicaciones de químicos se hacen antes o después de la quemada. Las técnicas aplicadas en el oficio son el modelado, construcción por rollo en espiral, moldeado, torneado. Su decoración cubre una gran gama de procedimientos, tales como grabado, calado, incisión, aplicación, incrustación, pintura directa o por negativo. El equipo requerido está representado por hornos, tornos de plato, patada o eléctricos mazos, cernidores, espátulas. Comprende, en algunos casos, la elaboración de moldes en yeso y escayola para la fabricación de figuras de imaginería, especialmente, y otros objetos previamente modelados. Los productos de mayor representación son los juegos de loza, floreros, figuras fitoformas, zoomorfas y antropomorfas, réplicas especialmente en la línea de las porcelanas. También corresponden a su inventario los abalorios para collares y las representaciones costumbristas. (Glosario, portal A.C.)

- b) El **Bruñido**, uso común en la alfarería por medio de una piedra ágata se frota la pieza antes de ir al horno para darle una terminación con aspecto vidriado”. (Glosario, portal A.C.)
- c) El **Grabado** consiste en de trazar figuras y/o caracteres sobre láminas de metal, madera, piedras preciosas, mármol y otros materiales pétreos y vegetales. Entre los vegetales, se destaca el totumo. Los procesos se desarrollan en frío o en calor o con químicos, según el material que se procesa y los efectos específicos que se esperan. Algunos de estos procedimientos están basados en la tecnología fotográfica, especialmente para la preparación de superficies de materiales metálicos”. “Algunos trabajos se desarrollan de manera especializada y con dedicación exclusiva, tal es el caso del pirograbado, técnica de decoración sobre madera con hierros al rojo o pirograbadores utilizados para el trazado de figuras geométricas, de flores y ramas y por los litógrafos (quienes graban en piedra), lapidadores (que generalmente graban en piedra y mármol) y otros”. Estas técnicas se tienen en cuenta en este arte cuando producen objetos totalmente acabados, con unidad. El grabado en totuma es un trabajo sobresaliente en la artesanía tradicional popular” “Las herramientas que se utilizan son buriles, punzones, cinceles, formones, fresas, mazos, martillos, cautines, bancos de apoyo, cubetas. Para ciertos grabados con calor, se usan pirograbadores o, sencillamente, punzones calentados al fuego”. “Los productos



del grabado en caliente sobre madera son, generalmente, bandejas, cubierteros, servilleteros. En cuanto a productos en materiales líticos, por lo regular, se trata de lápidas con inscripciones y/o imágenes y figuras geométricas frecuentemente”. “Los productos en frutos globulares consisten en instrumentos musicales de percusión y fricción y en decorativos con representaciones típicas: maracas, raspas, genérica y tradicionalmente, se denomina grabador al oficiante de estas técnicas”. (Glosario, portal A.C.).

- d) La **Hilandería (Hilado o Hilar)**, es la actividad que se realiza como parte de los oficios en los que el producto se aplica como materia prima de segundo grado, es decir que requiere un proceso especializado de adecuación para su aplicación en un segundo proceso de transformación. (Glosario, portal A.C.)
- e) La **Manualidad** es el trabajo mecánico de reproducción fiel de un modelo siguiendo con rigor o simple aproximación sus determinaciones formales, estéticas y funcionales, donde prima la aplicación de habilidades relativamente eficaces en el manejo de herramientas elementales usadas para la transformación de materiales de muy diversos orígenes y clases, y donde tales materiales transformados y el producto final no responden a la referencia de ningún marco geo-cultural ni histórico, ni relacionados con el origen ni formación del productor”. (Glosario, portal A.C.)
- f) La **Marroquinería**, es el trabajo de corte, costura, doblado y pegado del cuero, mediante el que se elabora una gran diversidad de objetos de la línea de contenedores portátiles, a la mano, en bolsillos o colgando de manijas especiales para el caso, elaborados con una gran preocupación por el acabado y la calidad de los cueros. En cuanto a productos el oficio está relacionado con la línea de la bolselería que comprende sobres, carteras, monederos maletines, carteras, fundas, estuches, cinturones, correas, elaborados en cueros finos. En sus procesos, se utilizan cuchillos, piedras de rebajar, martillos, cortaesquinas, cizallas, punteadores, brochas, agujas, fileteadoras, sacabocados, leznas, compases, plegadores, armadores, entre las herramientas más usuales. Este equipo se amplía con máquinas planas y de codo, desbastadoras que son las de mayor utilización. Marroquinería, nominación de su experto”. (Glosario, portal A.C.)



- g) La Mimbtería**, es un trabajo de tejido de cestería especializado en el manejo del material que le da su nombre, el mimbre. Utilizado solo se ciñe a los principios generales de la producción de cestería, y aplicado sobre estructuras de bambú o madera sirve para el acabado de muebles, cómodas, baúles, petacas y otros objetos como las canastas para los arreglos florales. Su equipo de trabajo comprende las herramientas para la cestería y parte de los útiles de carpintería. Mimbbrero es el nombre de su especialista.
- h) La Tejeduría en telar**, es el oficio en el que, mediante el manejo de hilos flexibles de diferentes calibres, a través del entrecruzamiento ordenado, sencillo o combinado, con trama y urdimbre, se obtienen piezas de diferentes clases según los materiales de los hilos. El entrecruzamiento de los hilos sigue un determinado ordenamiento, desde la disposición más sencilla en cruz, hasta cubrir una gran gama de combinaciones mediante las que se obtienen líneas de diversos calibres y longitudes en la extensión de las piezas. Con el manejo y la combinación de los hilos, se puede obtener el efecto de figuras en movimiento continuo o discontinuo, resaltadas mediante el aumento del número de hilos por paso para dar relieves y/o aplicando colorantes a los hilos. En esta actividad, se destaca el uso de telares de marco y/o armazón clasificados entre verticales o de marco y horizontales o de pedales, generalmente de madera con sus respectivos implementos de peine, lanzadera y lizos. También son frecuentemente usados los telares de cintura para la elaboración de piezas medianas y pequeñas. En este oficio se producen principalmente telas, paños, sedas, velos, lienzos y frazadas; objetos que tienen como base una pieza textil como hamacas, mantas, fajas, cobijas, manteles y otros a los cuales se da un acabado particular para definir su función. Se da la denominación de tejedor a su oficiante”. (Glosario, portal A.C.)
- i) Tejidos:** Es el entrecruzamiento o anudado de uno o más hilos o fibras, realizado directamente a mano o con agujas, en telares pequeños de marco o de cintura. Los materiales utilizados cubren una gran variedad, entre ellos se destacan el fique, la lana, las cerdas, crines, palmas y pelo. Dentro de este oficio aparecen numerosas líneas especializadas como el ganchillo (crochet) (tejido con una aguja con la cual se trabaja un sólo hilo) el punto (tricot) (tejido con dos agujas que también puede trabajar un sólo hilo), el macramé (tejido mediante el sistema



de anudado a mano, de hilos, fibras, cintas, cordones únicos o combinados, que tienen como punto de partida otro hilo o cordón), bolillo (sistema de tejido mediante el entrecruzamiento de hilos del que pende un huso o "bolillo", cuyo peso mantiene el templado), trenzado, y la tapicería de colgadura. El equipo utilizado en la mayoría de estas actividades es, generalmente, sencillo: agujas de diferentes clases en diversos materiales, telares portátiles de marco, de mesa y de cintura. Mediante estas técnicas, se obtienen mochilas, bolsos, redes, prendas, fajas, piezas para costura, ruanas, cobijas, alfombras, gualdrapas, estereras, esterillas, cedazos e individuales. Tejedor es el nombre dado a su especialista. Tradicional" (Glosario, portal A.C.)

Desarrollo agrario y la apuesta por la transformación del campo

Se entiende por **sector agropecuario** aquel cuya actividad económica está circunscrita a los ámbitos agrícola, pecuario, forestal, acuícola y pesquero, así como la adecuación y la transformación de la producción los servicios de apoyo asociados y la comercialización de productos primarios (Manual agropecuario 2002). Este tipo de actividad económica se desarrolla particularmente en la **Ruralidad**, comprendida como el territorio en donde se configuran un conjunto de interacciones sociales, económicas y culturales que se surten en espacios de baja e intermedia densidad poblacional y cuyas actividades económicas preponderantes están estrechamente relacionadas con el medio natural y sus encadenamientos productivos". (Manual agropecuario 2002).

En relación con el desarrollo agrario se requiere diferenciar las **Buenas Prácticas Ganaderas (BPG)** de las **Buenas Prácticas Agrícolas (BPA)**. Las BPG se refieren a todas las acciones involucradas en el eslabón primario de la ganadería bovina, encaminadas al aseguramiento de la inocuidad de los alimentos carne y leche, la protección del medio ambiente y de las personas que trabajan en la explotación. Las BPA son un conjunto de principios, normas y recomendaciones técnicas aplicables a la producción, procesamiento y transporte de alimentos, orientadas a asegurar la protección de la higiene, la salud humana y el medio ambiente, mediante métodos ecológicamente seguros. (Ley 1876 DIC 2017).

El fortalecimiento de las prácticas agropecuarias se lleva a cabo a través de la **Extensión Agropecuaria**, proceso de acompañamiento mediante el cual se gestiona el desarrollo de capacidades de los productores agropecuarios, su articulación con el entorno



y el acceso al conocimiento, tecnologías, productos y servicios de apoyo; con el fin de hacer competitiva y sostenible su producción al tiempo que contribuye a la mejora de la calidad de vida familiar. Por lo tanto, la extensión agropecuaria facilita la gestión de conocimiento, el diagnóstico y solución problemas, en los niveles de la producción primaria, la cosecha, y la comercialización; el intercambio de experiencias y la construcción de capacidades individuales, colectivas y sociales. Para tal efecto, la extensión agropecuaria desarrollará actividades vinculadas a promover el cambio técnico en los diferentes eslabones que constituyen la cadena productiva, la asesoría y acompañamientos a productores en acceso al crédito, formalización de la propiedad, certificación en SPA, entre otros”. (Manual agropecuario 2002)

En los procesos de modernización del campo, se está impulsado estrategias de **innovación agropecuaria** comprendidos como la introducción de productos, bienes, servicios, procesos y métodos nuevos en el ámbito productivo, de transformación o adecuación de la producción, administrativo, organizacional, financiero y crediticio, informático, de mercadeo y comercialización, que incorporen mejoras significativas en el desempeño del sector agropecuario. (Practica agrícola y ganadera, océano centrium). Por ello, cada vez se avanza en la conformación de **redes de innovación** que consisten en el conjunto de actores que interactúan a través del intercambio de conocimientos con el fin de compartir información, conceptos, aplicaciones, metodologías, experiencias y prácticas de trabajo, que aporten a la transformación y fortalecimiento del campo. (Ley 1876 DIC 2017).

La innovación debe ser comprendida como **abierta o colaborativa**, es decir, ocurre en un marco de colaboración entre diversos actores o agentes, de modo que la innovación resulta altamente cohesionada con el entorno en el que se produce, y por ende cuenta con una mayor probabilidad de adopción y éxito. Además, permite reconocer los conocimientos, capacidades y experiencias de los actores y agentes que intervienen en la innovación. (Practica agrícola y ganadera, océano centrium).

Por otro lado, **los sistemas territoriales de innovación - STI**, son entendidos como sistemas complejos que favorecen y consolidan relaciones entre diferentes grupos de actores tanto públicos como privados, que articulados en redes de conocimiento tienen el propósito de incrementar y mejorar las capacidades de aprendizaje, gestión del conocimiento agropecuario e innovación abierta que emergen en un territorio particular establecido a partir del reconocimiento de interacciones específicas entre sus dimensiones biofísicas, culturales, institucionales, socioeconómicas, entre otras. Los STI son espacios



prácticos en los cuales los procesos de investigación, formación de capacidades, de aprendizaje interactivo, así como de transferencia de tecnología y extensión, establecen dinámicas conjuntas de articulación institucional que concretan, impulsan y consolidan los procesos de ciencia, tecnología e innovación en los territorios”. (Ley 1876 DIC 2017).

El sector agropecuario cada vez avanza en el **ordenamiento productivo y social del territorio**, proceso de planificación participativo y multisectorial de carácter técnico, administrativo y político, que permite la armonización de los usos agropecuarios y la tenencia de la tierra rural, privilegiando el adecuado equilibrio entre la producción agropecuaria. (Agrícola, pecuaria, forestal, acuícola, pesquera, adecuación y transformación de la producción) el uso eficiente del suelo, y la sostenibilidad social, ambiental y económica, orientado al logro de la competitividad sectorial”. (Manual agropecuario 2002). Una apuesta interesante en el ordenamiento productivo y social del sector rural es lo desarrollado a través de la puesta en marcha de los **Parques Científicos, Tecnológicos y de Innovación Agropecuarios (PCTIA)** como zonas geográficas especiales destinadas a promover la innovación agropecuaria basada en el conocimiento científico y tecnológico y a contribuir a la productividad empresarial y la competitividad regional. Para alcanzar dicho fin, se requiere de la participación activa y el fortalecimiento de la **organización comunitaria** aquellos productores agropecuarios organizados de forma asociativa, cooperativa, solidaria u otras formas de organización (ley 1876 DIC 2017)

El turismo como fuente generadora de ingreso

El Turismo es comprendido como el conjunto de actividades que realizan las personas – turistas⁴– durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, con fines entre otros de ocio, cultura, salud, eventos, convenciones o negocios. De acuerdo al desplazamiento de los viajeros, el turismo puede ser: **a) Turismo emisor**, el realizado por nacionales en el exterior; **b) Turismo interno**, el realizado por los residentes en el territorio económico del país; **c) Turismo receptivo**, el realizado por los no residentes, en el territorio económico del país”. (Ley 1558 de 2012).

Así mismo, se destaca el **Turismo de Naturaleza** como aquel que tiene como motivación principal la realización de actividades recreativas y de esparcimiento en la naturaleza sin

⁴ **Turista:** “ Cualquier persona que viaja a un lugar diferente al de su residencia habitual, que se queda por lo menos una noche en el lugar que visita y cuyo principal motivo de viaje es el ocio, descanso, ocupación del tiempo libre, peregrinaciones, salud, u otra diferente a una actividad en el lugar de destino. También se consideran turistas internacionales los pasajeros de cruceros y los colombianos residentes en el exterior de visita en Colombia” (Ley 1558 de 2012).



degradarla. Estas actividades no están especializadas en el conocimiento ni en actividades deportivas que usen expresamente los recursos naturales.

Cabe señalar que, la **actividad Turística** es el acto que realiza el visitante para que se materialice el turismo. Son el objetivo de su viaje y la razón por la cual requiere que le sean proporcionados los servicios turísticos”. (De acuerdo a lo señalado por la OMT en el documento denominado “Terminología para estadísticas en turismo”, el entorno habitual es aquel donde la persona realiza sus actividades cotidianas o diarias; por ejemplo, los lugares donde vive, trabajan o estudia). Para viajar, los turistas definen un **destino Turístico**, espacio físico en el que un visitante pernocta por lo menos una noche. Incluye productos turísticos tales como servicios de apoyo, atracciones y recursos turísticos. Tiene límites físicos y administrativos que definen su gestión e imágenes, y percepciones que definen su competitividad en el mercado. Los destinos locales lo incorporan a varias partes interesadas que a menudo incluyen una comunidad local, y pueden albergar o formar una red para conformar destinos amplios”. (Organización Mundial del Turismo 2002).

Sin embargo, cada vez se avanza en impulsar **destinos turísticos sostenibles**, los cuales consisten en unidades de planificación y gestión del territorio que cumple con los requisitos ambientales, socioculturales y económicos establecidos en la norma NT-TS 001. (Icontec, 2006). El sector turístico por lo menos cuenta con:

- **Guía de Turismo:** Se considera guía de turismo a la persona natural que presta servicios profesionales en el área de guionaje o guianza turística, cuyas funciones hacia el turista, viajero o pasajero son las de orientar, conducir, instruir y asistir durante la ejecución del servicio contratado. Se conoce como profesional en el área de Guionaje o Guianza turística en cualquiera de sus modalidades, a la persona que esté inscrita en el Registro Nacional de Turismo, previa obtención de la correspondiente tarjeta profesional como guía de turismo, otorgada por la entidad u organismo que el gobierno designe. (Ley 1558 de 2012).
- **Prestador de Servicios Turístico:** Toda persona natural o jurídica que habitualmente proporcione, intermedie o contrate directa o indirectamente con el turista, la prestación de los servicios a que se refiere esta ley y que se encuentre inscrito en el registro nacional de turismo. (Ley 300 de 1996).
- **Punto de información turística PIT:** Los Puntos de Información Turística (PITS) son espacios que contribuyen a la orientación y satisfacción del visitante al momento



de visitar los destinos, ofreciendo gratuitamente información relevante de atractivos y productos turísticos. Adicional-mente, funcionan como un sistema de información confiable que permite determinar los indicadores de esta actividad. (Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar).

CAPÍTULO III

3.1. ESTRUCTURA

3.1.1. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA

La Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó, se encuentra estructurada en ejes estructurantes, componentes, líneas de acción y acciones. Los ejes estructurantes son aquellos que articulan y orientan de manera general el direccionamiento de la política pública. Los componentes hacen referencia al conjunto de acciones intersectoriales dirigidas a avanzar hacia la garantía y el ejercicio pleno del derecho al trabajo y al desarrollo económico. Las líneas de acción están orientadas por cada sector de la Administración Municipal para la promoción, prevención, protección y restablecimiento de derechos laborales como momentos específicos de la garantía de derechos. Por último, las acciones son la manera en que se concretan de forma específica las líneas de acción.

La Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida cuenta con dos componentes: a) Garantía de derechos, y b) Desarrollo Institucional.

EJE ESTRATÉGICO: GARANTÍA DE DERECHOS

Componente 1. SOPÓ PROMUEVE EL EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO

Línea de acción 1: EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

- Desarrollo de estrategias interinstitucionales para la promoción del primer empleo en mujeres y hombres egresadas de las instituciones educativas del municipio.
- Promoción de horarios flexibles, teletrabajo y demás programas de bienestar institucional para las madres y padres cabeza de hogar con el fin de fortalecer y cohesionar los vínculos familiares.
- Promover y difundir la educación técnica para el trabajo para mujeres y hombres



- Acompañar a los actores involucrados en los procesos de inclusión laboral (empresas u organizaciones contratantes,) para las personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, mujeres y LGBTI incluyendo la verificación de accesibilidad y trato justo.
- Fomentar un programa de orientación vocacional dirigida a los estudiantes de los grados décimo y undécimo de las instituciones educativas públicas y privadas
- Implementar y fortalecer un programa de oferta laboral Municipal
- Desarrollar alianzas público-privadas que fomenten el empleo y la empleabilidad en el Municipio

Línea de acción 2: GENERACIÓN DE INGRESOS

- Promoción de la participación de población vulnerable en los programas de capital semilla y apoyo a unidades productivas lideradas por las mismas.
- Desarrollo de estrategias orientadas a promover la educación financiera en la población Soposeña
- Elaboración de acciones orientadas al fortalecimiento de los oficios tradicionales realizado por los habitantes del Municipio.
- Generación y fortalecimiento de espacios para la promoción de los productos elaborados por mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad.
- Desarrollo de un programa que fortalezca los trabajos y oficios llevados a cabo con hombres y mujeres campesinas y rurales reconociendo sus saberes y conocimientos.
- Acompañar el proceso de generación y fortalecimiento de microempresas, proyectos de emprendimiento inclusivo y proyectos productivos.
- Impulsar procesos asociativos de trabajadoras y trabajadores informales
- Identificar y fomentar el desarrollo de iniciativas de ciencia, tecnología e innovación social que favorezcan el reconocimiento de las potencialidades de personas individuales o grupos, y que permitan desde allí dar respuesta a las necesidades de generación de ingresos.



- Promover procesos de formación y capacitación para los sopoños, de tal forma que se adelanten acciones que permitan adoptar las nuevas tendencias de la globalización y la información, como por ejemplo el **Networking**, con el fin de crear y desarrollar oportunidades de negocio, compartir información y buscar clientes potenciales.

Componente 2. SOPÓ FORTALECE EL DESARROLLO AGRARIO Y RURAL

Línea de acción 1: FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN AGROPECUARIA

- Fortalecer el acompañamiento en la formulación e implementación de Proyectos Productivos para el fortalecimiento de la producción agropecuaria.
- Promover la asociatividad, la asistencia técnica o extensión rural a los productores y la transferencia tecnológica hacia el campo.
- Diseñar e implementar estrategias para la promoción del mejoramiento de los procesos a nivel de bioseguridad, sanitario, fitosanitario y la producción limpia

Línea de acción 2: SEGURIDAD ALIMENTARIA

- Aumentar la producción agropecuaria, mediante acciones de financiamiento, capacitación, asesoría, constitución de empresas de economía solidaria, alianzas productivas y subsidios al sector empresarial campesino.
- Desarrollar programas de transformación y distribución de productos agropecuarios.
- Promover procesos sostenibles y sustentables de desarrollo social y económico en el campo que mejoren la calidad de vida de las familias campesinas.

Componente 3. SOPÓ DESTINO TURÍSTICO, ECOLÓGICO Y CULTURAL

Línea de acción 1: FORTALECIMIENTO DEL SECTOR TURÍSTICO

- Desarrollar estrategias de promoción del municipio como destino turístico, ecológico y cultural a nivel departamental, nacional e internacional.
- Diseñar e implementar una iniciativa de fortalecimiento de la cadena de valor turística del Municipio de Sopó.
- Promover estrategias de innovación social que impulsen el turismo y aumente la generación de ingresos.



- Liderar iniciativas enfocadas a aumentar la competitividad y la sostenibilidad en el sector turístico que involucre diferentes actores sociales claves.

Línea de acción 2: TURISMO SOSTENIBLE, SANO Y SEGURO

- Crear y desarrollar acciones de prevención de explotación sexual comercial, turismo sexual y narco-turismo y demás delitos.
- Desarrollar estrategias de turismo de naturaleza que promuevan la protección y cuidado del medio ambiente, la conexión con el entorno y hábitos de vida saludable.
- Establecer medidas preventivas que fortalezcan la seguridad y la convivencia de turistas y residente del Municipio de Sopó.

Componente 4. SOPÓ FOMENTA EL DIALOGO SOCIAL PARA LA GARANTÍA DE DERECHOS

Línea de acción 1: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CORPORATIVA

- Promoción de ambientes incluyentes libres de discriminación y sexismo.
- Promover la vinculación de personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, mujeres y LGBTI como trabajadores y trabajadoras en las empresas públicas y privadas.

Línea de acción 2: SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL

- Promover el desarrollo de programas de bienestar laboral, salud y seguridad en el trabajo en empresas públicas y privadas que mejoren las condiciones de los trabajadores
- Desarrollar estrategias de inteligencia emocional en el ámbito laboral

Línea de acción 3: DERECHOS LABORALES

- Desarrollo de acciones de reconocimiento, atención y restablecimiento de derechos de mujeres y hombres víctimas de discriminación laboral y acoso laboral y sexual.
- Inclusión en las actividades de inducción, reinducción y demás espacios del talento humano actividades relacionadas con los derechos laborales con enfoque de derechos, diferencial y género



- Propiciar espacios y acciones en donde se reconozca la labor de las mujeres como trabajadoras y madres fortaleciendo su empoderamiento.
- Desarrollar acciones enfocadas a la erradicación del trabajo infantil en el Municipio de Sopó

EJE ESTRATÉGICO: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Se refiere a la inclusión de los avances normativos, jurídicos y políticos relacionados con los derechos laborales y de desarrollo económico de los Soposeños y Soposeñas en los procesos institucionales llevados a cabo por la Administración Municipal.

COMPONENTE 1: La administración municipal se fortalece mediante la implementación de la política pública de generación de ingresos

Línea de acción 1. Fortalecimiento técnico.

- Desarrollo de procesos de formación, capacitación y cualificación dirigido a servidoras y servidores públicos de la Administración Municipal con el fin de brindar herramientas teóricas, metodológicas y conceptuales que favorezcan el desarrollo de capacidades y competencias institucionales mediante la incorporación del enfoque de derechos y diferencial, dirigidas a promover el derecho al trabajo.
- Elaboración de documentos técnicos que orienten la incorporación e implementación de la Política Pública de generación de ingresos para el mejoramiento de la calidad de vida en el Municipio de Sopó
- Elaboración y socialización de materiales pedagógicos y comunicativos que fomenten buenas prácticas y experiencias significativas en torno a derechos laborales y desarrollo económico.

Línea de acción 2. Adecuación institucional.

- Promover una cultura de respeto de los derechos laborales y entornos laborales incluyentes, libres de discriminación.
- Fortalecer un escenario intersectorial de coordinación, articulación y seguimiento a las acciones desarrolladas por la Administración Municipal en el marco de la Política Pública de Generación de Ingresos.



Línea de acción 3. Generación de conocimiento.

- Diseño e implementación de actividades de levantamiento de información que permitan la identificación de la situación de derechos laborales y de desarrollo económico de los Soposeños y Soposeñas, las oportunidades para la potenciación del desarrollo y la ampliación de capacidades.
- Desarrollo de acciones encaminadas a la producción y divulgación de conocimiento y saberes producto del diálogo entre las servidoras y servidores públicos y la comunidad.

3.1.2. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y CONTROL

La Política Pública de Generación de Ingresos contará con un plan de acción con sus respectivos ejes estratégicos, componentes, líneas de acción y acciones. A los seis meses de la expedición de cada Plan de Desarrollo Municipal, cada Administración deberá adoptar un plan de acción y definir las actividades y las metas para el cumplimiento de esta Política Pública.

La dirección de la ejecución de la política pública estará en cabeza del Alcalde o Alcaldesa del Municipio. La formulación, seguimiento y evaluación de esta política estará en cabeza de la Secretaría de Gestión Integral o quien haga sus veces. A su vez la ejecución de esta política estará a cargo de la Secretaria de Desarrollo Económico o quien haga sus veces, y demás Secretarías responsables, quienes se encargarán de la consecución de los recursos financieros, humanos y logísticos que garanticen el cumplimiento del plan de acción.

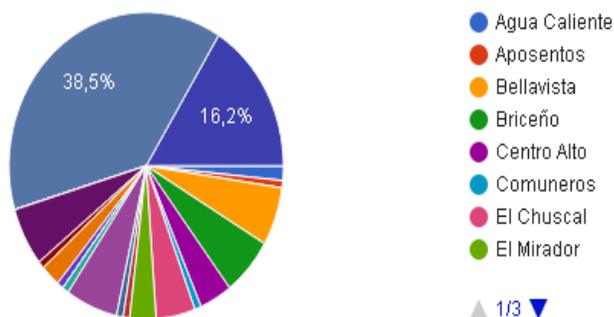
Así mismo, la Política Pública de Generación de Ingresos y los instrumentos que de ella se deriven, serán objeto de seguimiento permanente, a través de los sistemas de información diseñados para tal fin.

Sobre la implementación de estos, se efectuará una vez al año una rendición de cuentas a la ciudadanía, por parte de la Administración Municipal, para lo cual las entidades con competencia en la materia remitirán la información respectiva de acuerdo con lo establecido en el manual de rendición de cuentas.



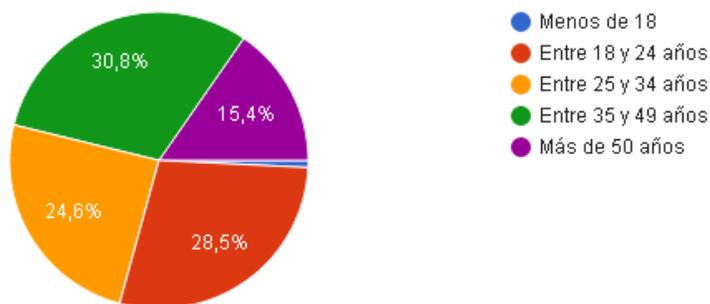
ANEXO 1

Análisis descriptivo resultados de la “Encuesta de La Política Pública de Empleo y Generación de Ingresos en el Municipio de Sopó dirigida a Población Soposeña”



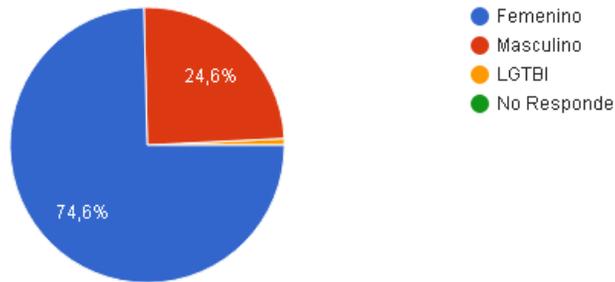
Gráfica 1

1) Como se puede apreciar en el gráfico, la mayor parte (un 38.5%) de la población se concentra en la zona urbana.



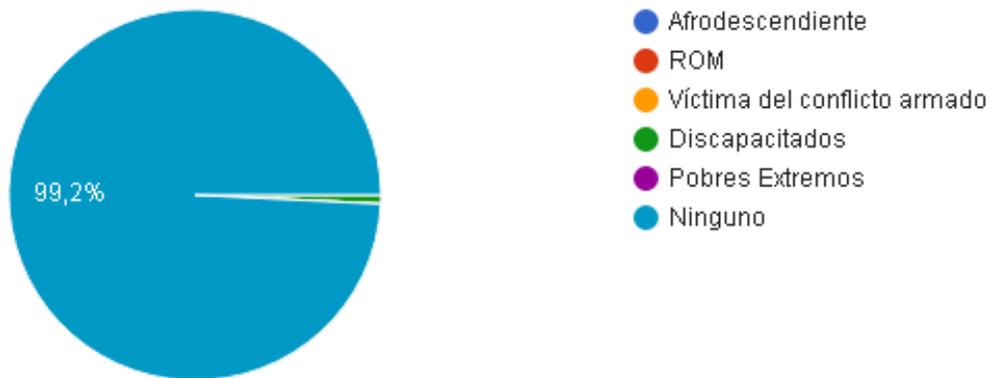
Gráfica 2

2) La gráfica muestra un equilibrio en las edades de la población, estando la mayor parte en el rango de 35 a 49 años.



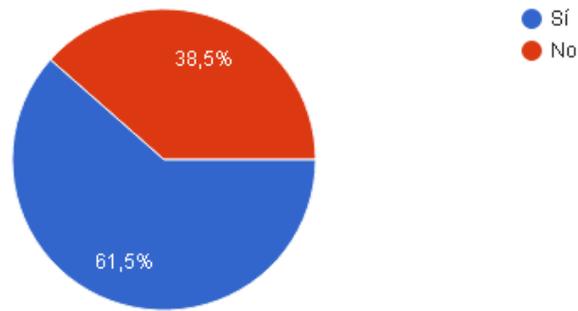
Gráfica 3

3) La gráfica indica que aproximadamente tres cuartos de la población es femenina, además de mostrar la clara ausencia de población lgtbi.



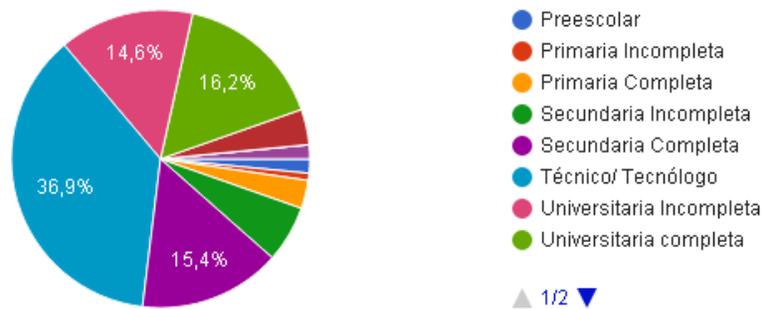
Gráfica 4

4) Casi el cien por ciento de la población No pertenece a ningún grupo con enfoque diferencial.



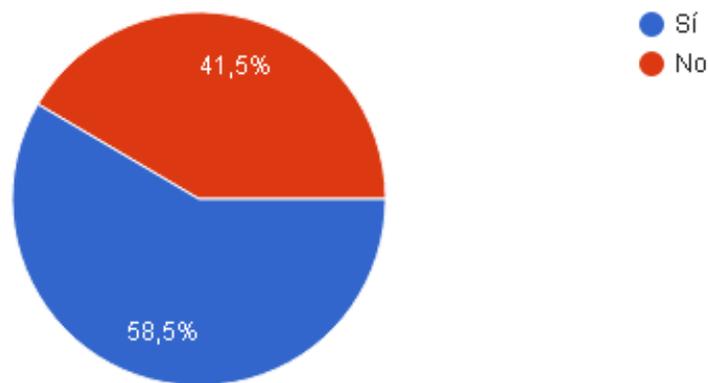
Gráfica 5

5) Más de la mitad de la población tiene hijos, como lo evidencia la gráfica.



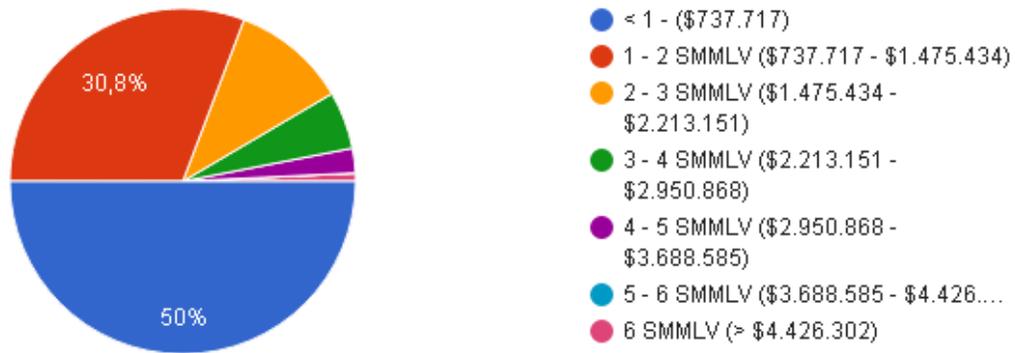
Gráfica 6

6) Menos del veinticinco por ciento de la población tiene un grado educativo inferior a secundaria completa, lo que indica que el grado de escolaridad es alto.



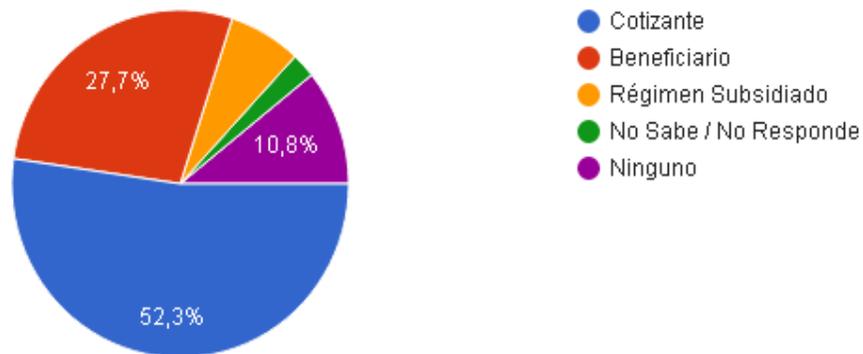
Gráfica 7

7) Más de la mitad de los encuestados se encuentran trabajando (58,5%).



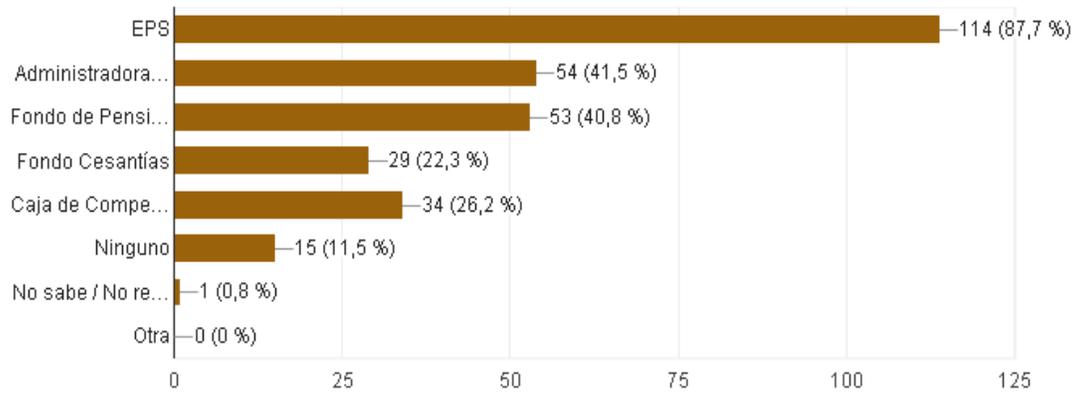
Gráfica 8

8) La mitad de la población vive con un salario mínimo mensual legal vigente o menos, y más de un cuarto de la misma gana entre uno y dos salarios mínimos, es decir, más de tres cuartos de la población viven con dos salarios mínimos mensuales legales o menos.



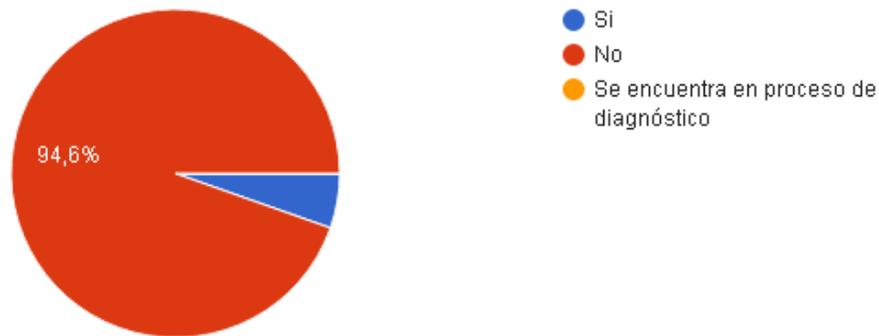
Gráfica 9

9) Más de la mitad de la población está afiliada al régimen de salud en calidad de cotizante, además, un cuarto está vinculado como beneficiario.



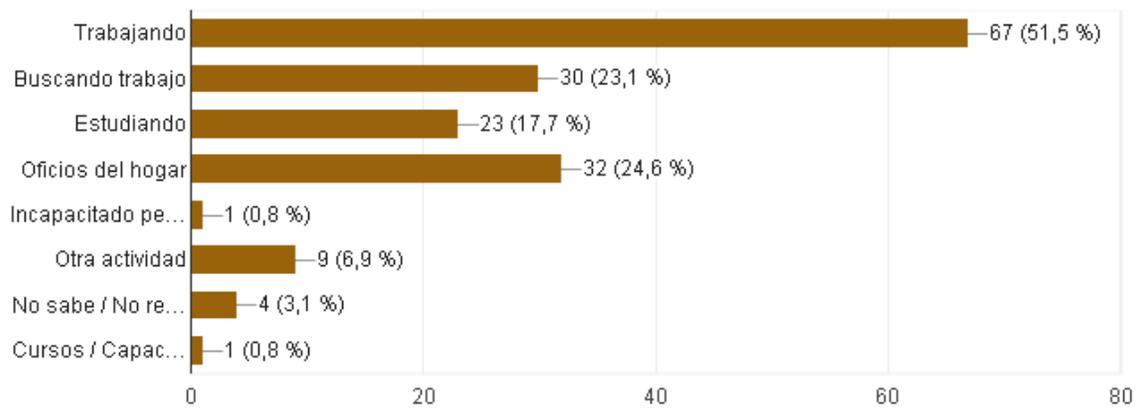
Gráfica 10

10) La gran mayoría de los encuestado están afiliados a alguna EPS, mientras que menos de la mitad gozan de ARL, Fondo de Cesantías, Caja de compensación.



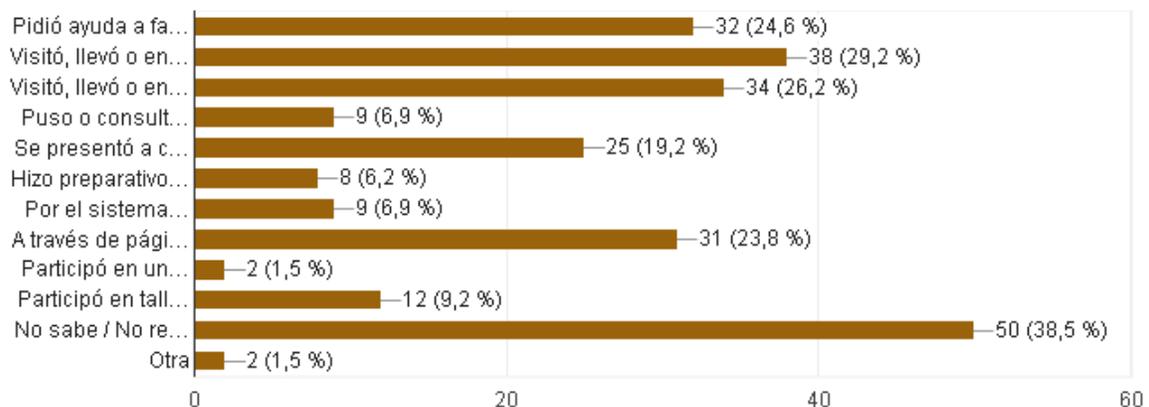
Gráfica 11

11) Casi toda la población se encuentra libre de diagnósticos de enfermedades laborales.



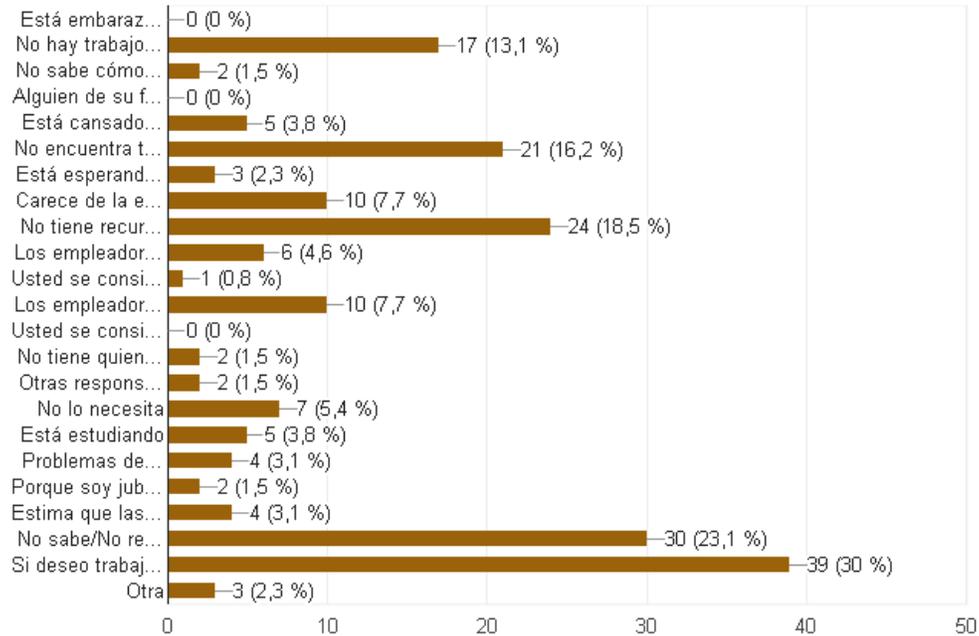
Gráfica 12

12) Un gran porcentaje de la población ocupó su tiempo del último mes trabajando o buscando trabajo.



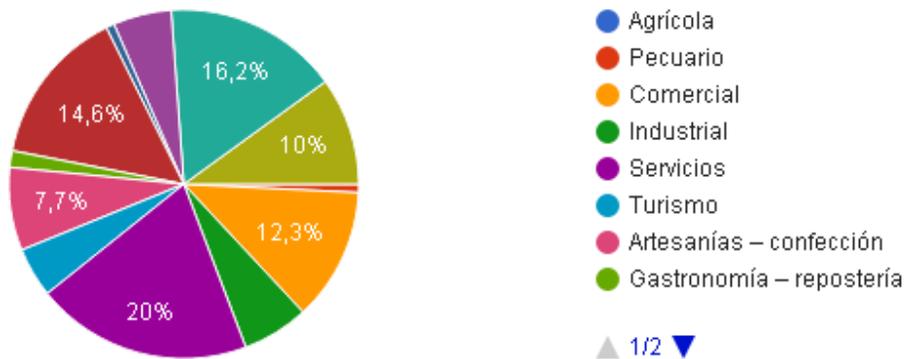
Gráfica 13

13) Al momento de conseguir trabajo o iniciar un nuevo negocio, la población prefiere pedir ayuda a algún familiar, llevar hojas de vida a las empresas y/o bolsas de empleo, buscar en páginas de internet y presentarse a convocatorias.



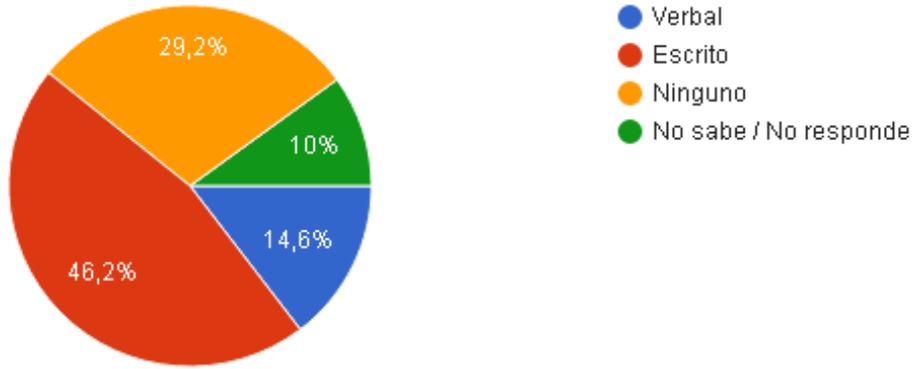
Gráfica 14

14) Los principales motivos para no trabajar ni montar un negocio son “si deseo trabajar o montar un negocio”, “no hay trabajo disponible en el municipio o la región”, “no encuentra trabajo en su oficio o profesión”, “no tiene recursos para iniciar un negocio”.



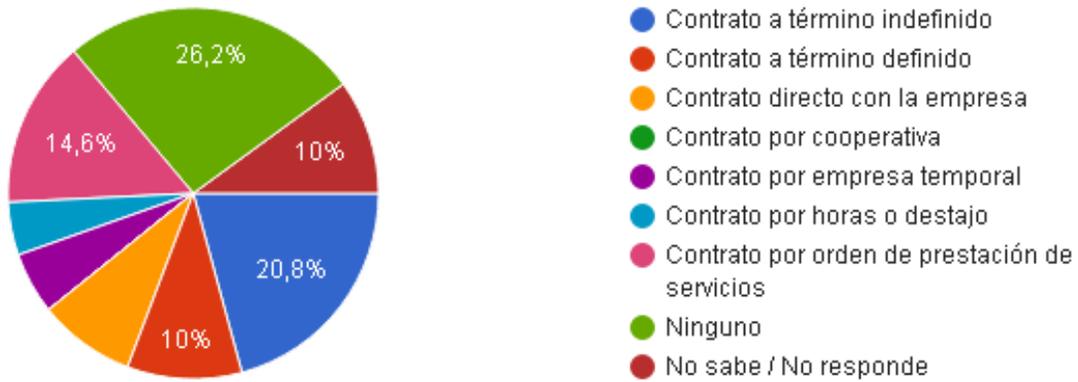
Gráfica 15

15) Los sectores productivos en los que se mueve la población son muy variados, siendo servicios el mayor, pero no por gran diferencia.



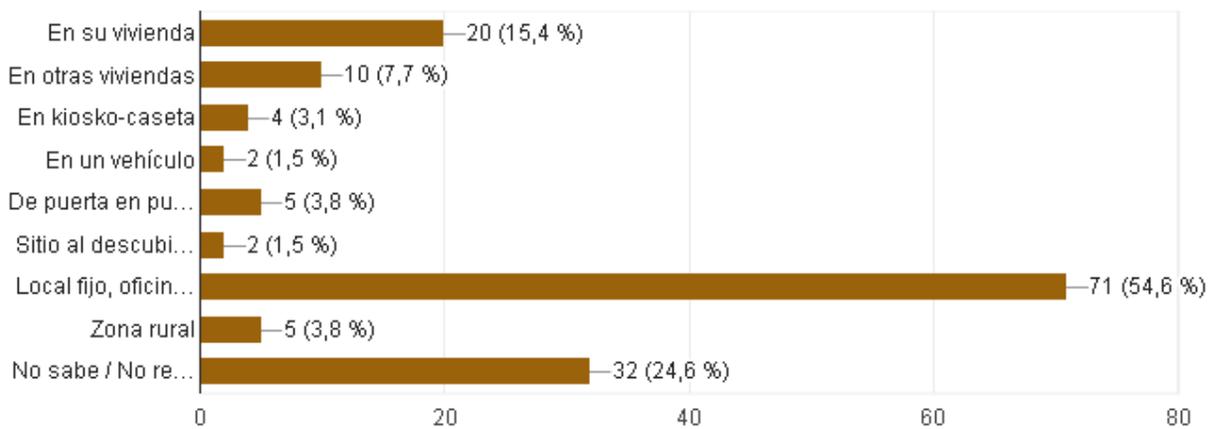
Gráfica 16

16) El tipo de contrato predominante es el escrito, seguido por la inexistencia de contratos, lo cual indica que la informalidad del trabajo ocupa un gran porcentaje.



Gráfica 17

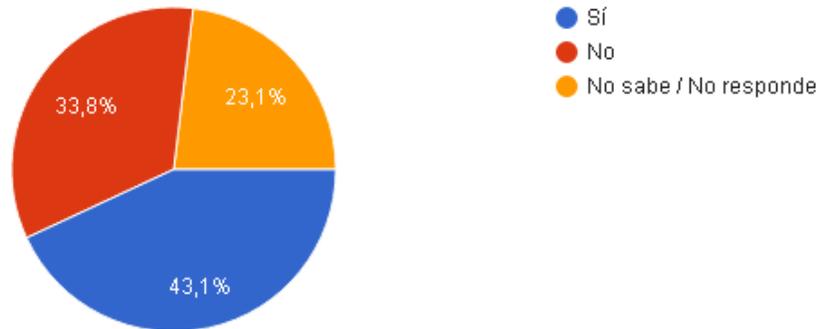
17) En general no hay un tipo de contrato estándar, pero el más utilizado es el contrato a término indefinido.



Gráfica 18

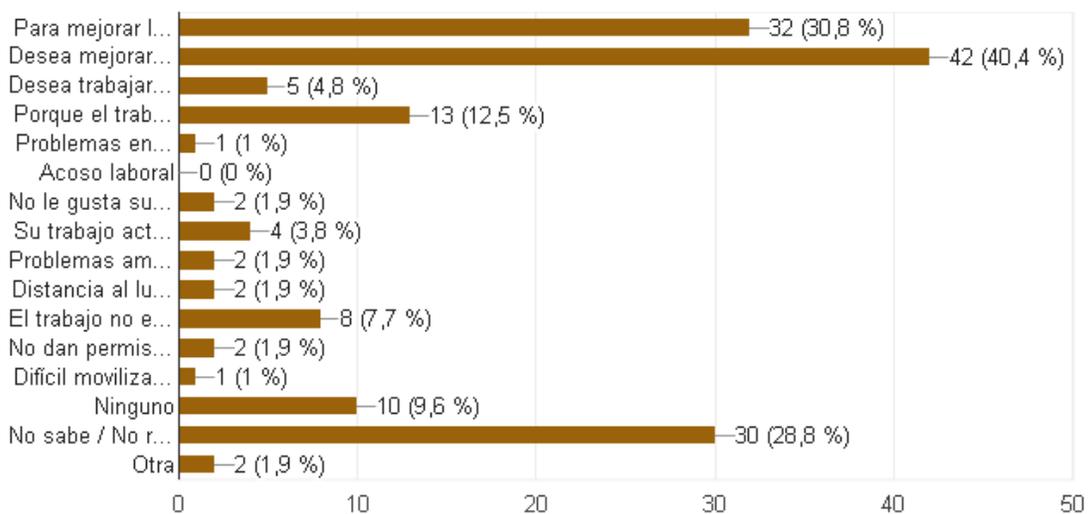


18) Más de la mitad de los encuestados realizan el trabajo desde oficina o local fijo, no sabe o no responde y por último desde su casa.



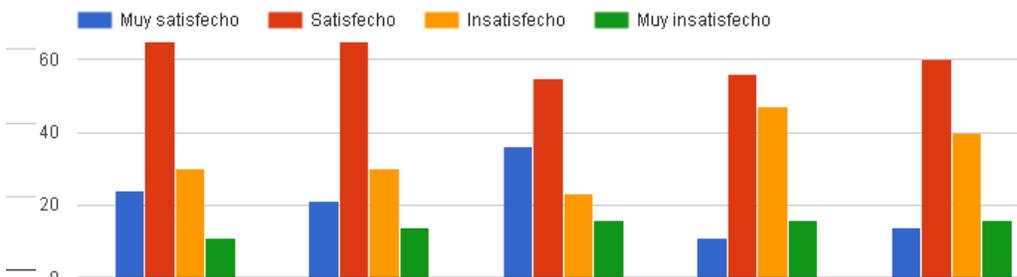
Gráfica 19

19) Una gran parte de la población encuestada (43,1%) manifiesta el deseo de cambiar de trabajo.



Gráfica 20

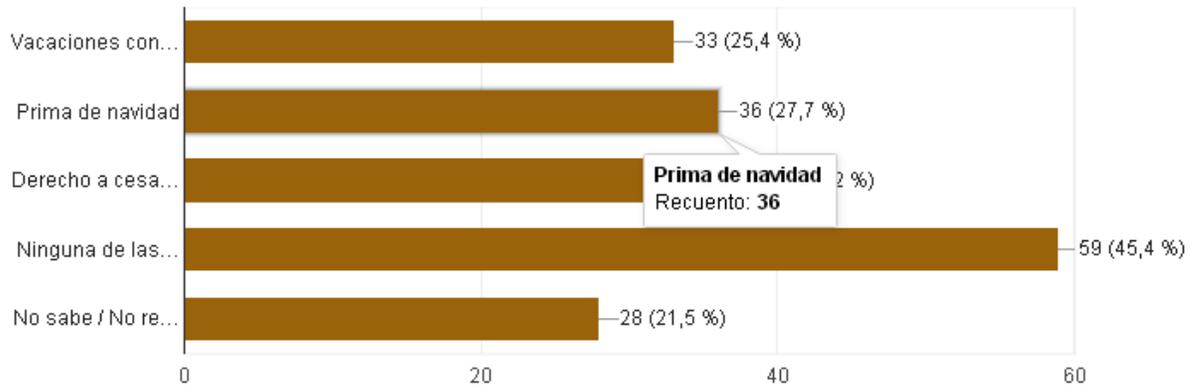
20) Las razones más comunes por las cuales las personas se quieren cambiar de trabajo.





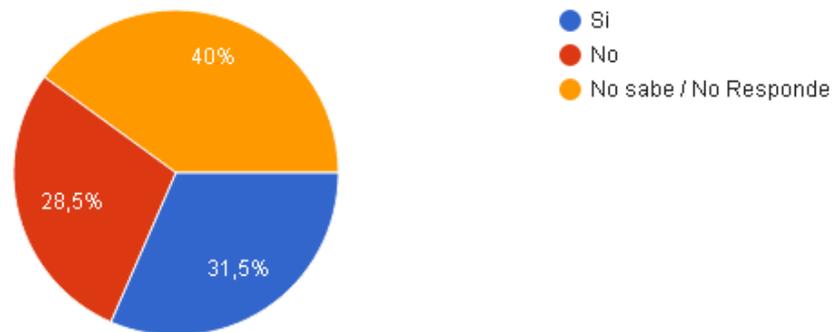
Gráfica 21

21) Una gran mayoría de los encuestados están satisfecho con su trabajo, su jornada, el número de horas trabajadas, su pago, y su aplicación de conocimiento, pero es evidente que un gran porcentaje está insatisfecho o muy insatisfecho.



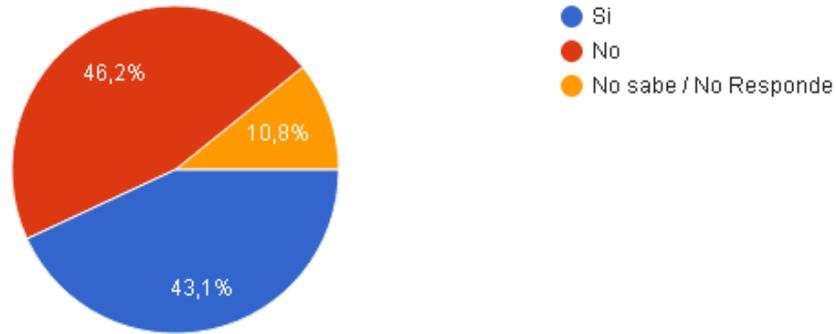
Gráfica 22

22) Aproximadamente la mitad de la población encuestada no tiene derecho a vacaciones, prima de navidad, ni a cesantías.



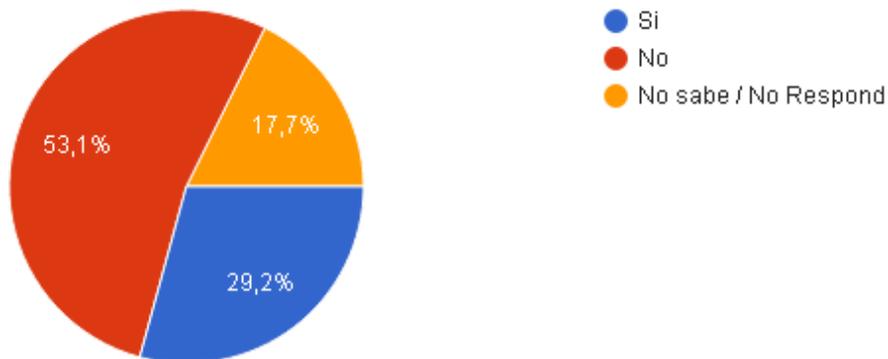
Gráfica 23

23) La opinión sobre la persistencia en la brecha de género en cuanto a participación y ocupación está dividida, siendo un “si” el 31.5% de las respuestas, “no” un 28.5% y la abstinencia a responder un 40% de los encuestados.



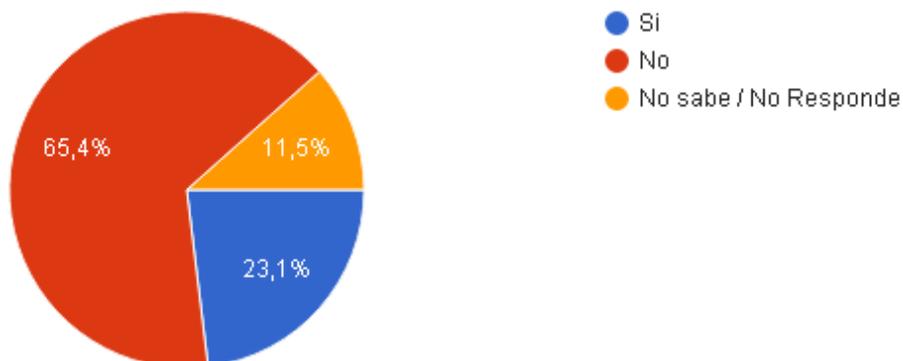
Gráfica 24

24) En cuanto a la discriminación de las mujeres en el trabajo, el porcentaje mayoritario (46,2%) piensa que “No”, le sigue el “si” con un 43.1%, y por ultimo “no sabe/ no responde” con un 10.8%



Gráfica 25

25) La mayoría de los encuestados opina que las mujeres que ejercen las mismas funciones que ellos “No” devengan menos que ellos.



Gráfica 26

26) La gran mayoría de la población piensa que las mujeres “No” deben trabajar más que los hombres para considerarse iguales.



Respuestas pregunta 27

Tabulación

No sabe/No responde	27
Otro	26
Mayores oportunidades en general	26
Prioridad para los habitantes del municipio	21
Tener en cuenta edad, experiencia, capacidades o necesidades	17
Primer empleo	15
Tener en cuenta a la mujer	14
Igualdad	11
Capacitaciones	07
Prioridad madres cabeza de familia	06
Contratos a término indefinido o diferente a prestación de servicios (estabilidad)	06
Apoyar el Emprendimiento	05
Mejores Salarios	04
Orientación laboral	03
Más vacantes o mejores ferias de empleo	03
Creación de empleos	02
Asesorías	02
Discapacidad	02
Inclusión social y/o extranjera	01
Incentivo al artesano	01



ANEXO 2

Análisis descriptivo resultados de la “Encuesta de La Política Pública de Generación de Ingresos en el Municipio de Sopó dirigida a Empresarios”

1. Nombre de la razón social

1. Restaurante el tambor
2. Payen maquinaria Ltda.
3. Parapente paraíso
4. W.w. pack s.a.s
5. Suasuque s.a.s
6. José Edgar Bonilla y cia jeb Ltda.
7. Lácteos y alimentos Castillac s.a.s
8. Rayogas sa esp
9. Country fresh s.a.s
10. Alimentos pippo s.a.s
11. Kisiwa restaurant management s.a.s
12. Constructora moderna limitada

2. Dirección de la Empresa

1. Principal km 12 vía Bogotá - la calera
2. Cra 6 no 9c 34
3. Km 4 vía pionono sopo
4. Calle 31 no. 7-12
5. Km 12 vereda san Gabriel
6. Cra 5c 12a 18
7. Km2 vía la calera
8. Planta sopo km 2 vía Briceño-sopo
9. Vereda Márquez finca el vergel
10. Guasca Cundinamarca vereda las flores
11. Km 1 vía las margaritas
12. Calle 3 no. 5-17

3. Teléfono de la empresa

1. 37792220
2. 8711099
3. 3124909593
4. 63324646
5. 8606591
6. 8710172
7. 8570129
8. 5936360
9. 8606512
10. 3202722626



11. 3125248223

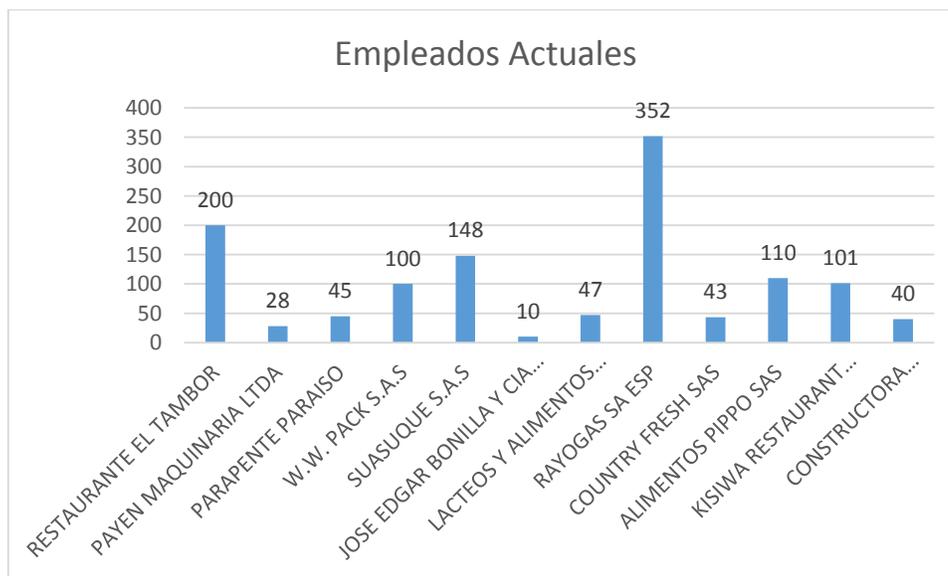
12. 87111106

4. Sector al que pertenece (Ej. Industrial, Servicios, Turismo)

SECTOR	N° DE EMPRESAS	PORCENTAJE
Servicios	5	42%
Industrial	3	25%
Turismo	1	8%
Construcción	1	8%
Agroindustrial	1	8%
Floricultor	1	8%
Total	12	100%

Como se puede observar en la anterior tabla, aproximadamente el 42% de las empresas encuestadas trabajan en el sector servicios, un 25% en el sector industrial, y un 8% en cada uno de los siguientes sectores turismo, construcción, agroindustrial y floricultor.

5. ¿Cuántos empleados tiene actualmente su empresa?



De las empresas encuestadas, el 83% aproximadamente genera empleo a más de 40 personas, del cual, 42% aproximadamente posee más de 100 personas actualmente.



6. ¿Cuántos empleados tiene contratados a través de empresas terceras o intermediadoras?

EMPRESA	N° DE CONTRATADOS
RESTAURANTE EL TAMBOR	0
PAYEN MAQUINARIA LTDA	1
PARAPENTE PARAISO	0
W.W. PACK S.A.S	0
SUASUQUE S.A.S	0
JOSE EDGAR BONILLA Y CIA JEB LTDA	0
LACTEOS Y ALIMENTOS CASTILAC SAS	0
RAYOGAS SA ESP	87
COUNTRY FRESH SAS	0
ALIMENTOS PIPPO SAS	0
KISIWA RESTAURANT MANAGEMENT SAS	0
CONSTRUCTORA MODERNA LIMITADA	0

Como se evidencia en la tabla anterior, únicamente dos empresas del total de las encuestadas contratan a través de terceros.

7. ¿Con qué empresa?

Payen maquinaria Ltda. – independiente
Rayogas sa esp - redes humanas y talentum

8. ¿Cuántos empleados tiene contratados a través de prestación de servicios?

1. 20
2. 1
3. 38
4. 0
5. 4
6. 1
7. 1
8. 30
9. 5
10. 0
11. 0
12. 10



9. ¿Cuál es su porcentaje de rotación laboral anual?

1. 10%
2. 10%
3. 25%
4. 40%
5. 5%
6. 10%
7. 25%
8. 5%
9. 2%
10. 3%
11. 5%
12. 10%

10. ¿En promedio cuántas vacantes se generan por mes?

1. 3
2. 1
3. 3
4. 4
5. 0
6. 0
7. 0
8. 14
9. 0.5
10. 5
11. 1
12. 0.15

Menos de la mitad de las empresas encuestadas generan más de una vacante mensual en promedio, lo que significa que la demanda de fuerza laboral es baja.

11. ¿En qué cargos y áreas se generan dichas vacantes?

1. Cocina, Meseros, Parrilla, Cajeros.
2. Operario De Aseo y mantenimiento
3. Meseros, Cocineros, Toderos,
4. Operación
5. No responde
6. Seguridad Industrial Y Salud Ocupacional
7. No responde
8. Embajador De Servicio, Supernumerarios, Aprendiz Sena
9. Operarios Postcosecha Y Cultivo
10. Producción
11. Meseros Y Cocineros
12. Operativa – Ayudantes



Como se ve en la respuesta anterior, los cargos que más se generan son de nivel operativo, el de mayor frecuencia es operario, seguido por mesero.

12. ¿Cuál es el perfil laboral de los tres cargos que presentan mayor rotación?

1. Cocina, Parrilla, Meseros.
2. Operario de Aseo Y Mtto
3. Meseros, Cocineros, Toderos
4. Operarios
5. Operario Agrícola Floricultura
6. Tecnólogo en Salud Ocupacional; Ayudantes; Oficiales Mecánicos (Soldadores Armadores)
7. Operario de Producción
8. Embajador de Servicio, Competencias Comerciales, Licencia de Conducción C2, Experiencia en Ventas TAT, Experiencia demostrable mínimo 3 Años como conductor de vehículos línea N, Y/O camión con freno de Aire. Supernumerario, Competencias de apoyo, experiencia en cargue y descargue de vehículos, trabajo de levantar y trasladar los cilindros en periodos por pausas.
9. Operarios
10. Operario Producción, Auxiliar Logística, Auxiliar Mantenimiento
11. Jóvenes Estudiantes Universitarios
12. Ayudantes: Educación Básica Primaria, Experiencia en el sector de la construcción mayor A 6 Meses, curso trabajo seguro en alturas.

En esta respuesta se puede evidenciar que los perfiles que requieren las empresas son de nivel operativo, dejando a un lado los perfiles profesionales

13. ¿Cuántos puestos de trabajo existen en los tres cargos anteriormente mencionados?

1. Fin de semana 180
2. 8
3. 9
4. 90
5. 90
6. 2; 3; 3
7. 0
8. 143
9. 36
10. 40 30 10
11. 48
12. Entre 15 y 20 Ayudantes

Al ser empresas mayormente en el sector servicios e industrial, se puede ver que requieren más personal operativo que con cualquier otro perfil, evidenciándose en las anteriores dos preguntas.



14. ¿Se ha identificado la causa de rotación laboral más común de estos tres cargos?

1. Trabajo ofrecido solo para fines de semana, turnos eventos y temporadas
2. Si, el trabajo es de fuerza
3. Por ser trabajo de solo fines de semana, los empleados buscan mayor estabilidad en trabajos que sean de lunes a sábado
4. Poco esfuerzo del personal y aspiraciones salariales altas
5. Si, por obtención de pensión por vejez
6. Existen varias causas: por licencias ocupacionales, por temas de estudio versus horarios de trabajo
7. Si, falta de compromiso de los trabajadores que se retiran
8. Para el cargo de embajador de servicios, no cumplir con las metas en ventas
9. Problemas familiares
10. Por turnos rotativos laborar fines de semana tipo de contrato de obra o labor
11. Si, horarios de universidades y desplazamientos desde su vivienda
12. Renuncia del trabajador

Dadas las respuestas, se puede concluir que la causa más frecuente en la muestra, de rotación laboral, es la inestabilidad por ser trabajos únicamente los fines de semana. Otra de las causas más frecuentes es el estudio, ya que existen trabajadores que estudian simultáneamente y sus horarios académicos se les cruza con los laborales.

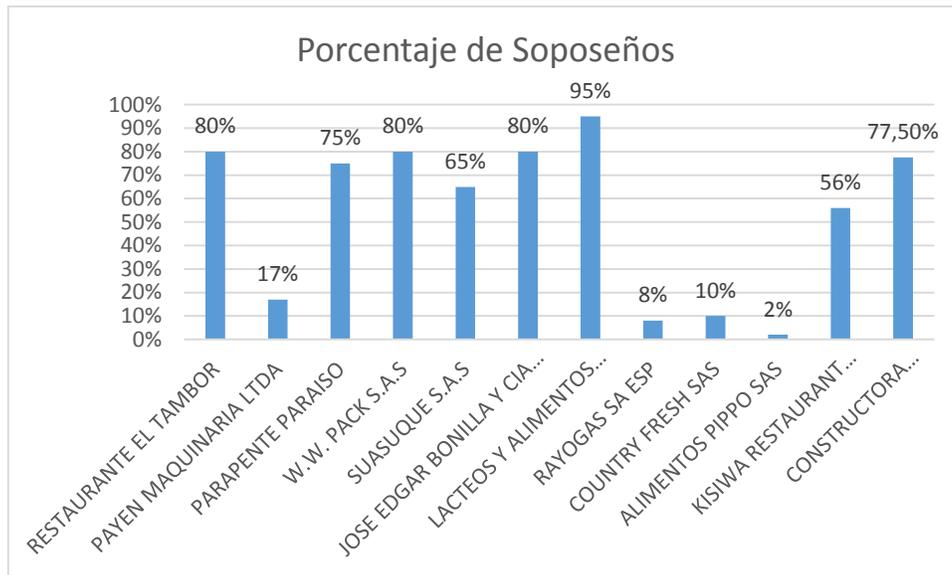
15. ¿Dónde residen la mayoría de sus empleados?

LUGAR	N° DE RESPUESTAS
Sopó	7
Guasca	1
Zipaquirá	1
Cerca de la empresa	2
Otro	1

La gran mayoría de las empresas contratan personas que residen en el municipio o en sus cercanías. Esto puede darse por la necesidad tanto de las empresas, como de las personas, por residir cerca al lugar de trabajo.



16. ¿Qué porcentaje sobre el total de empleados son del Municipio de Sopó?



En la anterior gráfica se puede ver que la gran mayoría de las empresas tienen preferencias por contratar personas del municipio de Sopó, ya sea por las cualidades que posean o por la cercanía a sus instalaciones.

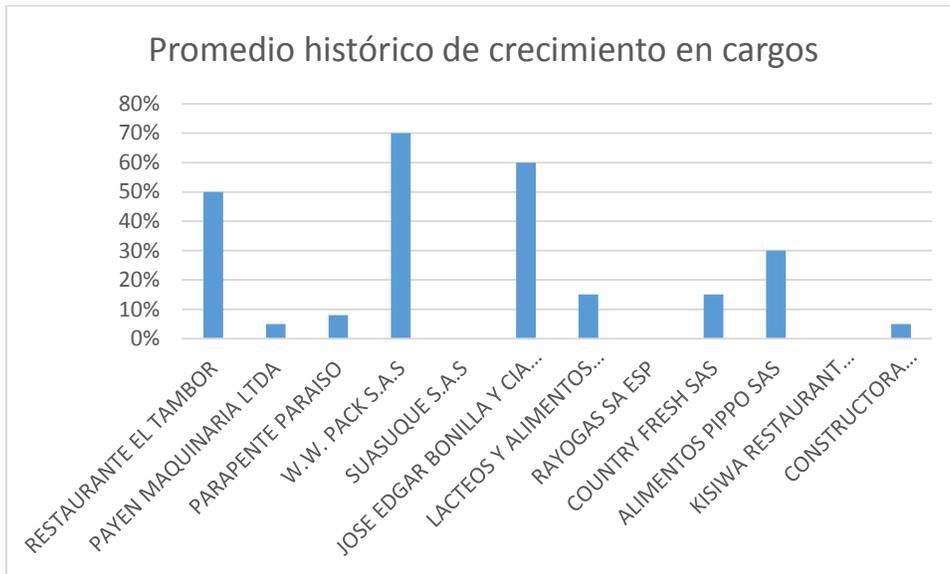
17. ¿Qué nivel de estudio tiene la mayoría de los empleados oriundos del Municipio de Sopó?

1. Bachiller
2. Primaria y Bachillerato
3. Bachillerato
4. Primaria y Secundaria
5. Primaria y Bachiller
6. Bachillerato
7. Bachiller
8. Bachiller
9. Bachilleres
10. Bachillerato
11. Universitario en Formación
12. Bachiller Incompleto

Once de las empresas encuestadas contratan personas del municipio de Sopó con un nivel académico bachiller o superior, habiendo únicamente una que contrata bachiller incompleto.

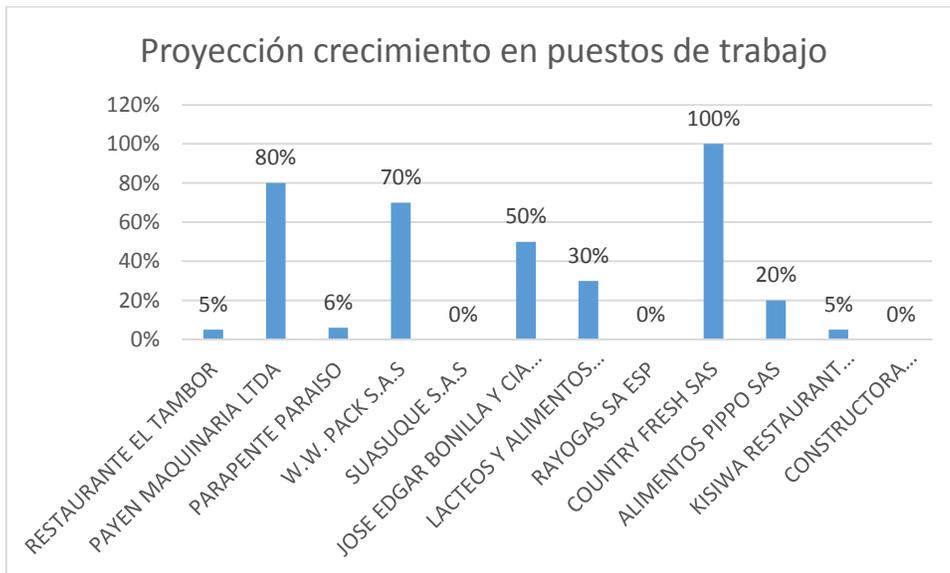


18. ¿Cuál es el promedio histórico de crecimiento de la compañía, en puestos de trabajo, de los últimos 3 años?



La gran mayoría de las empresas encuestadas han tenido un crecimiento histórico en puestos de trabajo, lo que significa que requieren más trabajadores con el paso del tiempo ya que logran crecer en tamaño

19. ¿Cuál es la proyección de crecimiento, en puestos de trabajo, para los próximos 3 años?



Tres de las empresas encuestadas quieren mantener el mismo número de cargos laborales actual, por otro lado, cuatro de las empresas encuestadas proyectan un



crecimiento superior al 50% de los puestos de trabajo, las restantes proyectan un crecimiento inferior.

20. ¿Cómo realizan los procesos de selección?

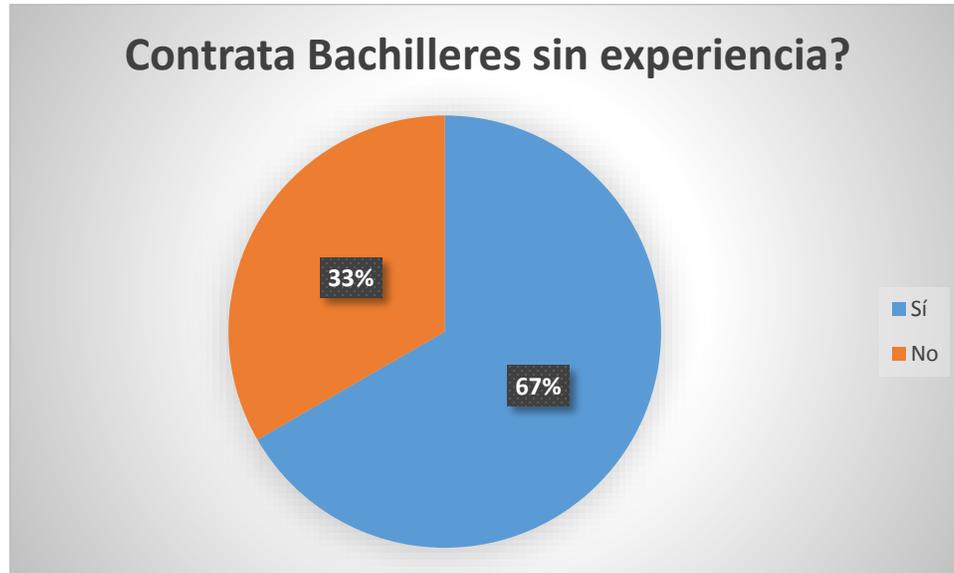
1. Entrevistas, pruebas de habilidades en tarea
2. Recurrimos a la agencia de empleo de la alcaldía de Sopo, por referidos con los mismos empleados, o revisando la base de datos de personal que se había presentado anteriormente
3. Solicitamos hojas de vida por medio de la alcaldía, redes sociales y voz a voz, una vez tenemos hojas de vida llamamos a los aspirantes a entrevista, si pasan la entrevista a capacitación y examen médico de ingreso
4. Llamada entrevista examen médico capacitación
5. Que residan en la vereda Márquez y Gabriel de origen agricultor
6. Se utilizan diferentes medios para recopilar hojas de vida (alcaldía, Facebook, recomendados), se filtran las hojas de vida de acuerdo con el perfil y la necesidad, se realizan llamadas para verificar datos de la hojas de vida, los seleccionados son llamados a entrevista y con el resultado de la entrevista se selecciona el personal.
7. Se seleccionan verificando sus hojas de vida y analizando la información, llamar para confirmar la historia laboral, llamar para entrevista, seleccionar las personas que aplican y enviarlas a exámenes para analizar si es apto o no.
8. Entrevista desde el área de gestión humana y/o la temporal, entrevista con jefe inmediato, prueba técnica (de conducción cuando aplica), algunos cargos requieren poligrafía, siempre visita domiciliaria, exámenes médicos de ingreso y contratación.
9. Entrevistas
10. Plataformas de empleo entrevista
11. Recepción de hojas de vida, selección de acuerdo a perfil, entrevista, prueba y contratación
12. Una vez surge la necesidad, se procede al reclutamiento de hojas de vida mediante diferentes medios tales como solicitud directa, recomendación, agencia de empleo del municipio etc., se hace una preselección de las hojas de vida, estos candidatos se citan a una entrevista, y los que cumplan con los requisitos para el cargo inician el proceso de contratación, realizando la referenciación, exámenes médicos, afiliaciones etc. Y ya una vez haya cumplido con todo el proceso iniciara a laborar.

Actividad	Nº de empresas	porcentaje
Entrevista	9	75%
Llamada	4	33%
O. Empleo	5	42%
Exámen medico	2	17%
Polígrafo	1	8%



Redes sociales	2	17%
----------------	---	-----

21. ¿Su empresa contrata bachilleres sin experiencia laboral?



El 67% de las empresas encuestadas contratan bachilleres sin experiencia, ayudando así a las personas a adquirir su primer empleo.

22. ¿Si su respuesta fue si, requiere algún énfasis en particular?

1. Sí
2. No
3. No
4. No responde
5. No
6. Sí
7. No responde
8. No responde
9. No responde
10. No
11. No responde
12. No responde

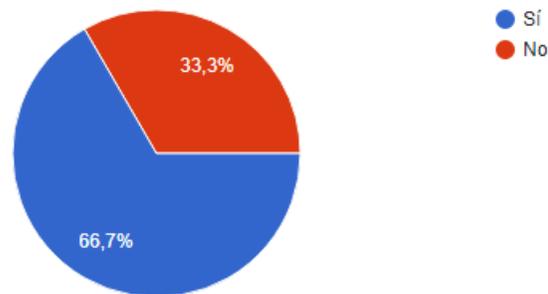
Solo dos empresas de las que contratan bachilleres sin experiencia requieren énfasis en particular, las demás no requieren un énfasis.

23. Si respondió Si en la pregunta 22, ¿cuál (es) énfasis requiere?

Actitud de servicio, presentación personal
Técnico, con conocimientos básicos de mecánica.

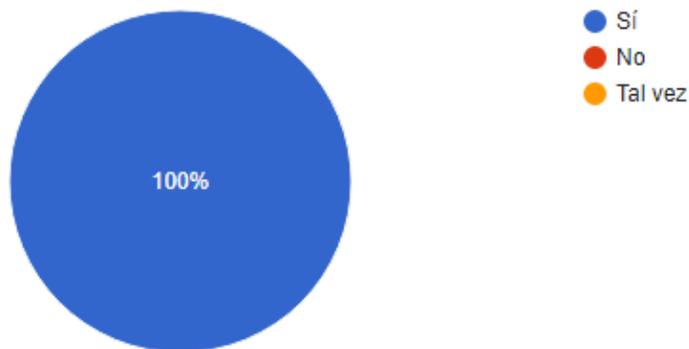


24. ¿Su empresa realiza procesos de capacitación técnica específica para las personas que ingresan?



El 67% de las empresas aproximadamente capacitan a sus nuevos empleados, lo que deja un 33% aproximado de empresas que no hacen un proceso completo de inducción a sus nuevos trabajadores.

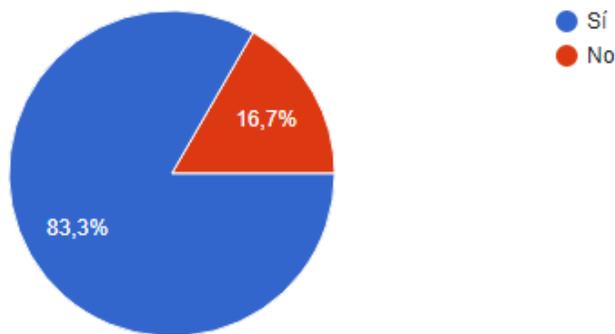
25. ¿Conoce la Oficina de Empleo del Municipio de Sopó?



El 100% de las empresas encuestadas conocen la Oficina de Empleo de Sopó, lo que nos indica la buena gestión hecha para darse a conocer.

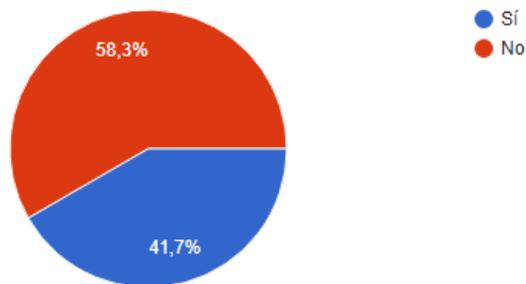


26. ¿Ha contratado personal sugerido por la Oficina de Empleo de Sopó?



Un 83% de las compañías encuestadas han contratado personal sugerido por la Oficina de Empleo, lo que resalta una vez más el buen trabajo realizado.

27. ¿Su empresa terceriza servicios?



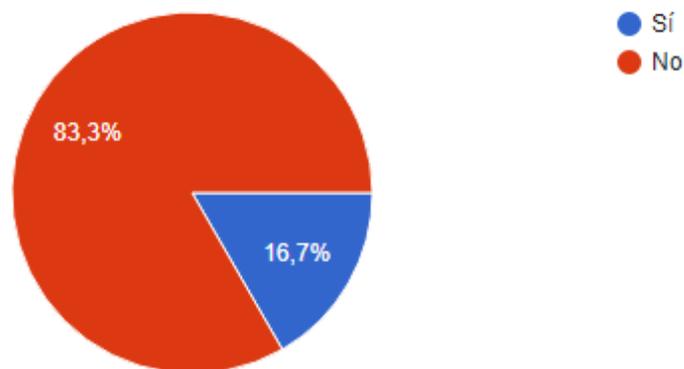
Menos de la mitad de los encuestados terceriza servicios.

28. Si su respuesta en la pregunta 27 fue si, ¿Cuáles servicios terceriza?

1. No responde
2. Prestación de servicio asesoría en seguridad industrial y sistema de gestión
3. No responde
4. No responde
5. No responde
6. Servicios que requieren maquinaria especial con la cual no contamos
7. No responde
8. Poligrafías, visitas domiciliarias, exámenes médicos y contratación (cuando es temporal)
9. Contabilidad-asesoría técnica-salud ocupacional
10. No responde
11. No responde
12. Carpintería en madera y metálica, ornamentación, pintura y drywall, entre otros.



29. ¿Actualmente desarrollan programas de Inversión Social?



Menos del 20% de las empresas encuestadas realizan programas de inversión social.

30. Su programa principal de Inversión Social está enfocado en:

No cuento con la información

31. Su programa principal de Inversión Social beneficia a:

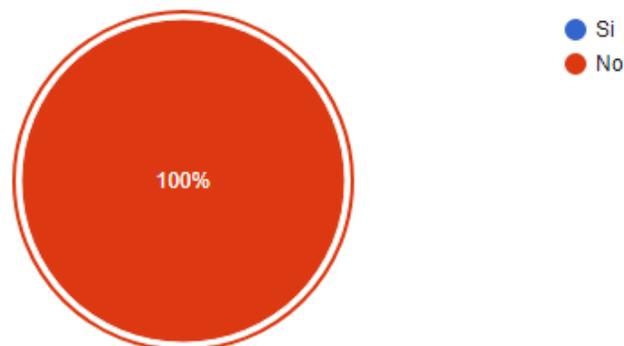
No hay respuestas

32. ¿Sus programas de Inversión Social son replicables en el Municipio de Sopó?

Si.

La única empresa que realiza inversión social expresa que puede replicarse en el municipio de Sopó.

33. ¿Su empresa contrata personal que tenga capacidades diferenciales?



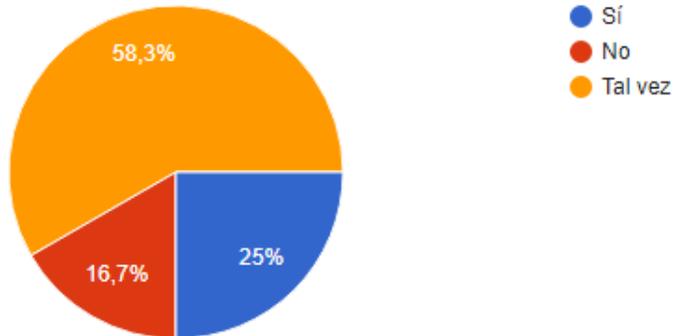
Todas las empresas encuestadas contestaron que No contratan personas con capacidades diferentes.



34. ¿Para qué cargo y con qué perfil?

No hubo respuestas

35. ¿Si no lo hace actualmente, le interesaría hacerlo en el futuro?



Un poco más del 83% de la muestra estaría interesada o dudando en contratar personas con capacidades diferentes en el futuro, un 17% no tiene planes está interesado en hacerlo.



Bibliografía

ORMET, O. R. (2015). *Estudio de Perfiles Ocupacionales del municipio de Sopó*. Bogotá: Organización.

UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS, Reporte Caracterización Víctimas del Conflicto Armado, Cundinamarca, Sopó, Red Nacional de Información, 2016

- <http://rni.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/Documentos/ORIENTACIONES%20TECNICAS%20A%20LOS%20S.T..pdf>
- <file:///C:/Users/user/Downloads/Cartilla%20PDM%20Victimas%202016%20-%202019.pdf>
- <http://rni.unidadvictimas.gov.co/?q=node/278>

RENDICIÓN DE CUENTAS, VÍCTIMAS SOPÓ 2015.

Departamento Nacional de Planeación (DNP) EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS MUNICIPIOS Y DISTRITOS, VIGENCIA 2013 Informe nacional de resultados Leyes 152 de 1994, 617 de 2000 y 715 de 2001. septiembre 5 de 2014.

<http://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/desarrollo%20territorial/docuemnto%20desempe%C3%B1o%20integral%202013.pdf>

Colombia (1997), CONSTITUCIÓN POLÍTICA, Bogotá. Legis.

Departamento Nacional de Planeación (DNP) 2016. <http://kiterritorial.co/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 2016. <http://www.dane.gov.co/>

Procuraduría General de la Nación 2016. <http://www.procuraduria.gov.co/portal/Indice-de-Gobierno-Abierto.page>

Procuraduría General de la Nación 2016. http://www.vigilanciasuperiorprocuraduria.org/rpc_neo/

Centros de Documentación e Información Municipal (CDIM) 2016. <http://cdim.esap.edu.co/BibliotecaVirtual.asp>

ALCALDÍA DE SOPÓ (2016). Plan de Desarrollo de Sopó 2016-2020 “Seguridad y Prosperidad. Encontrado en: <http://sabanacentrocomovamos.org/home/wp-content/uploads/2016/11/Sopo.pdf>

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (2014). Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Encontrado en:



<http://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/2a9dd7d1-d693-414a-94cd-37fe5f901e7d/PLAN+DE+DESARROLLO+VERSION+FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IDIW39U>

GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA (2016) Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 “Unidos podemos más”. Encontrado en:
<http://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/2a9dd7d1-d693-414a-94cd-37fe5f901e7d/PLAN+DE+DESARROLLO+VERSION+FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IDIW39U>