PLAN LOCAL DE EMPLEO DE BUENAVENTURA: “BUENAVENTURA, TERRITORIO CON OPORTUNIDADES PARA EL TRABAJO DECENTE”

ELABORADO PARA:

Alcaldía Distrital de Buenaventura

El contenido de este documento es propiedad de la Alcaldía Distrital de Buenaventura, Cuso International y el Gobierno de Canadá.

ELABORADO POR:

Universidad del Valle – Sede Pacífico

Prohibida la reproducción total o parcial, dentro y fuera del territorio de Colombia, del material escrito y/o gráfico sin autorización expresa de los autores. Los contenidos de esta publicación no necesariamente reflejan la posición del Gobierno de Canadá.

Plan Local de Empleo de Buenaventura: “Buenaventura, territorio con oportunidades para el trabajo decente”

Producto de Consultoría

Preparado por:

Universidad del Valle – Sede Pacífico

Equipo de trabajo:

Mauricio Payán Meneses
Eduardo Areiza Lozano
Luis David Rodríguez Castillo
George Garcés Rivas

Presentado a:

CUSO INTERNATIONAL

ABRIL 2019

CONTENIDO

PRESENTACIÓN 4

1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA 5

2. DIAGNÓSTICO PROBLEMA PÚBLICO DE EMPLEO EN BUENAVENTURA: DEFICIENTES CONDICIONES EN EL TERRITORIO PARA CREAR TRABAJO DECENTE 8

2.1. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN BUENAVENTURA 10

2.2. SITUACIÓN DE CALIDAD DEL EMPLEO EN BUENAVENTURA 15

2.3. SITUACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL EN BUENAVENTURA 20

2.4. ECONOMÍA, PROCESOS PRODUCTIVOS Y TRABAJO EN LA ZONA RURAL 31

2.5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 31

3. PLAN LOCAL DE EMPLEO: OBJETIVOS, EJES, PROGRAMAS Y ACCIONES 32

3.1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN: 32

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 32

3.3. EJES ESTRATÉGICOS, PROGRAMAS Y ACCIONES DEL PLE 33

3.3.1. EJE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL 34

3.3.2. EJE PROMOCION DE LA COMPETITIVIDAD Y DINAMISMO DE LOS SECTORES ECONÓMICOS 38

3.3.3. EJE FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO 45

3.3.4. EJE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y EL TRABAJO INCLUYENTE 47

4. MONITOREO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO 49

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 51

6. ANEXOS 52

6.1. GLOSARIO 52

6.2. DOCUMENTOS DE ADOPCIÓN, FINANCIACIÓN E IMPLEMENTACIÓN 55

6.2.1. GUÍA DE ADOPCIÓN 55

6.2.2. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y DINAMIZACIÓN DE LA MESA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE 56

6.2.3. PROYECTO DE ACUERDO DISTRITAL – PROPUESTA DE ADOPCIÓN, FINANCIACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA 60

PRESENTACIÓN

El presente documento consolida lineamientos principales del Plan Local de Empleo de Buenaventura, construidos a partir de las situaciones y hechos causales identificados durante el diagnóstico y caracterización del problema público de empleo de Buenaventura, que contó con los aportes y participación de los diferentes actores económicos y sociales en el territorio, convocados durante su preparación.

El trabajo realizado por la Universidad del Valle con el presente documento, surge como propuesta y herramienta de gestión para el Gobierno Distrital en materia de promoción y generación de condiciones para crear trabajo decente en el territorio.

Este documento está estructurado en cuatro (4) partes. En la primera, se hace una contextualización general del Distrito de Buenaventura, referenciando datos importantes sociodemográficos y del entorno social.

En la segunda parte, se abordan elementos principales del Diagnóstico realizado, síntesis de la caracterización del problema público de empleo, que se consolida en la diagramación de un árbol de problemas, especificando las causas directas, indirectas y efectos. Construido a través de encuentros con líderes y entidades aliadas del distrito, mediante talleres, grupos focales y entrevistas en profundidad, al igual que la búsqueda y análisis de información secundaria, que permitió la interpretación de datos cuantitativos y explicar las dinámicas del mercado laboral en la ciudad.

En la tercera parte, se define la estructura del Plan Local de Empleo, donde se detallan los objetivos, ejes, programas y acciones a desarrollar para mejorar las condiciones en el territorio que permitan crear oportunidades de trabajo decente.

Finalmente, la cuarta parte refiere a una propuesta de seguimiento y monitoreo para la adecuada gestión del PLE y documentos anexos para dar adopción e implementación del mismo (Guía de adopción, propuesta dinamización mesa pública de empleo y trabajo decente y proyecto de acuerdo distrital para adoptar el PLE como política pública del distrito).

1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA

El Distrito Especial Industrial, Portuario, Eco turístico y Biodiverso de Buenaventura[1] hace parte de la Región del Chocó Biogeográfico y es el territorio más extenso del Departamento del Valle del Cauca, con un área de 6.297 Km2 (28.6% del territorio total del departamento). Limita por el norte con el Departamento del Chocó, por el sur con el Departamento del Cauca, por el oriente con los Municipios de Cali, Calima, Darién, Dagua y Jamundí, y por el Occidente con el Océano Pacífico. En el Municipio existe un sistema de nueve cuencas hidrográficas, una zona costera y una plataforma continental.

Según proyección del DANE la población de Buenaventura en el 2019 es de 432.385 habitantes aproximadamente, donde el 91.84% se concentra en la zona urbana y el restante 8.16% en la rural. Para esta entidad el 48.6% de la población son hombres y el 51.4% mujeres. Es un territorio habitado por población Afrocolombiana (88,5%,) mestizos (10,6%) e indígenas (0,9%).

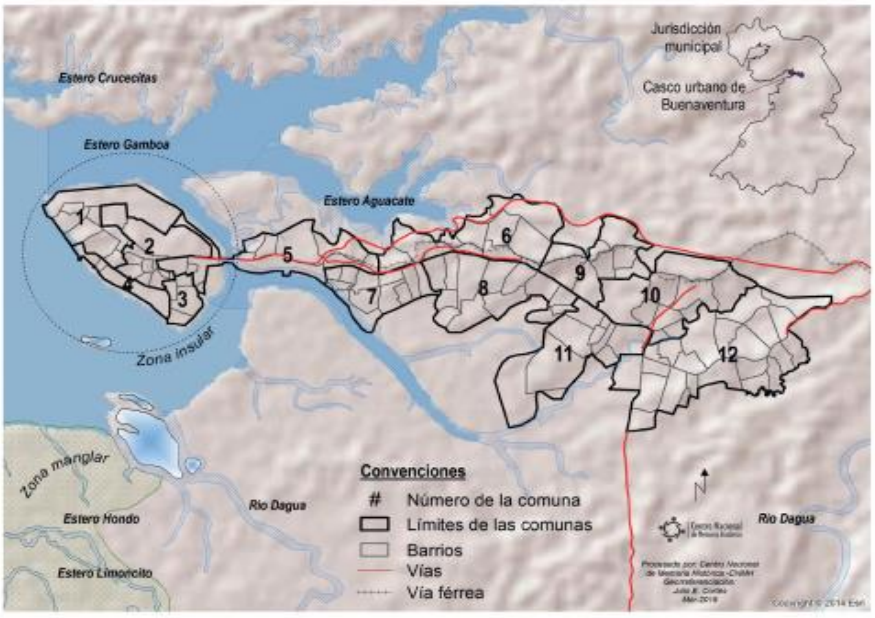
El área urbana del distrito la constituye dos zonas; una insular denominada Isla Cascajal y otra continental. En la primera se ubican la mayor parte de las actividades empresariales y en la segunda prevalecen las residencias. La configuración de la ciudad es longitudinal al lado y lado de la avenida Simón Bolívar, vía principal que tiene una extensión aproximada de 13 kilómetros y comunica a la ciudad con el interior del país. Cuenta además con una vía alterna interna que parte de la vereda Citronela (kilómetro 0) hasta el kilómetro 5 de la avenida Simón Bolívar (alrededores del SENA - Centro Náutico Pesquero), con un tramo de 12.5 kilómetros aproximadamente.

El área urbana está conformada por 12 comunas que integran un total de 157 barrios. Por su parte la zona rural la conforman 19 corregimientos, con 268 veredas aproximadamente. Además, en esta zona existen 46 consejos comunitarios de comunidades negras (8 de cuencas y 36 veredales) y 9 resguardos indígenas pertenecientes a los grupos étnicos Waunan, Embera, Eperara Siapidara, Nasa y Embera Chamí.

---

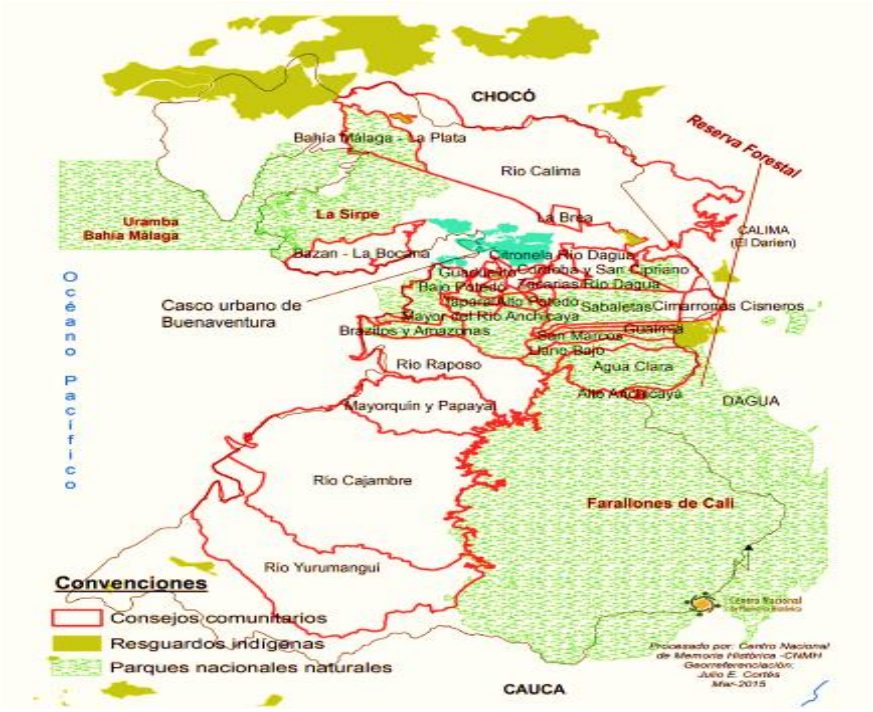
[1] Reglamentado mediante la Ley No.1617 del 5 de febrero de 2013

Figura 1. Representación del casco urbano de Buenaventura.



Fuente: Libro Buenaventura un puerto sin comunidad pág. 34

Figura 2. Representación zona rural distrito de Buenaventura



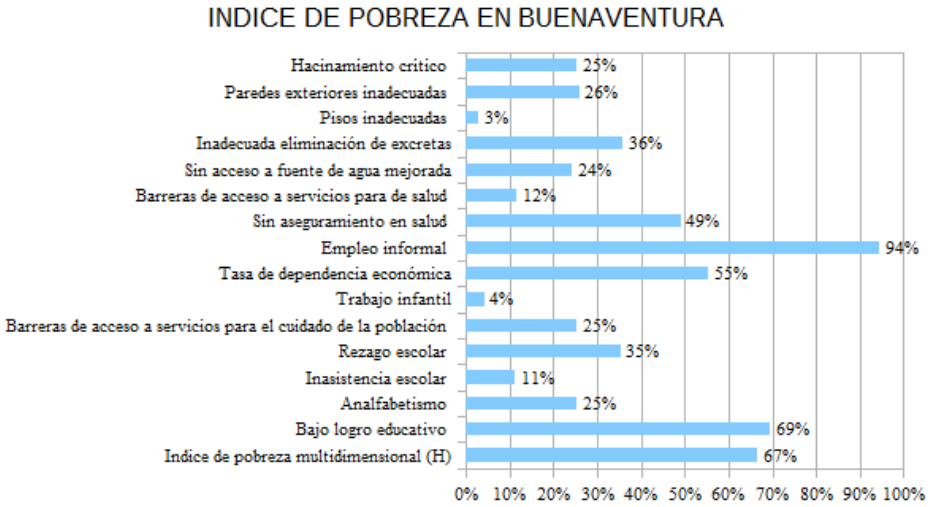
Fuente: Centro Nacional de Memoria Histórica.

En el territorio existe una invaluable riqueza étnica y cultural, y una gran biodiversidad. Tiene distintas vocaciones productivas, entre otras: portuaria, pesquera, forestal, turística y ecoturística, agrícola y además existen grandes oportunidades para el impulso de actividades de servicio y comercio, logísticas y de bioeconomía. En este territorio también el transporte de cabotaje es un renglón económico importante.

Por su ubicación geoestratégica en la cuenca del Pacífico, Buenaventura es una de las principales arterias de la economía del país. Se conecta con más de 200 puertos del mundo.

Buenaventura es uno de los territorios más pobres del Valle del Cauca y de Colombia. De acuerdo con el IPM (Índice de Pobreza Multidimensional), el 63,5% de los hogares del casco urbano del distrito vive en la pobreza y en esta misma situación el 91,6% en la zona rural. Los niveles de pobreza urbana y rural de Buenaventura duplican los de Cali (capital del Valle del Cauca).

Figura 3. Índice de pobreza en Buenaventura.



Fuente: Elaboración propia - Información suministrada por el Min Trabajo-PNUD, el DNP y el DANE

Referente a la desigualdad social, el Distrito de Buenaventura es el primero entre los 42 municipios del departamento del Valle del Cauca (Díaz, Vargas, 2015).

Paradójicamente, Buenaventura es uno de los territorios que le aporta grandes recursos al fisco nacional provenientes de recaudos tributarios por importaciones y exportaciones, a través de la DIAN. Actualmente este aporte se estima en 2 billones de pesos anuales. Asimismo, le aporta importantes recursos al PIB del departamento por debajo de Cali, Yumbo y Palmira (Departamento Nacional de Planeación, DNP, 2018).

2. DIAGNÓSTICO PROBLEMA PÚBLICO DE EMPLEO EN BUENAVENTURA: DEFICIENTES CONDICIONES EN EL TERRITORIO PARA CREAR TRABAJO DECENTE

Actualmente el Distrito Especial de Buenaventura tiene una compleja problemática social por causas institucionales, políticas, económico – productivas y culturales. Por esta razón las condiciones de salud, educación, vivienda y empleo, entre otras son críticas. De esto dan cuentan los indicadores oficiales del estado descritos en este plan, los cuales, es preciso advertir, podrían tener cierto nivel de subregistro.

De acuerdo con la información primaria y secundaria recabada para la actualización del plan, el problema público de empleo en Buenaventura son las **deficientes condiciones en el territorio para crear trabajo decente.**

Dichas condiciones tienen que ver con insuficientes empleos para la población en edad de trabajar, precaria calidad del empleo por alta informalidad empresarial y la poca inclusión en el mercado laboral de ciertos grupos poblacionales (mujeres, jóvenes, negros, víctimas del conflicto armado, entre otros.

En Colombia la medición de la cantidad del empleo en el territorio nacional y en las entidades territoriales (municipio, distritos y departamentos) se realiza mediante el estudio del mercado laboral. Este mercado se determina a partir de la oferta y demanda de trabajo como procesos confluyentes, donde la oferta corresponde al número de población en edad de trabajar del total de habitantes que trabajan o están buscando empleo y la demanda concierne al número de puestos de trabajo o empleos disponibles. Los principales indicadores del mercado laboral son la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD).

Para el DANE la tasa global de participación (TGP) es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar, indicador que expresa la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral. La población económicamente activa (P.E.A.) o fuerza laboral son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo. La población en edad de trabajar (P.E.T.) está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural. La Tasa de Ocupación (TO) es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). La tasa de desempleo (TD) es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Por su parte la calidad del empleo está asociado a que las personas puedan trabajar en condiciones dignas y decentes.

Con relación al trabajo digno el referente normativo fundamental en Colombia es la constitución política de 1991, que en el artículo 1 establece que el trabajo es uno de los principios fundamentales del Estado. En el artículo 2, donde se compendian los fines esenciales del Estado, se indica como uno de ellos que este debe garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Y en esa línea, en el artículo 25 se consagra que el trabajo es un derecho social que el Estado debe garantizar y proteger en condiciones dignas y justas; y en el 53 se especifican los componentes del trabajo digno.

Tales componente son: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; favorecimiento al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, capacitación y adiestramiento; descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Por su parte, el referente del trabajo decente es el concepto concebido desde 1999 por la Organización Internacional (OIT) que implica:

> *Contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres* (OIT, s.f.)

Para la misma OIT Los componentes del trabajo decente son:

a. Oportunidades de empleo e ingresos, que implica la existencia de suficientes empleos y remuneración para los trabajadores.
b. Derechos de los trabajadores, cuyo objetivo es asegurar la dignidad, equidad, libertad, remuneración adecuada, seguridad y voz, representación y participación y en suma de respeto de los derechos humanos de los trabajadores.
c. Protección social, referida a la seguridad social de los trabajadores y sus familias para prevenir y atender la enfermedad, los accidentes laborales, la maternidad, la muerte, la vejez, el desempleo y la invalides.
d. Dialogo social, como expresión de democracia en el ámbito del trabajo y posibilidad que los trabajadores puedan expresar sus puntos de vista e incidir en las decisiones

y políticas públicas que afecten sus condiciones de trabajo para contribuir a la dignificación progresiva de las mismas.

En tal sentido el trabajo digno y trabajo decente se constituyen en condición y fuente para la dignificación humana, estabilidad familiar y construcción de cultura de paz.

Con base en dicho marco de referencia conceptual a continuación se caracteriza y analiza la situación del mercado laboral, calidad del empleo e inclusión laboral en Buenaventura.

2.1. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN BUENAVENTURA

A continuación, se enseñan algunas de las estadísticas del mercado laboral que revelan las deficientes condiciones que existen en el territorio para crear trabajo decente. No obstante, es necesario indicar que las mismas en algunos casos no son las más actualizadas o pueden tener problemas de subregistro.

En primer lugar, en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) realizada en el año 2003 (Convenio Alcaldía de Buenaventura y el DANE) se registró una tasa de desempleo de 29%, subempleo de 35% y bajos niveles salariales para el 63% de los ocupados, indicando que ganaban menos de un salario mínimo legal vigente.

A partir de esos datos en el CONPES 3410 “Política de Estado para mejorar las condiciones de vida de la población de Buenaventura” formulada en el año 2006, se precisó que tales condiciones impiden que los miembros de los hogares obtengan los recursos necesarios para cubrir las necesidades de alimentos, el consumo de otros bienes y servicios básicos y por ende tener condiciones dignas de vida. Asimismo, que según el sistema municipal de monitoreo del desempleo el ingreso per cápita en Buenaventura era US$ 440 más bajo que Nicaragua (US$790) y similar a Haití (US$390), Bangladesh (US$440) y Kenya (US$460).

En dicha encuesta, igualmente, se estableció que en el territorio el 80,6% de la población vive en situación de pobreza y el 43,5% en condiciones de indigencia debido a sus limitados ingresos. Que la pobreza por NBI en el territorio es de 62.7% y la indigencia de 20.9%, indicadores notablemente superiores a los de la nación como se observa en la siguiente tabla (CONPES 3410.Departamento Nacional de Planeación - DNP - Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2006).

Tabla No. 1
Pobreza, NBI y empleo en Buenaventura

Territorio	Por ingresos		Por NBI		Desempleo
	Pobreza	Indigencia	Pobreza	Indigencia	
Buenaventura	80.6	43.5	62.7	20.9	29.0
Nacional	49.2	14.7	22.4	6.6	14.1

Fuente: MERPD con base en ECH tercer trimestre, 2003

Otro dato relevante sobre el mercado laboral en el territorio se encuentra en el estudio realizado en el 2010 por la Cámara de Comercio de Buenaventura, en el que a partir de la aplicación de una encuesta aleatoria simple se advierte sobre una Tasa Global de Participación (TGP) de 90,5% superior para la época en 27 puntos frente al total nacional que era del 63,5%. Una Tasa de Ocupación (TO) de 42,4% inferior en 13,8 puntos frente al total nacional que era de 56,2%. Una Tasa de "Desempleo (TD) del 63,7%, superior en ese tiempo en 53,5 con relación a la tasa nacional que era de 10,2% y una Tasa de Subempleo (TS) de 14,9% superior en 1,7 puntos frente promedio nacional que era de 13,2%.

En el estudio, dicha situación del mercado laboral en el territorio se atribuye al aumento de la población en edad de trabajar (PET) porcentualmente en un 5,0% (en cifras absolutas 13.487 personas) como también al débil crecimiento económico que trae como consecuencia el incremento de una economía informal, del rebusque y de subsistencia con la creación de pequeñas unidades económicas que además de evadir los requisitos legales no generan empleo decente (Cámara de Comercio de Buenaventura, 2010).

Los datos más recientes sobre el mercado laboral en Buenaventura, son los arrojados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada consecutivamente en los años 2015,2016 y 2017 realizada por el DANE. Estas son los datos:

Tabla No.2
Indicadores del Mercado laboral Buenaventura

Indicadores	Total (Miles de personas)		
	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Población total	366	374	382
Población en edad de trabajar	278	284	291
Población económicamente activa	168	174	179
Ocupados	132	143	142

Desocupados	36	31	37
Inactivos	110	110	112

Fuente: Elaboración propia con datos de los Boletines Técnicos DANE 2016, 2017 y 2018

Respecto al dato de población total que el DANE tomó en cada año para determinar el mercado laboral, es importante indicar que ninguno coincide con la proyección realizada por la misma entidad para esos años. Por ejemplo, para el año 2015 la población total de 365.738 con la se hizo la medición es inferior a la proyectada estimada para ese mismo año en 399.619, lo que expresa una diferencia de 33.881 habitantes. Para el 2016 el dato de población total de 373.717 referenciada para la medición no coincide con la proyección realizada estimada en 407.539 lo que expresa una diferencia de 33.882 habitantes. Para el 2017 el dato de población total de 382.000 tampoco coincide con la proyección realizada estimada en 415.640, existiendo una diferencia de 33.640 habitantes.

Veamos las cifras de los principales indicadores del mercado laboral en Buenaventura, como son la Tasa Global de Participación (TGP), Tasa de Ocupación (TO) y Tasa de Desempleo (TD).

Tabla No.3
Tasa Global De Participación En Mercado Laboral

Indicador	Tasa %		
	Año 2015	**Año 2016**	**Año 2017**
Tasa Global de Participación – TGP	60,5	61,3	61,6
Tasa de ocupación – TO	47,7	50,2	48.9
Tasa de desempleo – TD	21,2	18	20,5

Fuente: Elaboración propia con datos de los Boletines Técnicos DANE 2016, 2017 y 2018

En el año 2015 la tasa global de participación (TGP) a nivel nacional fue 64,7%, la de ocupación (TO) 59,0% y la de desempleo (TD) 8,9%.

En 2016 la tasa global de participación (TGP) fue 64.5, la de ocupación (TO) de 58,5 y la de desempleo (TD) 9,2.

En el año 2017 la tasa global de participación (TGP) 64.4, la de ocupación (TO) de 58,4 y la de desempleo (TD) 9,4.

A partir de dichos datos, evidentemente, la tasa de desempleo en el 2015 en Buenaventura fue superior a la nacional en 12.3 puntos porcentuales. En el 2016 en 8.8 puntos porcentuales y el 2017 en 11.1.

Otros datos importantes del mercado laboral en Buenaventura son:

Tabla No.4
Población ocupada según posición ocupacional

Posiciones ocupacionales	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Trabajador por cuenta propia	58%	66%	48%
Obrero, empleado particular	56%	57%	14,60%
Otras posiciones ocupacionales[2]	0	0	37,40%

Fuente: Elaboración propia con datos de los Boletines Técnicos DANE 2016, 2017 y 2018

Tabla No.5
Población ocupada según ramas de actividad

Posición ocupada según ramas de actividad	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Comercio, hoteles y restaurantes	42%	47%	32%
Servicios comunales, sociales y personales	32%	34%	23,20%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	27%	32%	23,50%
Construcción	11%	10%	7,60%
Industria manufacturera	6%	6%	4,40%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	7%	8%	4,90%
Otras ramas[3]	0	0%	4,30%

Fuente: Elaboración propia con datos de los Boletines Técnicos DANE 2016, 2017 y 2018

Tabla No.6 Población inactiva

Población según inactividad	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Estudiando	49%	48%	44%
Oficios del hogar	41%	46%	39,60%
Otros	19%	16%	16,40%

Fuente: Elaboración propia con datos de los Boletines Técnicos DANE 2016, 2017 y 2018

[2] Incluye Obrero, empleado del gobierno; Empleado doméstico; Patrón o empleador; Trabajador familiar sin remuneración; Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares; Jornalero o Peón; y la categoría otro.

[3] Incluye Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; Explotación de Minas y Canteras; Suministro de Electricidad Gas y Agua; e Intermediación financiera

Por otra parte, respecto al mercado laboral en Buenaventura también es pertinente referenciar los datos obtenidos en un diagnóstico realizado por el Ministerio del Trabajo y los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Ormet) sobre la dinámica productiva y laboral con enfoque social solidario, donde se identificaron actividades productivas claves para promover trabajo, empleo y desarrollo de los sectores productivos más promisorios en el territorio en perspectiva a apoyar la intervención en el marco del proceso de pos acuerdo.

En dicho diagnóstico el análisis del mercado laboral se realizó utilizando datos de SISBEN con corte a septiembre de 2017. A partir de los mismos se identificó que en ese año 275,871 personas estaban sisbenizada correspondiendo al 66.3% de la población con relación a la proyectada por el DANE estimada para el mismo período en 415,770.

Los cálculos realizados en torno al mercado laboral arrojaron los siguientes datos:

Tabla No.7
Mercado laboral Buenaventura con base en población Sisbenizada 2017

Población total	275.861
Población en Edad de Trabajar	231.839
Población Económicamente Inactiva	162.956
Población Económicamente Activa	68.883
Ocupados	51.284
Tasa de Informalidad	59,4%
Desempleados	17.599
Tasa de desempleo	25,5%

Fuente: el Ministerio del Trabajo Ormet, 2017

En el diagnóstico enunciado se expresa que, de acuerdo con dichos datos, en el año 2017 la población económicamente activa en el territorio respecto a la población en edad de trabajar (231.839) es alrededor del 30%. Que la tasa de global de participación es del 29,7% (baja), la de ocupación del 22.1% y la tasa de carga por ocupado es de 4,37; es decir, que cada ocupado mantiene en promedio a 4,37 personas. Asimismo, se define que la informalidad es otro de los problemas de Buenaventura ya que la tasa es del 59.4% muy superior a la tasa de informalidad de Colombia del 50%.

Además, se precisa que, aunque la tasa de desempleo en el territorio del 25,5% es preocupante, el 53% de los desempleados salen de esta situación al cabo de los 3 meses y la duración promedio del desempleo es de 3,3 meses. De igual modo se indica que la tasa

de desempleo en los jóvenes es del 54.1% y que lo más preocupante es que la tasa de informalidad en esta población es del 76,6%.

2.2. SITUACIÓN DE CALIDAD DEL EMPLEO EN BUENAVENTURA

Respecto a la calidad del empleo, aunque en Buenaventura no se conocen estudios que de manera específica y amplia den cuenta de este fenómeno en todas sus variables, las cuales corresponden a los componentes del trabajo digno y decente descritos anteriormente, los indicadores oficiales de informalidad empresarial y laboral por sí mismo, dan cuenta de la crítica situación que en dicho campo existe en el territorio.

Antes de enseñar tales indicadores es pertinente precisar que en la economía la informalidad laboral (o trabajo informal) es la actividad productiva que se realiza por fuera de las normas legales que la regulan (Sandoval, 2014). Igualmente, se debe resaltar que la informalidad empresarial y laboral son fenómenos circulares, en tanto:

> *"La informalidad de los establecimientos empresariales que no cumplen con cierta normatividad obligatoria, implica informalidad laboral de la empresa y sus trabajadores, o viceversa, cuando la contratación de los trabajadores no cumple con las normas y/o leyes laborales, aunque las demás reglamentaciones para la empresa se cumplan. (…) Bajo esta visión se podría entender que economía informal es sinónimo de empleo informal o informalidad laboral".* (Sandoval, 2014, pág. 12).

Ahora bien, referente a las causas de la informalidad laboral actualmente existen múltiples explicaciones, entre ellas el crecimiento del desempleo, migraciones internacionales de población, migraciones intranacionales, complementariedad de la actividad de la economía formal con la informal, el exceso de normas y leyes aplicadas a la actividad económica, laxitud en la aplicación de normas y leyes, el fomento de la informalidad por razones políticas y la corrupción de funcionarios o instituciones públicas (Sandoval, 2014).

Para el Banco Mundial (1995; citado por Chen, 2012) la informalidad laboral deriva, entre otras razones, de agentes económicos con escaso capital humano[4] para obtener un trabajo formal o que abandonan este para ser su propio jefe, ganar más dinero, evadir impuestos, y/o disfrutar de más flexibilidad. Asimismo, de la existencia de microempresas sin intención o potencial de crecimiento con barreras para la formalización, como también de empresas que evaden los impuestos y otras regulaciones y que parcialmente registran sus trabajadores y ventas.

Además, el Banco atribuye la informalidad a lo que denominan diferentes formas de escape, como son: evasión de impuestos, desarrollo de actividades ilegales, evasión de códigos laborales que termina generando una fuerza laboral desprotegida y una producción

[4] Se entiende como los conocimientos, habilidades, destrezas, atributos y capacidades de los individuos para realizar trabajo productivo.

subcontratada. En estas formas de escape también incluye la existencia de un Estado oneroso, cautivo y/ débil, al igual que una economía "premoderna".

En la explicación de la informalidad, el Banco indica que los factores causales de esta problemática son la segmentación del mercado laboral que impide que los trabajadores obtengan trabajos formales; la existencia de regulaciones onerosas que imposibilitan que las empresas se formalicen y los excesivos impuestos y reglamentaciones que limitan la contratación de las empresas.

Respecto a la economía informal, en la reunión de la Comisión de Empleo y Política Social de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, realizada en Ginebra en marzo de 2007, se indica que este tipo de economía tiene su origen en la incapacidad de las economías para crear empleos formales suficientes que permitan absorber la fuerza de trabajo. Además, se precisa que:

> *La economía informal es el principal — y, a menudo, el único — medio de vida de muchos grupos de trabajadores en los que se concentran múltiples niveles de desventajas por razón de género, origen étnico, condición de migrante y otros factores. A su vez, [que] estos grupos desfavorecidos representan la mayoría de los trabajadores y empresarios informales*. (OIT, 2007, pág. 11)

En la relatoría de la reunión también precisa que, dada esa situación,

> *El desempleo y la informalidad generalizados se han convertido en características estructurales de la economía de los países en desarrollo, y no constituyen un problema secundario que pueda abordarse aisladamente a través de las principales estrategias de desarrollo. Si quiere frenarse esta tendencia creciente de la informalidad, hay que empezar, ante todo, por hacer del empleo el primer objetivo de las políticas económicas y sociales, promover marcos macroeconómicos que faciliten el empleo y hacer de los sectores productivos de la economía el principal objetivo de las estrategias de reducción de la pobreza.* (OIT, 2007, pág. 10)

Además, en la reseña de la reunión se define que en la economía informal el problema lo constituye el no respeto e incumplimiento a las leyes, mucho más "cuando el marco normativo no se considera un proveedor de protección básica ni un instrumento para crear unas condiciones igualitarias, sino un obstáculo a la creación de empleo y un factor que contribuye a la extensión de la informalidad" (OIT, 2007, pág. 11)

En la 329º reunión del Consejo de Administración, sección de formulación de políticas, segmento de empleo y protección social, realizada en Ginebra del 9 al 24 de marzo de 2017, se contextualizó que:

> *Aproximadamente la mitad de la población activa mundial trabaja en la economía informal, lo que en algunos países equivale a más del 50 por ciento del producto interno bruto (PIB). Las economías informales, a pesar de su heterogeneidad, se caracterizan generalmente por una alta incidencia de pobreza, desigualdad y vulnerabilidad a los déficits de trabajo decente* (OIT, 2017).

Según el laboratorio laboral de la Universidad del Rosario - LaboUR (2018), la informalidad laboral en Colombia es una problemática muy relevante, por cuanto el 47.2% de la población ocupada en las 13 ciudades principales incluyendo sus áreas metropolitanas es informal, lo cual de acuerdo a la definición PREALC utilizada por el DANE equivale a cerca de cinco millones de trabajadores.

En la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) sobre empleo informal y seguridad social en Colombia, correspondiente al trimestre noviembre 2018 – enero 2019, publicado por el DANE se estableció que para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas la proporción de población ocupada informalmente es del 47,7%.

Referente a la informalidad laboral en Buenaventura el dato oficial disponible es el cálculo realizado por el DNP - SPSCV con base en información del Censo 2005, en el que se establece que el empleo informal en Buenaventura es de 94,36% (69.323 hogares) y en el Valle del Cauca del 84,10% (902.751 hogares).

En este contexto, en el diagnóstico: Economía y Finanzas Urbano y Rural del Distrito de Buenaventura realizado para la formulación del Plan de Ordenamiento Territorial, 2018 se advierte: "En Buenaventura la informalidad es y ha sido una respuesta social necesaria a la falta de oportunidades de empleo formales brindadas por el tejido económico" (Departamento Nacional de Planeación, DNP, 2018, págs. 6,7).

En tal diagnóstico también se indica que, según datos de la Cámara de Comercio de Buenaventura del año 2016, en el territorio las microempresas representan el más alto porcentaje en el tejido empresarial con una proporción cerca del 94% y que el restante 6% son pequeñas, medianas y grandes empresas donde éstas últimas escasamente son 9. Además, según la misma entidad alrededor del 50% de las microempresas en Buenaventura son informales.

Otro estudio sobre "Informalidad laboral y calidad del empleo en la región Pacifica colombiana", realizado por el Banco de la República en el 2015, precisa que el porcentaje de informalidad de los trabajadores en la región es más del 95%. También, que en la región dos de cada tres empleados se ubican en el sector informal y que esta situación, como se dijo anteriormente, incide en la calidad del empleo y el bienestar de la población. Además, que en la región el empleo es de baja calidad y de manera crítica en quienes tienen bajos niveles educativos, son empleados domésticos o por su ubicación geográfica.

En una tesis de maestría realizada en el 2015 en Ordenamiento Urbano Regional (Facultad de Artes Universidad Nacional de Colombia) realizada por Álvaro Hernán Díaz Vargas titulada: "Buenaventura: Ciudad-Puerto o Puerto sin Ciudad", referenciado en datos de la Cámara de Comercio del año 2014, se estableció que en Buenaventura existe,

> *Alta tendencia al trabajo informal con ingresos pagados al destajo o al jornal y que el 95% del sector empresarial está conformado por microempresas, mientras que las grandes y medianas empresas constituyen escasamente el 1%, y cerca del 65% de sus habitantes son beneficiarios del SISBEN (Díaz, Vargas, 2015, pág. 63)*

La situación de informalidad laboral en Buenaventura que evidencian las estadísticas descritas, responde principalmente, entre otras razones, a lo planteado por la OIT (2007) referente a la incapacidad de la economía formal para crear empleos formales suficientes que permitan absorber con condiciones laborales dignas la fuerza de trabajo existente. En el territorio actualmente los principales renglones económicos son las actividades: comercial, portuaria, logística, turística, pesquera, forestal, transporte de cabotaje de mercancías y personas, minera y agrícola.

De acuerdo con la información diagnóstica recabada a través de las fuentes primarias y secundarias consultadas para la actualización del plan, fundamentalmente, tal incapacidad deriva a su vez de la escasa competitividad y dinamismo en la mayor parte de los renglones económicos antes indicados. En el diagnóstico sobre economía y finanzas en Buenaventura, realizado para la formulación del Plan de Ordenamiento Territorial- POT, 2018, se sintetiza la situación actual en cada uno de los renglones económicos de la siguiente manera:

- "Escaso e incipiente desarrollo general de la cadena de servicios turísticos"
- "Escasa articulación de la actividad portuaria con el resto de cadenas productivas de la economía local y limitado desarrollo de actividad logística avanzada"
- "Decrecimiento general de la cadena productiva y desindustrialización de la actividad pesquera"
- "Bajo nivel de competitividad de las microempresas del sector comercio".
- "Decrecimiento y disminución de la producción agrícola y forestal"
- "Débil intervención histórica del Estado en la ejecución de una política minera sostenible"

Por su parte, la actividad de transporte de cabotaje por la función que cumple en toda la región pacífica tiene una importante operatividad y es generadora de un buen número de empleos directos e indirectos; sin embargo, en este renglón la mayor parte, sino todos los empleos son informales. En el diagnóstico anteriormente referenciado se dice:

> *La flota de cabotaje, conformada según la asociación Asomarpa por unas 55 embarcaciones de capacidad neta de carga promedia de 500 toneladas, moviliza según información de la Dirección Marítima y Portuaria con sede en Buenaventura, un promedio de 20.000 toneladas mensuales de productos entre Buenaventura y varios municipios costeros y viceversa. Desde Buenaventura se transportan alimentos y materiales de construcción y desde los municipios costeros productos como las maderas aserradas y varios productos agrícolas. Según Asomarpa esta actividad genera en Buenaventura cerca de 800 empleos directos y 2.000 empleos indirectos*

Para el gremio de este reglón de la economía local, las principales necesidades son:

- Construcción de terminales (infraestructura) en Buenaventura y en todos los sitios de destino, a nivel de la región pacífica, para garantizar seguridad a los trabajadores y usuarios además de buen servicio a estos últimos.

- Formación adecuada a marinos y personal operativo.
- Regulación (normatividad) específica del servicio para responder a las particularidades de la región.
- Señalización y ayudas para la navegación, ya que hoy es deficiente y la actividad se realiza a merced del inmenso conocimiento que tienen de la ruta los marinos.
- Establecimiento de un fondo de fomento para fortalecer la actividad de transporte de cabotaje, que permita la formalización empresarial y laboral, adquisición, reparación y/o reposición de embarcaciones que cumplan con las normas nacionales e internacionales.
- Formación en gerencia de empresas a fin de hacer más eficiente la gestión empresarial

Es importante resaltar que el renglón económico de la logística, aún en proceso de desarrollo, tiene gran potencial en el territorio, siempre y cuando se oriente a procesos integrales o de logística avanzada. También que, desde la privatización de la actividad portuaria y la modernización de los procesos logísticos con la incorporación de nuevas tecnologías, progresivamente en este renglón se han destruido considerables puestos de trabajo y las oportunidades de empleo cada día serán menores por la alta automatización de los mismos.

En todo ese contexto, en el territorio, el reglón comercial sobresale como el mayor generador de empleo, actividad que normalmente desarrollan microempresas con trabajadores bajo condiciones de informalidad, es decir, sin el cabal cumplimiento de las exigencias de ley y garantía de los derechos de los trabajadores

Igualmente, no cabe duda que en la informalidad laboral que existen en el territorio ha incidido de manera determinante el proceso de privatización de entidades y empresas estatales originado por la apertura económica que desclavó en el país a inicios de la década de los 90, provocando un progresivo desempleo y escaso circulante de dinero en la sociedad Bonaverense. En dicho proceso sobresale la privatización de la empresa puertos de Colombia, CVC energía, Acuavalle, empresas públicas municipales, entre otras. Antes de la apertura económica en el país fueron liquidadas otras entidades del Estado como: Inderena, Flota Mercante Gran Colombiana, ICA e IDEMA, todas las cuales generaban empleo digno en Buenaventura.

A dicha realidad hay que agregarle que, sin lugar a dudas, la creación de empleo formal en cualquier territorio está íntimamente determinado por la promoción de desarrollo económico sostenible y competitivo. Proceso que debe ser promovido de manera deliberada y planeada, por el gobierno en todas sus instancias a partir de un eficiente ejercicio de gobernabilidad y gobernanza.

Frente a ese tema, en el diagnóstico realizado para la actualización del plan local de empleo, la mayoría de los actores participantes coincidieron en indicar que en el distrito el gobierno local no ha priorizado el desarrollo económico en la agenda pública y por ende son pocas,

casi nulas, las acciones que implementa para dinamizar la creación de empleo formal e ingresos para la población. Además, que por la débil gestión de lo público y de las políticas públicas en el territorio la infraestructura y servicios sociales son precarios, lo cual se constituye en una gran limitante para el desarrollo humano y la atracción de inversión nacional y extranjera.

A esas situaciones hay que sumarle la escasa articulación del sector gubernamental y empresarial para dinamizar el desarrollo económico y la competitividad en los diferentes renglones económicos potenciales en el territorio. Por esta razón no existe una agenda común entre ambos sectores en torno a los desarrollos e inversiones que son necesarias hacer para impulsar desarrollo económico y actividad empresarial competitiva y sostenible en el territorio.

Otro elemento que se debe tener en cuenta en este análisis de la informalidad laboral en Buenaventura, es que, desde hace 20 años aproximadamente, la violencia armada ha sido invariable y ascendente en el territorio, afectando directa y drásticamente a los pobladores e igualmente a los micros, pequeños y medianos empresarios que, muchas veces, por situaciones de amenaza y/o extorsión se han visto obligados a cerrar sus negocios y por ende terminar sus emprendimientos.

Desde ese tiempo el territorio ha sido a expulsor y receptor de población desplazada víctima del conflicto armado de la zona rural a la urbana, intraurbano, de otras ciudades del país y de la misma región pacífica. Fenómeno que ha sido provocador de una fuerte presión sobre la economía y el empleo en la zona urbana y por supuesto, sobre todos los servicios sociales que debe garantizar el Estado y sus gobiernos. Actualmente, esta presión es ejercida por algunos inmigrantes venezolanos que por la crítica situación económica y política que existe en el vecino país han salido buscando mejores condiciones de vida.

2.3. SITUACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL EN BUENAVENTURA

En Buenaventura la inclusión y permanencia en el mercado laboral para ciertos grupos poblacionales, tiene múltiples barreras. Estas barreras son: personales y familiares, sociales, económicas y del mercado laboral propiamente, institucionales y espaciales. Las mismas fueron identificadas en un estudio realizado por CUSO Internacional, publicado en el 2018 y muchas de ellas se ratificaron en el diagnóstico llevado a cabo para la actualización del plan de empleo 2011-2015.

Los grupos poblacionales que padecen dichas barreras, principalmente son: mujeres, personas jóvenes y víctimas del conflicto armado interno, aunque habría que investigar que otros grupos son excluidos del mercado laboral y porque razones que es lo que en últimas se ocasiona cuando existen barreras para entrar al mismo.

Las barreras que se identificaron en el estudio para los grupos poblacionales señalados, son:

Mujeres:

Personales y familiares:

- Falta de experiencia laboral formal,
- Deserción temprana del sistema educativo o sobrecalificación en la formación que limitan la consecución de oportunidades de trabajo,
- Limitadas posibilidades de vinculación después de determinada edad (en el estudio no se especifica).
- Dilema entre permanecer en sus trabajos o continuar estudiando,
- Jefaturas de hogar y responsabilidad en el cuidado de miembros de la familia
- Falta de apoyo para el cuidado de personas a cargo
- Persistencia de distintas violencias basadas en género (VBG).

Barreras sociales:

- Estereotipos, prejuicios y discriminación por asuntos de género, edad y etnia que a su vez genera asignación inferior de salarios, roles, cargos y funciones respecto a los hombres.
- Las lideresas de procesos sociales y organizativos son percibidas por los empleadores como inconformes, que tienden a organizar sindicatos y a pelear por las condiciones laborales que les son impuestas.
- La barrera ética que algunas mujeres establecen a la hora de acceder a opciones de trabajo por críticas que hacen frente a fuentes de empleo que perciben como formas impropias, violentas e ilegales de apropiación de medios de producción, principalmente y a nivel ejemplo de la propiedad sobre la tierra (desalojo de barrios en zonas donde hoy quedan industrias y espacios asociados a la actividad portuaria).

Barreras institucionales:

- Corrupción y clientelismo en los oferentes e intermediarios de los empleos que se expresa en una concentración de las ofertas de empleos en ciertos círculos de influencia y por esa razón hay que acudir a palancas.
- Persistencia de exigencia de trámites en los procesos de selección que incluso se han declarado ilegales, por ejemplo, pruebas de embarazo y preguntas relativas a la cantidad de hijas o hijos, que se pueden considerar como filtros en la contratación de personal.
- Fuentes de empleo que corresponden a un modelo económico impuesto a las comunidades soportado en formas violentas e ilegales de apropiación de los medios de producción, principalmente de la propiedad sobre la tierra reflejado en desalojos de barrios en zonas donde hoy quedan industrias y espacios asociados a la actividad portuaria.

- Programas asistenciales para las mujeres que no incentivan la capacidad productiva y de generación de trabajo para las mujeres obligándolas a conformarse con subsidios (Programa familias en Acción).

Barreras espaciales:

- Dificultad en el acceso al transporte público. En Buenaventura existen zonas donde no hay acceso de transporte público debido a distintos factores, como condiciones de inseguridad (robos, extorsiones e incluso homicidios a transportadores formales e informales). Hay zonas donde el principal transporte disponible es el transporte informal en motocicleta, conocido por las personas Bonaverenses como "motorratones".
- Persistentes problemas de seguridad en zonas donde viven las mujeres por la presencia de grupos armados ilegales que condicionan la libre movilidad y en general la vida cotidiana.

Jóvenes:

Barreras personales y familiares:

- Ausencia de experiencia laboral. La imposibilidad de tener acceso a un primer empleo o la búsqueda de trabajo en un contexto con limitadas opciones laborales impide la acumulación de la experiencia exigida a las personas jóvenes
- Escaza formación educativa por deserción escolar lo cual es consecuencia de la apremiante necesidad de generación de ingresos, los embarazos a temprana edad y las actividades ilegales que surgen como alternativa de trabajo para las personas jóvenes.

Barreras sociales:

- Patrones históricos y sociales de discriminación asociada a la edad, el género y la etnia. Existencia de estereotipos respecto de la juventud, por ejemplo, que son irrespetuosos, irresponsables, poco constantes, incumplidos y difíciles de manejar. Además, son estigmatizados por la forma de vestir o de hablar. Todos estos estereotipos hacen que muchas empresas no quieran contratar a personas jóvenes.
- Además de lo anterior para el caso de las mujeres jóvenes la situación se complica ya que no las creen capaces para desempeñarse, por ejemplo, en el sector portuario aún cuenten con estudios técnicos o profesionales.
- En muchas empresas solo contratan jóvenes, pero solo hombres
- Para la contratación de mujeres también existen estereotipos estéticos y para las entrevistas existe la exigencia de determinado vestuario, que las jóvenes no tienen como comprar.
- Gran parte de las mujeres jóvenes que logran vincularse es en labores de aseo y alimentación de manera tercerizada

- En el territorio persisten prácticas racistas, evidentes o disimuladas, que se reflejan en el mercado laboral. Los y las jóvenes perciben que es más sencillo para una persona blanca acceder a un trabajo, toda vez que algunos empleadores no creen que la población afrodescendiente sea capaz de ocupar ciertas posiciones y llevar a cabo labores que ver con la dirección, el liderazgo o trabajos intelectuales).
- La percepción sobre la raza es determinante en la asignación de trabajos; por ejemplo, los trabajos ligados a la fuerza están destinados para hombres afrodescendientes y los trabajos ligados a la cocina y al aseo, para mujeres afrodescendientes.
- Los jefes de empresa generalmente vienen de afuera del con un racismo estructural que manifiestan en sus prácticas de relacionamiento y de contratación.
- La juventud ha dejado de trabajar en las actividades tradicionales, como la pesca, la agricultura y la explotación maderera. Les da pena trabajar en dichos oficios, debido a que asocian estas actividades a pobreza y atraso. Esto hace que busquen otras actividades para conseguir ingresos ligadas a la informalidad, como ventas ambulantes, por catálogo y transporte informal, y ello hace que las actividades ilícitas luzcan más atractivas, más cuando no existen oportunidades reales de empleo.

Barreras económicas y del mercado laboral:

- Ausencia de fuentes de empleo formal. El mercado laboral en Buenaventura es reducido, no hay empresas suficientes para contratar a toda la población joven en busca de empleo y, en caso de haber vacantes estas son reducidas o exigen procesos de formación costosos.
- Las opciones existentes más amplias giran alrededor de establecimientos comerciales (generalmente pequeñas empresas que no pueden absorber muchos empleados) que brindan empleos informales, a los que la juventud accede con mayor facilidad.
- Los trabajos para la población local se concentran, principalmente en temas operativos con salarios bajos, como estibadores, barrenderos, cargueros, entre otros.
- Ausencia de opciones de contratación laboral fijas y permanentes, sumado a que la mayoría de ofertas laborales disponibles son informales.
- La mayoría de opciones laborales formales son trabajos temporales que tienen una duración en promedio de entre tres a seis meses, por lo general sin posibilidad de extensión, lo que genera inestabilidad económica para ellos y sus familias. Adicionalmente, la mayoría de estos trabajos temporales no se formalizan en contratos laborales, sino mediante contratos por prestación de servicios o por obra, lo que implica que el empleado tiene la obligación de pagar la seguridad social.

Barreras de carácter institucional:

- Corrupción y clientelismo para acceder a los empleos. Los jóvenes opinan que se debe recurrir a las denominadas "palancas"
- Limitada oferta académica y diversidad de programas de formación a nivel de las universidades y del SENA. Frente a las ofertas limitadas de programas académicos y de formación, la mayoría de opciones de formación están ligadas a la formación logística, técnica y profesional que requiere el puerto (estudios relacionados con el comercio exterior y con la logística portuaria, cursos de manejo de carga, grúas, contenedores, entre otros). Para la juventud, esto se convierte, a su vez, en un problema ya que todas las personas tienen acceso a las mismas y limitadas opciones de estudio y al egresar terminan compitiendo en el mercado laboral
- Falta de apoyo a iniciativas de emprendimiento empresarial de los jóvenes
- Percepción de que el mercado laboral existente desincentiva la profesionalización de los y las jóvenes al darle prioridad en la empleabilidad a carreras técnicas.
- Las visiones dispares acerca del desarrollo local han menguado las oportunidades de crecimiento económico sostenibles en el territorio, como también el impulso a fuentes de trabajo ligadas a procesos económicos tradicionales de las comunidades negras, principalmente de explotación territorial para la agricultura, la pesca y la madera, entre otros.

Barreras espaciales:

- Habitar en barrios periféricos, marginados y considerados peligrosos en la ciudad (Barrio de terrenos ganados al mar o de la comuna 12, principalmente,
- La falta de transporte público permanente y la posibilidad de ingreso y salida de algunos barrios y veredas. Hay zonas a las que por cuestiones de seguridad no llega el transporte público o se encarece en ciertos horarios,

Víctimas del conflicto armado interno:

Barreras personales y familiares:

- Ausencia de experiencia de trabajo. La cual constituye la principal barrera para acceder a un empleo. Las empresas exigen experiencias y conocimientos específicos que son difíciles de adquirir, más aún cuando se llega a la ciudad, como consecuencia del desplazamiento, o cuando se ha estado por mucho tiempo fuera del mercado laboral formal.
- En los lugares de origen las personas aprendían sus oficios transmitidos de generación en generación y muchas de las actividades productivas eran familiares o comunales, por lo que todos trabajaban y aprendían con la práctica comunitaria.
- Nivel básico de estudio (formación) aún de analfabetismo

- Las víctimas perciben que después de los 30 o 40 años son pocas las posibilidades de conseguir empleo, ya que los empleadores existentes en el mercado laboral consideran que las personas en estas edades ya no son útiles o que su rendimiento es menor.
- Las victimas principalmente las mujeres tienen la responsabilidad de proveer económicamente el hogar y encargarse del cuidado hijos, hijas, personas con discapacidad, enfermos, adultos mayores, entre otras, lo que las limita de conseguir trabajo en la medida en que no tienen quién los apoye en el cuidado de estas personas que necesitan atención permanente.

Barreras sociales:

- Discriminación por la condición de víctima tiene un peso significativo en las posibilidades de acceder a empleo. Existen una serie de estereotipos, etiquetas y discriminaciones asociados a los lugares de origen de las personas que han sufrido desplazamiento. Son estigmatizadas y asociadas a grupos armados ilegales, por lo que los empleadores se abstienen de contratarlos.
- La inseguridad, miedo y desconfianza por parte de los empleadores y de las mismas víctimas con respecto a las condiciones de seguridad de los barrios donde habitan.
- Ausencia de ofertas laborales, sumado a que no existen empresas suficientes y de gran tamaño, capaces de emplear a personas desempleadas. El puerto surge como la única fuente de trabajo identificada. Por ello, las principales opciones laborales para las víctimas se encuentran en el mercado laboral informal, en donde los hombres se ocupan en oficios como la construcción o el transporte informal, y las mujeres en oficios domésticos.
- Muchas víctimas, sobre todo las mujeres, han experimentado la explotación laboral e incluso el maltrato, lo que las ha llevado a desertar de sus empleos.
- Falta de horarios laborales flexibles que se adapten a los tiempos de las víctimas que ejercen otra actividad (cuidado de familiares, estudio, etc.). Los tiempos, turnos y horarios laborales no coinciden con otras responsabilidades de las víctimas, tales como el cuidado de familiares o los trámites de atención y reparación a víctimas del conflicto armado.

Barreras institucionales:

- Prácticas clientelares para vinculación laboral. Es necesario contar con contactos padrinos que ayuden a la consecución de empleo.
- Persistencia de diversos trámites y documentos para acceder al empleo: exámenes médicos y certificaciones laborales que en muchos casos las víctimas no poseen. Para las mujeres víctimas del conflicto armado, a esto se le suma la exigencia de certificados como pruebas de embarazo.

- Muchas víctimas manifiestan que deben elegir entre trabajar o atender sus trámites de reclamación de derechos como víctimas, situación que afecta aún más a aquellos que ostentan posiciones de liderazgo.

Barreras económicas y del mercado laboral:

- Ausencia de ofertas laborales suficientes. Los muelles portuarios se constituyen en la única fuente de trabajo identificada. Por ello, las principales opciones laborales para las víctimas se encuentran en el mercado laboral informal en donde los hombres se ocupan en oficios como la construcción o el transporte informal, y las mujeres en oficios domésticos. Muchas víctimas, sobre todo las mujeres, han experimentado la explotación laboral e incluso el maltrato, lo que las ha llevado a desertar de sus empleos.
- Inexistencia de horarios laborales flexibles que se adapten a los tiempos de las víctimas que ejercen otra actividad (cuidado de familiares, estudio, etc.) juega en contra de sus posibilidades en el mercado laboral formal.

En suma, las barreras comunes a todos los grupos poblacionales son la falta de experiencia laboral, la escasa formación educativa por deserción escolar, los estereotipos, prejuicios y discriminación por condición étnica, edad, género, generación y víctima del conflicto armado, las prácticas clientelares, la localización residencial y las insuficientes ofertas laborales.

La información recabada para la actualización del Plan, permitió establecer que la problemática de empleo en el territorio descrita, a su vez se origina en una sucesión encadenada de problemas causales (problemas de fondo o raíces de problemas) que impactan negativamente en las condiciones de vida de la población, es decir, generan consecuencias o efectos que igualmente se constituyen en problemas.

Estos problemas causales son, entre otros:

1. Débil gobernabilidad y gobernanza en el territorio para promover desarrollo económico local y trabajo decente,
2. Escasa competitividad y dinamismo de los renglones económicos del Distrito de Buenaventura,
3. Grupos poblacionales con barreras de acceso al mercado laboral

A su vez, la débil gobernabilidad y gobernanza en el territorio para promover desarrollo económico local y trabajo decente, se origina en las siguientes situaciones problemas:

- Deficiente infraestructura, oferta de servicios públicos, sociales y condiciones de seguridad ciudadana para atraer inversión,
- Prácticas de corrupción y cooptación en la gestión pública local,
- Escasa articulación del sector gubernamental y empresarial para dinamizar los sectores económicos – productivos potenciales en el territorio,

- Institucionalidad local con pocas capacidades financieras, técnicas y políticas para promover desarrollo económico local. Marginalidad del tema en la gestión de la entidad territorial,

Por su parte, la escasa competitividad y dinamismo de los sectores económicos en el territorio, es ocasionada, entre otras razones por:

- Alta incidencia del trabajo informal y tercerización laboral en el territorio
- Iniciativas empresariales sin adecuadas condiciones de estudio y planeación para su sostenibilidad,
- Deficiente inversión en desarrollos empresariales para el fortalecimiento de todos los sectores económicos potenciales en el territorio, y en esto incide la:
    - Conflictividad existente por el control, uso y aprovechamiento del territorio,
    - Carencia de mecanismos de incentivos que brinden seguridad y estabilidad para inversión,
    - Débil agenda de gestión del gobierno local para promover y dinamizar desarrollo económico endógeno y exógeno sostenible en el territorio.

Referente a la problemática de grupos poblacionales con barreras de acceso al mercado laboral, los problemas causales identificados son:

- Condiciones personales y familiares, sociales, económicas, institucionales y espaciales que limitan acceso al mercado laboral
- Débil preparación del talento humano en actitudes, niveles de formación y habilidades para la inserción al mercado laboral y trabajo productivo
    - Escasa oferta de Programas de formación pertinente a las necesidades, demandas y expectativas del sector productivo
    - Débil formación y acompañamiento para el emprendimiento y espíritu empresarial

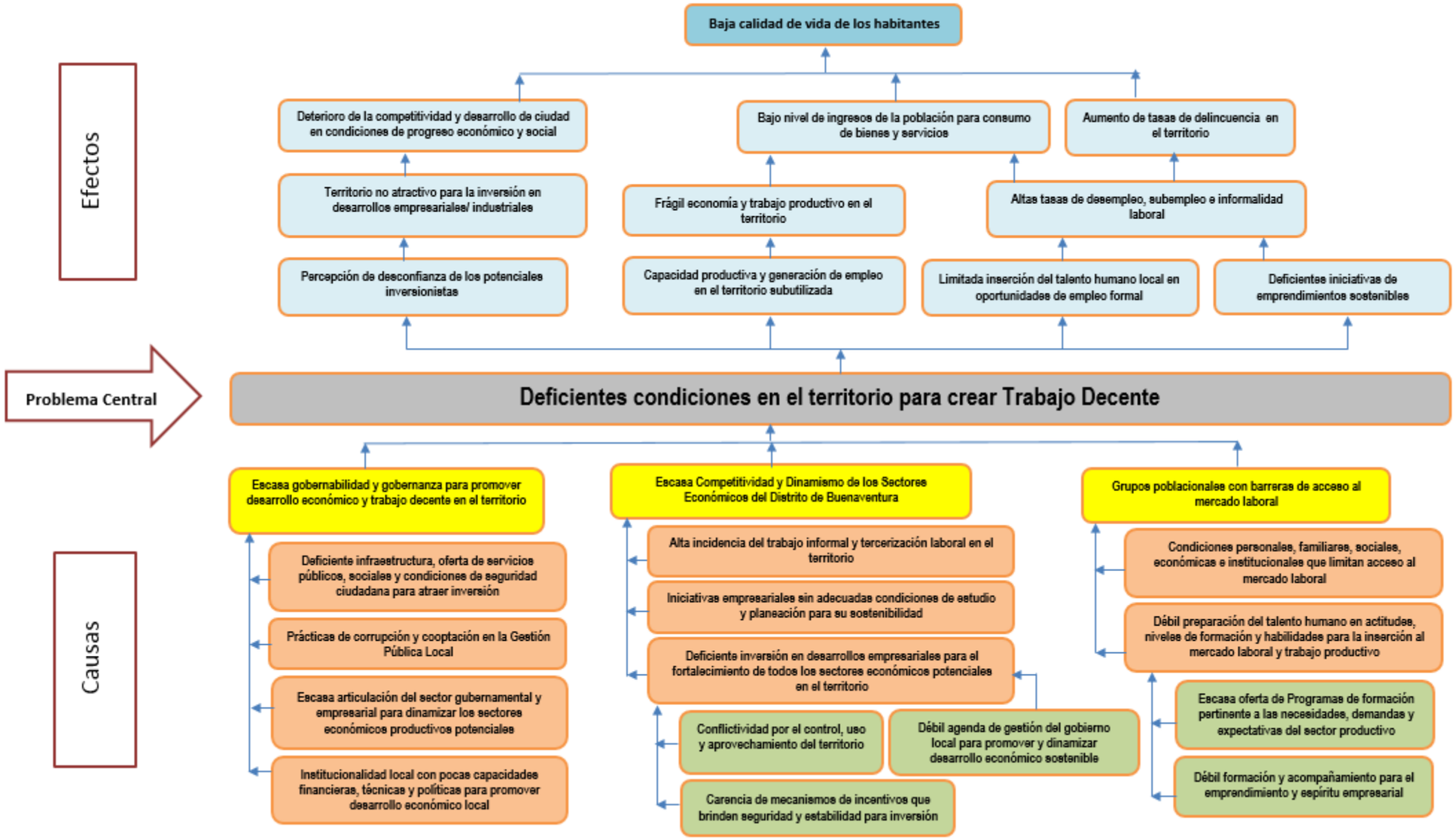
Los efectos o consecuencias identificadas de la compleja problemática del empleo en Buenaventura, son las siguientes:

- Percepción de desconfianza de potenciales inversionistas
- Territorio no atractivo para la inversión en desarrollos empresariales/ industriales
- Deterioro de la competitividad y desarrollo de ciudad en condiciones de progreso económico y social
- Capacidad productiva y generación de empleo en el territorio subutilizada
- Frágil economía y trabajo productivo en el territorio
- Limitada inserción del talento humano local en oportunidades de empleo formal
- Deficientes iniciativas de emprendimientos sostenibles
- Altas tasas de desempleo, subempleo e informalidad laboral

- Bajo nivel de ingresos de la población para consumo de bienes y servicio
- Baja calidad de vida de los habitantes

A continuación, se presenta un diagrama de árbol de problema donde se enseña descriptivamente la problemática del empleo en el territorio.

Figura 4. Árbol del Problema – Diagnóstico Participativo Actualización Plan Local de Empleo de Buenaventura



Como se muestra en el árbol anterior, la consecuencia última del problema público de empleo en el territorio es la baja calidad vida de los habitantes, situación que se evidencia en los siguientes indicadores oficiales de IPM y NBI.

Tabla No. 8 Índice de Pobreza Multidimensional Distrito de Buenaventura

Índice de Pobreza Multidimensional 2015		
Nacional	**Buenaventura**	**Valle del Cauca**
49,0%	66,5%	38,8 %

Fuente: Ficha de caracterización – contexto de Buenaventura. Estrategia Red Unidos con datos del Censo 2005

Tabla No.9 Incidencia de pobreza multidimensional zona urbana y rural Distrito de Buenaventura, comparativo con el Municipio de Cali

Entidad Territorial	Zona Urbana		Zona Rural	
	Población pobre por IPM	%	Población pobre por IPM	%
Buenaventura	184.508	63,6%	30.904	91,6%
Cali	643.711	31,7%	15.875	44,7%
Departamento	1.247.712	35,71%	314.811	58,88%

Fuente: Cálculo DNP - SPSCV con datos del Censo 2005

Tabla No. 10 Porcentaje de Necesidades Básicas Insatisfechas –NBI – Miseria y Vivienda, Distrito de Buenaventura, Cali, Valle del Cauca y Colombia[5]

Entidad Territorial	% Necesidades Básicas Insatisfechas			Miseria			Vivienda		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Buenaventura	34.52	47.32	**35.85**	12.96	17.82	**13,46**	3.46	3.30	**3.44**
Cali	10.87	18.92	**11.01**	1.93	3.10	**1.95**	1.70	5.23	**1.76**
Valle	14.06	26.22	**15.68**	3.03	6.45	**3.49**	1.74	5.65	**2.26**
Colombia	19.66	53.51	**27.78**	5.88	25.71	**10.64**	4.79	28.24	**10.41**

Fuente: DANE Colombia. Necesidades básicas insatisfechas - NBI, por total, cabecera y resto, según municipio y nacional. A junio 2012. Resultados censo general 2005. Información localizada URL:www.dane.gov.co/censo/files/.../NBI_total_dpto_30_Jun_2012.xls

[5] Tomado de: Alcaldia de Buenaventura. (2013). Plan Intergral Unico - PIU para la prevención, atención, asistencia y reparación Integral a las víctimas del conflicto armado en Buenaventura- Valle del Cauca. Politica Pública, Buenaventura.

2.4. ECONOMÍA, PROCESOS PRODUCTIVOS Y TRABAJO EN LA ZONA RURAL

Dada la Importancia y particularidades que tiene la dinámica económica, procesos productivos y trabajo en la zona rural, el análisis de estas realidades y definición de las estrategias de intervención, exige un abordaje de carácter consultivo con los consejos comunitarios y cabildos indígenas, el cual demanda la construcción concertada de una ruta metodológica de trabajo y la disponibilidad de los recursos suficientes para dinamizar dichos procesos. Por esta razón, este plan no contempla diagnóstico y lineamientos para la intervención en dicha zona. En tal sentido se recomienda a la administración distrital impulsar la formulación del plan rural de desarrollo económico, procesos y trabajo productivo.

2.5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

De acuerdo con el diagnóstico realizado las conclusiones más relevantes con relación al problema público de empleo en Buenaventura, son las siguientes:

- Buenaventura es un territorio donde existen distintas vocaciones productivas: pesquera, portuaria, logística, turística, forestal, minera y agrícola. Además, en el territorio es importante la actividad del transporte de cabotaje de mercancías y personas y existe un gran potencial para la bioeconomía.
- El problema público de empleo en Buenaventura es complejo, en tanto existe un estrecho mercado laboral, alta informalidad y exclusión de algunos grupos poblacionales: mujeres, jóvenes y víctimas del conflicto armado. Lo que se traduce en deficientes condiciones para crear trabajo decente y promover la realización del trabajo como derecho social constitucionalmente establecido.
- En Buenaventura la escasa competitividad y dinamismo del tejido empresarial limita la creación de trabajo decente y tiene gran incidencia en las altas tasas de desempleo, subempleo, informalidad empresarial y laboral que registran las estadísticas oficiales.
- En el conjunto del tejido empresarial del territorio, la actividad microempresarial es la de mayor proporción y en estas la mitad funcionan de manera informal.
- El comportamiento del tejido empresarial en Buenaventura, guarda estrecha relación con el comportamiento del contexto nacional, donde, por un lado, las microempresas, pequeñas y medianas empresas generan la mayor cantidad de empleo y por el otro, el sector o subsector servicios es el motor y gran generador de empleo.
- El desarrollo económico local y la promoción del trabajo decente son temas marginales en la agenda de gestión del gobierno distrital. Los gobernantes no han logrado construir un plan estratégico y las necesarias capacidades técnicas y políticas para jalonar esos procesos y creando las condiciones necesarias.
- En el territorio evidentemente existen barreras de acceso al mercado laboral por condición de género, generacional o de víctima del conflicto armado interno.
- Las condiciones sociales, institucionales, políticas y de seguridad ciudadana actuales en el territorio no son favorables para atraer inversión extrajera y promover desarrollo empresarial exógeno.
- En el territorio es urgente realizar estudios rigurosos y sistemáticos que permitan profundizar sobre las condiciones del mercado e inclusión laboral y la calidad del empleo. La información

oficial del mercado laboral y la informalidad que se dispone actualmente, por un lado, no es reciente y por el otro puede tener cierto nivel de subregistro.

3. PLAN LOCAL DE EMPLEO: OBJETIVOS, EJES, PROGRAMAS Y ACCIONES

El siguiente componente del documento corresponde a la estructura general diseñada para el **Plan Local de Empleo de Buenaventura**: ***"Buenaventura, con oportunidades para el trabajo decente"***.

3.1. **OBJETIVO GENERAL DEL PLAN:** Formular y articular estrategias para promover un mercado laboral con mayores y mejores condiciones para crear trabajo decente en el Distrito de Buenaventura

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Construir las bases para la adopción de una política pública de empleo que promueva el trabajo decente en el Distrito de Buenaventura

- Identificar estrategias, programas y acciones que atiendan la problemática de empleo y trabajo decente en el Distrito de Buenaventura

- Adelantar acciones que se enfoquen en el desarrollo de los sectores económicos potencialmente estratégicos, mejorando la competitividad, productividad y formalidad empresarial en el territorio.

- Promover la creación de emprendimientos con alto contenido de innovación y valor agregado, que sean sostenibles en el tiempo y generen empleo formal

- Impulsar la concertación institucional entre la empresa privada y las entidades educativas para el desarrollo de programas pertinentes en formación y capacitación para el trabajo, teniendo en cuenta las características y demandas del mercado laboral en el Distrito de Buenaventura

- Fomentar el desarrollo de programas que estén enfocados en la empleabilidad de población de atención especial y en condición de vulnerabilidad (personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y victimas de desplazamiento por conflicto armado)

3.3. EJES ESTRATÉGICOS, PROGRAMAS Y ACCIONES DEL PLE

El propósito de esta sección es presentar el conjunto de Ejes, Programas y Acciones que se deberán gestionar y materializar por la Administración del Distrito de Buenaventura, para mejorar las condiciones del mercado laboral actual, que permita promover la creación de trabajo decente en el territorio, en términos de cantidad, calidad e inclusión.

Los EJES redefinidos para la actualización del Plan Local de Empleo de Buenaventura, son los siguientes:

Figura 5. Ejes Estratégicos del Plan Local de Empleo de Buenaventura

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta una matriz para identificar el tipo de prioridad de las acciones articuladas a los programas y ejes, con el fin de facilitar su comprensión:

Tabla No.11. MATRIZ DE PRIORIDADES PARA ACCIONES

PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
Alta	Acciones para implementación en un tiempo no mayor a 2 años.
Media	Acciones para implementación en un tiempo no mayor 4 años.
Baja	Acciones para implementación en un tiempo mayor a 4 años.

3.3.1. EJE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Objetivo del Eje: ***Potenciar la capacidad institucional mediante el fortalecimiento de prácticas de gobernanza y gobernabilidad, para el diseño, implementación y evaluación de políticas, programas y proyectos que promuevan mejores condiciones de vida digna para los habitantes, seguridad ciudadana, generación de empleo y trabajo decente en el territorio***.

Es importante reconocer que la promoción del desarrollo económico además de una sólida capacidad empresarial requiere de la dotación de una infraestructura, oferta de servicios públicos, sociales, condiciones de seguridad ciudadana, seguridad jurídica y un marco legal adecuado e incentivos a la inversión entre otros aspectos.

Tales condiciones deben ser promovidas y facilitadas por la acción gubernamental en todas sus instancias de gobierno a partir de procesos eficientes de gobernabilidad y gobernanza.

> "La gobernabilidad no sólo se refiere al ejercicio del gobierno y, en particular, a la eficacia y eficiencia de dicho ejercicio, sino también a la legitimidad y al consecuente respaldo social con que cuenta ese gobierno y que, en todo caso, contribuye a crear las condiciones situacionales favorables – aunque no suficientes- para garantizar un gobierno eficaz. (…), la gobernabilidad se remite, entonces, a la "calidad del desempeño gubernamental a través del tiempo", es decir, a:1) la capacidad gubernamental de adoptar oportunamente decisiones ante desafíos que imponen y que exigen ciertas respuestas de ese gobierno; 2) la efectividad y eficiencia del conjunto de decisiones adoptadas en cuanto a su acatamiento social y a la producción de efectos sociales, respectivamente; 3) el grado de aceptación social de esas decisiones; 4) la coherencia de las mismas en el tiempo, de manera que no generen efectos o consecuencias contradictorias" (Sain, 2007, pág. 178)

Por su parte la gobernanza se entiende como:

"La forma de mejorar la relación horizontal entre una pluralidad de actores públicos y privados, igualmente para mejorar los procesos de decisión, gestión y desarrollo de lo público y colectivo, teniendo en cuenta una relación con características de integración e interdependencia"[6].

En tal sentido, la gobernanza supone entonces el despliegue de un liderazgo convergente entre los actores y sectores de influencia en un territorio en torno a los problemas públicos y colectivos para generar procesos, gestión e impacto mancomunados. La construcción de un proceso de gobernanza demanda el diseño de un proyecto colectivo de desarrollo, y el manejo y tratamiento positivo de las conflictividades entre los actores, sectores y en la sociedad.

---

[6] VELÁSQUEZ M. Elkin. La Gobernabilidad y la gobernanza de la seguridad ciudadana. Hacia una propuesta operacional. Colombia. Disponible en: http://es.scribd.com/doc/62338064/318-Gobernabilidad-y-Gobernanza-de-La-Seguridad-Ciudadana

Respecto a lo anterior, a continuación, se detalla un conjunto de programas y acciones que contribuyen al desarrollo del eje, identificando como factores de impacto, la Gobernanza y la Gobernabilidad.

Programa 1. – Infraestructura y servicios para el progreso

Objetivo del programa: Desarrollar infraestructura económica y social que promuevan condiciones de vida digna, brindando adecuados servicios públicos, sociales y condiciones de seguridad ciudadana a los habitantes del Distrito de Buenaventura.

Meta: Aumentar satisfactores a la población en general y empresarios como resultados de gestión institucional local

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Promover la actualización del Plan de Ordenamiento Territorial	Alta	Gobernabilidad	Recursos Propios Distrito	DNP, CVC, EPA, Concejo Distrital, Universidades, Comunidad
Articulación e incorporación del Plan local de empleo en el Plan de Desarrollo Distrital y/o PDET	Alta	Gobernabilidad	Recursos Propios Distrito	DNP, Universidades, Concejo Distrital, Comunidad, Mesa Local de Empleo y Trabajo Decente
Avanzar en reglamentación e implementación de la Ley de Distritos 1617/2013	Alta	Gobernabilidad	Recursos Propios Distrito	DNP, Concejo Distrital, Comunidad, Agentes locales
Mejorar prestación de servicio de acueducto 24 horas y red de alcantarillado en el territorio	Alta	Gobernabilidad	FonBuenaventura	MinAmbiente, Comité Paro Cívico Buenaventura, SAAB, Operador Acueducto y Alcantarillado
Continuar gestiones para asegurar funcionamiento, sostenibilidad y aumento de servicios de la red pública de salud Distrital	Alta	Gobernabilidad	FonBuenaventura	MinSalud, Comité Paro Cívico Buenaventura, Secretaría de Salud Distrital, ESE Distrital Luis Ablanque De la Plata
Mejorar y ampliar infraestructura educativa de los niveles básico y media para aumentar tasas de cobertura y calidad de la educación en el distrito (zonas rural y urbana)	Media	Gobernabilidad	FonBuenaventura	MinEducación, Comité Paro Cívico Buenaventura, Secretaría Educación Distrital
Ampliar y mejorar infraestructura vial terciaria en el Distrito para la accesibilidad y movilidad urbana	Media	Gobernabilidad	FonBuenaventura	Secretaría de Infraestructura Vial, Oficina Asesora de Planeación, Comité Paro Cívico de Buenaventura
Institucionalizar y dinamizar Red de participación cívica	Media	Gobernabilidad	Ministerio de Defensa-	Secretaría de gobierno y seguridad ciudadana,

para la prevención del delito			Policía Nacional FonBuenaventura	Policía Nacional, Líderes comunitarios
Gestionar proyectos de expansión de infraestructura complementaria y equipamiento de ciudad mediante alianzas público-privada	Baja	Gobernanza	FonBuenaventura Obras por Impuestos	Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Oficina asesora de Planeación

Programa 2. – Construyendo Confianza y Credibilidad

Objetivo del programa: Implementar acciones de carácter técnico y político que promuevan confianza y credibilidad institucional en la gestión pública distrital, mediante la construcción de relaciones de compromiso, coordinación y cooperación con los diferentes actores y grupos de interés en el territorio.

Meta: Mejorar percepción de confianza y credibilidad del gobierno distrital en los ciudadanos y empresarios para la promoción del desarrollo económico y progreso social

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Crear y fortalecer programa de Transparencia y Rendición de cuentas de la gestión pública distrital	Alta	Gobernabilidad	Recursos Propios Distrito	DNP, Gabinete Distrital, Contraloría Distrital, Universidades, Líderes comunitarios
Articular acciones institucionales con espacios y/o entidades externas para fortalecer la gestión	Alta	Gobernanza	Recursos Propios Distrito	Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Organizaciones sociales, comunitarias, Comité Paro Cívico Buenventura, Cooperación internacional
Fortalecer líderes y organizaciones civiles o de base comunitaria en veedurías ciudadanas para el control social de la gestión pública	Alta	Gobernanza	Recursos Propios Distrito	Líderes comunitarios, cooperación internacional, comités locales de veeduría ciudadana, JAL y JAC
Potenciar la participación ciudadana en espacios institucionales (Consejo Territorial de Planeación, entre otros)	Alta	Gobernanza	Recursos Propios Distrito	Líderes comunitarios, comités locales de veeduría ciudadana, JAL y JAC
Fortalecer procesos organizativos y administrativos para la adecuada ejecución de procesos de consulta previa en territorios étnicos de zona rural	Media	Gobernabilidad	MinInterior, DNP, Recursos Propios Distrito	Ministerio del Interior, DNP, Oficina Asesora de Planeación, CVC, Consejos Comunitarios, Resguardos Indígenas, organizaciones de base

Programa 3. – Mecanismos Institucionales para la Gestión Local de Empleo y Trabajo Decente

Objetivo del programa: Diseñar e implementar mecanismos y/o herramientas para apoyo a la gestión pública, que permitan orientar la toma de decisiones y construir acciones concertadas para la generación de empleo y trabajo decente en el territorio.

Metas:

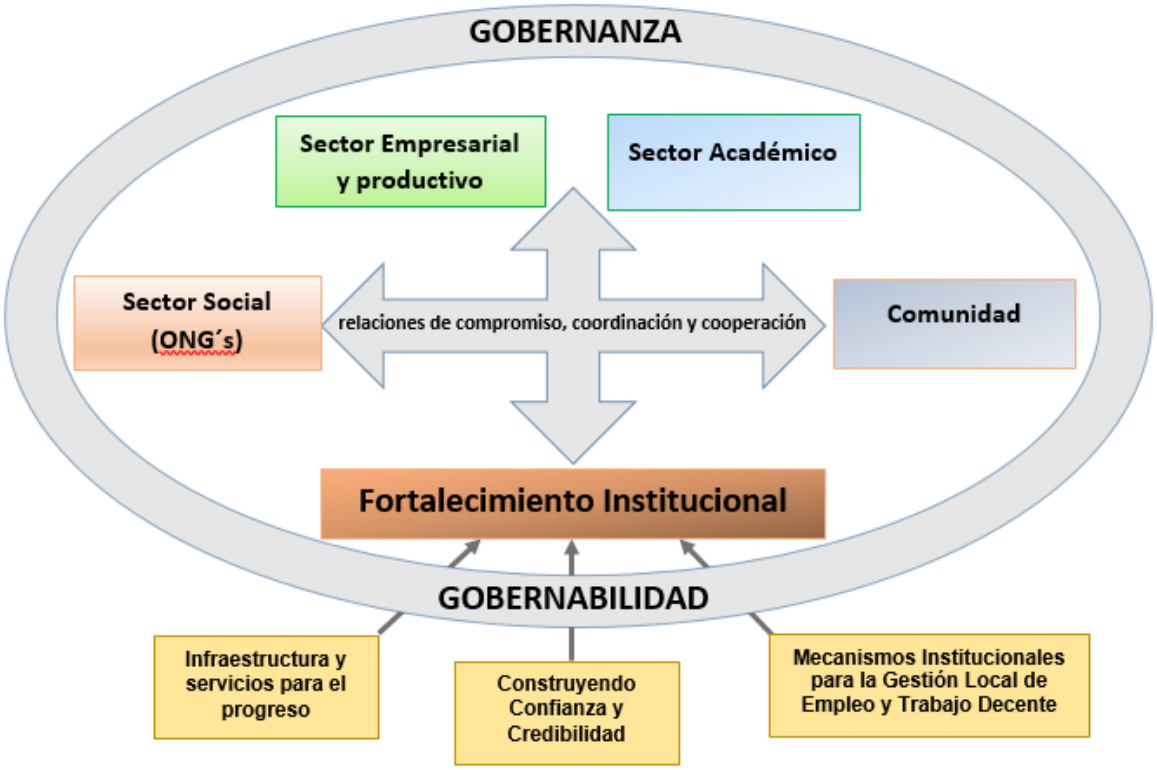
- Formalizar y gestionar estudios técnicos y estadísticas confiables oficiales para la medición de condiciones que inciden sobre el mercado de trabajo en el territorio
- Aumentar el número de acciones concertadas con actores del territorio para la generación de empleo y trabajo decente.
- Permanente seguimiento y evaluación a la implementación en el territorio de las diferentes normas y leyes que regulan la actividad y mercado de trabajo
- Mejores condiciones del mercado de trabajo basadas en sinergias institucionales y empresariales

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Reglamentar e implementar la Mesa Distrital de Empleo y Trabajo Decente	Alta	Gobernanza	Recursos propios Distrito	Concejo Distrital, Secretaria Desarrollo Económico, Sector Empresarial, Cajas de Compensación Familiar, SENA, Universidades, Instituciones de Educación para el Trabajo, Comité Paro Cívico Buenaventura, Cámara de Comercio de Buenaventura, MinTrabajo
Fortalecer y liderar agenda de la Red Local de Emprendimiento	Alta	Gobernanza	FonBuenaventura Recursos propios Distrito y aliados	Secretaria Desarrollo Económico, Sector Empresarial, Cajas de Compensación Familiar, SENA, Universidades, Instituciones de Educación para el Trabajo, Comité Paro Cívico Buenaventura, Cámara de Comercio de Buenaventura, MinTrabajo
Creación y puesta en marcha del Observatorio Distrital de Mercado de Trabajo	Alta	Gobernabilidad	Recursos propios, FonBuenaventura, cooperación internacional y aliados	MinTrabajo, Universidades, Secretaria Desarrollo Económico, Oficina Asesora de Planeación
Realizar diagnósticos técnicos a los sectores económicos potencialmente estratégicos del territorio para proyectar la inversión y desarrollo empresarial	Media	Gobernabilidad	Recursos propios, FonBuenaventura, cooperación internacional y aliados	DNP, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Comité Paró Cívico Buenaventura, Universidades

A continuación, se presenta un esquema integrado del eje Fortalecimiento Institucional:

Figura 6. Eje Estratégicos Fortalecimiento Institucional



Fuente: Elaboración propia

3.3.2. EJE PROMOCION DE LA COMPETITIVIDAD Y DINAMISMO DE LOS SECTORES ECONÓMICOS

La generación de empleo decente y digno en el Distrito de Buenaventura, pasa por la recuperación nivel de competitividad y dinamismo de los sectores y/o actividades económicas que conforman su tejido empresarial. Mediante el dialogo de actores se pudo establecer que, para mayoría de los stakeholder, existe una relación directa entre la generación de empleo tanto en cantidad, como en calidad y la reactivación de los sectores y/o actividades económicas que en otrora generaban gran parte del empleo que ha perdido el Distrito de Buenaventura. Si bien se requiere del fortalecimiento de la pequeña y mediana empresa, Buenaventura demanda de la constitución de grandes empresas que generen empleo sobre todo formal, decente y digno.

Objetivo del eje: ***Contribuir a la Promoción de la Competitividad y Dinamismo de los Sectores y/o actividades económicas del Distrito de Buenaventura***

Programa 1. - **Información para Toma de Decisiones**

Objetivo del programa: Generar datos e información que sirven de apoyo para la toma de decisiones de inversión, tanto a nivel de los agentes económicos privados, como oficiales, contrarrestando la debilidad que poseen la generalidad de las entidades territoriales colombianas (inclusive a nivel organizacional), consistente en la existencia de una escasa producción de datos e información estadística referente a los sectores y/o actividades económicas del Distrito de Buenaventura

Metas:

- Adelantar estudios relacionados con el censo empresarial, impacto económico de la extorsión y reactivación de los sectores y/o actividades económicas que conforman el tejido empresarial local
- Establecer decisiones y acciones para enfrentar la informalidad que presenta hacia el interior de la pequeña y mediana empresa en el Distrito de Buenaventura
- Construir agendas conjuntas entre la sociedad civil, el gobierno distrital y el sector empresarial del Distrito de Buenaventura para Dinamización de Sectores y/o Actividades Económicas.

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Desarrollo Censo Empresarial	Alta	Promoción	Recursos propios Distrito Cámara de comercio de Buenaventura	Secretaria Desarrollo Económico, Sector Empresarial, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Cámara de Comercio
Construcción Agendas para Dinamización de Sectores y/o Actividades Económicas del Distrito de Buenaventura	Alta	Dinamismo sectores	Recursos propios, FonBuenaventura, cooperación internacional y aliados Recursos de empresa privada	DNP, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Mesa de Empleo y Trabajo Decente Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Buenaventura en Cifras y Análisis de Coyuntura Social	Alta	Toma decisiones	Recursos propios Distrito	Secretaría Distrital Desarrollo Económico,

y Económica del Distrito de Buenaventura			Cámara de Comercio y aliados	Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital del Mercado de Trabajo
Articulación de una Estrategia Reducción de la Informalidad Laboral en el Distrito de Buenaventura	Alta	Toma decisiones	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito, Cámara de Comercio, Recursos de empresa privada	MinTrabajo, MinCIT, Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Realizar estudio para evaluar el Impacto de la extorsión en la actividad empresarial en el Distrito de Buenaventura	Media	Toma decisiones	Recursos propios Distrito Policía Naciona Recursos de empresa privada l	Secretaria Distrital Desarrollo económico, Secretaria de Gobierno y seguridad ciudadana, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital de Mercado de Trabajo, Policía Nacional, Cámara de Comercio de Buenaventura, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)

Programa 2. - Relacionamiento Gobierno Distrital, Empresarios y Líderes Sociales

Objetivo del programa: Lograr un trabajo conjunto entre Gobierno Distrital, los Empresarios y Líderes Sociales hacia el interior del Distrito de Buenaventura en aras de establecer, por un lado, apuestas en común que permitan la generación de empleo decente y en segunda instancia generar confianza entre las partes hacia un bien común y solidario.

Metas:

- Generar consensos sobre las implicaciones sobre la disputa del territorio en la generación de empleo digno y decente en el Distrito de Buenaventura.
- Recuperar la imagen y liderazgo de la Alcaldía Distrital frente a la clase empresarial y sociedad civil en general.

- Lograr un trabajo cooperativo y solidario en el desarrollo de proyectos y megaproyectos que impacten el desarrollo socioeconómico del Distrito de Buenaventura.

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Formular un plan de incidencia política	Alta	Cooperación	Recursos propios distrito	Secretaría de gobierno, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Comité intergremial, Concejo Distrital, Cámara de comercio Buenaventura, Comité Paro cívico de Buenaventura
Relacionamiento con líderes empresariales, Comunitarios y/o Sociales del Distrito de Buenaventura	Alta	Cooperación	Recursos propios distrito, Empresarios y aliados	Secretaría de gobierno, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Secretaria de Convivencia, Comité intergremial, Cámara de comercio Buenaventura, Comité Paro cívico de Buenaventura Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)

Programa 3. - Promoción de la Formalización Laboral

Objetivo del programa: Promover la formalización laboral a través de la gestión concertada con empresarios, de Acuerdos de Formalización Laboral y demás mecanismos, a partir de herramientas técnicas, mapeo de los sectores económicos, e intervenciones estratégicas.

Meta:

- Eliminar las prácticas de relaciones laborales que afectan la dignidad del trabajador y no configuran condiciones de trabajo decente
- Aumentar la cantidad de acuerdos de formalización laboral que se definan con empresarios a partir de identificación de anomalías en vinculaciones laborales

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Gestionar de manera concertada con empresarios	Alta	Formalización laboral	Recursos propios Distrito	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional,

Acuerdos de formalización laboral			MinTrabajo, Cooperación Internacional Recursos empresa privada	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Diseñar e implementar metodología para realizar mapeo de relaciones de contratación en el territorio	Alta	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio de Mercado de Trabajo, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Diseñar y promover, de manera articulada la implementación de mecanismos para la formalización del empleo adaptados a las microempresas, trabajadores independientes y auto empleo	Alta	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional, recursos empresa privada	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio de Mercado de Trabajo, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Desarrollar jornadas de formación y sensibilización a trabajadores y empleadores	Alta	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional, recursos empresa privada	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)

Fortalecer la promoción y articulación de programas de protección de la población desempleada y los servicios de gestión del empleo.	Media	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional, recursos empresa privada	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Elaborar y difundir instructivo sobre acuerdos de formalización laboral realizados	Media	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional, recursos empresa privada	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio de Mercado de Trabajo, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Evaluar impacto de las actividades desarrolladas para la promoción de la formalización laboral	Media	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional, recursos empresa privada	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio de Mercado de Trabajo, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)

Programa 4. - Promoción de Nuevas Inversiones

Objetivo del programa: Apoyar las diferentes iniciativas de inversionistas, tanto actuales como futuros, que estén explorando las oportunidades de establecer en el Distrito de Buenaventura grandes y medianas empresas, mediante la promoción de sus futuras inversiones, bien sea que surjan del sector privado, oficial y/o iniciativa de agencias público privada (APP).

Meta:

- Fortalecer la política pública para atracción y creación de nuevas empresas mediante incentivos tributarios a nivel del distrito

- Redimensionar la Secretaria de Desarrollo Económico y Rural del Distrito de Buenaventura
- Establecer un plan de direccionamiento estratégico para la promoción de nuevas inversiones.
- Desarrollar competencias a nivel distrito de Buenaventura en cuanto a la promoción de nuevas inversiones

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Fortalecer los Incentivos distritales a la generación de empleos mediante acuerdo distrital	Alta	Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito	Concejo Distrital, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente
Promover la constitución del Fondo de Promoción de Inversión en el Distrito de Buenaventura y su respectiva agenda de trabajo	Alta	Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito, Recursos empresa privada FonBuenaventura	Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Comité Intergremial de Buenaventura, Cámara de comercio de Buenaventura, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Contratación de los servicios de una Agencia de Promoción de Inversiones	Media	Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito, , Recursos empresa privada	Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Comité Intergremial de Buenaventura, Cámara de comercio de Buenaventura, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo, gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)
Constituir una Agencia de Promoción de Inversiones para el Distrito de Buenaventura	Baja	Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito, recursos empresa privada	Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Comité Intergremial de Buenaventura, Cámara de comercio de Buenaventura, Empresas de los diferentes sectores económicos (portuario, transporte, logística, comercio y servicios, turismo,

				gastronomía, hotelería, agropecuario, pesquero, cabotaje, servicios financieros, construcción, entre otros)

3.3.3. EJE FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Objetivo: ***Desarrollar estrategias interinstitucionales que permitan fortalecer la formación y capacitación para el trabajo en Buenaventura, que responda a las necesidades del tejido productivo y conlleve a generar procesos de cambio y movilidad social en los habitantes.***

Respecto a lo anterior, a continuación, se detalla un conjunto de programas y acciones que contribuyen al desarrollo del eje, identificando como factores de impacto, Educación pertinente, movilidad social y emprendimientos sostenibles.

Programa 1. - Formación y capacitación laboral

Objetivo: Articular estrategias con las instituciones educativas de todos los niveles para desarrollar un nuevo modelo de la educación integral en el territorio.

Metas:

- Nuevo modelo educativo articulado con las demandas del tejido productivo y/o empresarial para mejorar las condiciones y empleabilidad de los habitantes
- Fortalecer habilidades y competencias para la inserción laboral en apuestas y vocaciones productivas
- Aumentar oferta de cualificación de las diferentes competencias laborales, aportando además al emprendimiento y las competencias actitudinales de la población Bonaverense que desea generar ingresos
- Mejores condiciones del capital humano para posibilitar movilidad social

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Gestionar la diversificación de la oferta de capacitación para el trabajo	Alta	Movilidad Social	FonBuenaventura Recursos propios Distrito y aliados	Secretaria Desarrollo Económico, Sector Empresarial, Cajas de Compensación Familiar, Escuela Taller de Buenaventura, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Comité Paro Cívico Buenaventura, MinTrabajo, organizaciones de cooperación internacional
Diseñar estrategia para fortalecimiento de	Alta	Movilidad social	Recursos propios, FonBuenaventura,	DNP, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Comité

habilidades blandas como elemento transversal de formación y capacitación para el trabajo			cooperación internacional y aliados	Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Comité Paró Cívico Buenaventura, Universidades
Ampliar estudios de brechas de capital humano por actividades económicas	Alta	Educación pertinente	Recursos propios Distrito	MinTrabajo, MinEducación, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital del Mercado de Trabajo, Cooperación internacional
Articulación de la educación media, la educación técnica, tecnológica, superior y el sector productivo	Media	Educación pertinente	Recursos propios Distrito FonBuenaventura	MinTrabajo, MinEducación, Secretaria de Educación Distrital, Secretaria de Desarrollo económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Instituciones de Educación Superior, SENA, Comité Paro Cívico Buenaventura, organizaciones de cooperación internacional
Apoyar la diversificación de la oferta de programas académicos de pregrado y posgrado pertinentes en las universidades y SENA asentadas en el Distrito	Media	Educación pertinente	Recursos propios, FonBuenaventura, Universidades	MinEducación, Universidades, SENA, Secretaria Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente

Programa 2. - Fortalecimiento del Emprendimiento de alto impacto

Objetivo: Impulsar la cultura del emprendimiento, apoyando la innovación y creatividad en Buenaventura, mediante acciones que orienten e identifique las necesidades y demandas del mercado, fortaleciendo capacidades para el diseño, planeación y sostenibilidad de emprendimientos de alto impacto.

Metas:

- Aumentar número de emprendimientos innovadores y de alto impacto en Buenaventura
- Mejorar capacidades a los emprendedores para investigación, diseño, desarrollo y sostenibilidad de los emprendimientos mediante asistencia técnica

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Gestionar con la Gobernación del Valle, el fortalecimiento en cobertura, servicios técnicos y de apoyo financiero del programa VALLE INN de la Gobernación del Valle del Cauca, en Buenaventura	Alta	Emprendimientos sostenibles	Gobernación del Valle, Recursos propios Distrito y aliados	Gobernación del Valle, Secretaria Desarrollo Económico Departamental, Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Red Local de Emprendimiento, Mesa de Empleo y Trabajo

				Decente, SENA, cooperación internacional
Gestionar con las organizaciones que operan centros de desarrollo empresarial, ampliar cobertura y servicios técnicos para aumentar emprendimientos de alto impacto	Alta	Emprendimientos sostenibles	Centros de Desarrollo Empres arial, Recursos propios Distrito	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Red Local de Emprendimiento, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Centros de Desarrollo empresarial, Organizaciones de microfinanzas
Gestionar con las cajas de compensación familiar ampliar cobertura y servicios de los programas de emprendimiento, innovación y creatividad	Alta	Emprendimientos sostenibles	Recursos propios Distrito, Cajas de Compensación Familiar	Cajas de Compensación familiar, Red Local de Emprendimiento, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Organizaciones de microfinanzas
Promocionar y gestionar con el SENA, fortalecimiento de cobertura y servicios técnicos de acompañamiento y financieros a emprendimientos de alto impacto	Alta	Emprendimientos sostenibles	Fondo Emprender SENA SER - SENA Recursos propios Distrito	Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Red Local de Emprendimiento, SENA, organizaciones de microfinanzas
Promocionar y fortalecer sostenibilidad de la estrategia SACUDETE CREA en Buenaventura (exploración y potenciación de talentos en el marco de la cuarta revolución industrial)	Alta	Emprendimientos sostenibles	MinCultura, PNUD, Empresarios, Recursos propios Distrito y aliados	MinCultura, PNUD, Empresa privada, Universidades, Red Local de Emprendimiento, Secretaría Distrital Desarrollo Económico
Crear programa para el desarrollo de investigación y apropiación de tecnologías que permitan identificar el aprovechamiento sostenible de los recursos del territorio	Media	Emprendimientos sostenibles	Recursos propios Distrito FonBuenaventura	Colciencias, MinTIC, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Universidades
Evaluar Impacto de las acciones de emprendimiento	Media	Movilidad social	Recursos propios Distrito FonBuenaventura	Secretaria Distrital Desarrollo económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital Mercado de Trabajo

3.3.4. EJE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y EL TRABAJO INCLUYENTE

Objetivo: ***Fortalecer las estrategias para la promoción del empleo y desarrollar acciones que permitan superar las barreras para la inserción laboral de grupos poblaciones vulnerables (mujeres, jóvenes, población desplazada, discapacitados, entre otros), mejorando condiciones para su movilidad social***

La dinámica del presente eje, sobre la base de una articulación eficiente entre el sector público y privado, permitiendo generación de oportunidades laborales para reducción de brechas sociales.

Respecto a lo anterior, a continuación, se detalla un conjunto de programas y acciones que contribuyen al desarrollo del eje, identificando como factor de impacto, la movilidad social.

Programa 1. - Sensibilización para la disminución de barreras de Inserción Laboral

Objetivo: Concertar con el sector empresarial y/o productivo estrategias para lograr disminuir las barreras que limitan la inserción laboral de personas pertenecientes a grupos vulnerables.

Metas:

- Aumentar número de empresas que crean condiciones de oportunidad laboral incluyente
- Aumentar número de empleos que prioricen vinculación de personas pertenecientes a grupos vulnerables
- Disminución de la discriminación por edad, experiencia, diversidad étnica, género y por ser víctima del conflicto armado, aportando al trabajo incluyente en el territorio

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Crear e implementar programa de Sensibilización empresarial al trabajo incluyente	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito Cooperación internacional	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Secretaria de Convivencia, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Cooperación internacional, MinTrabajo, MinCIT
Implementar programa de Formalización y primer empleo	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, MinTrabajo, MinCIT
Crear e implementar programa de Priorización de la mano de obra local para oportunidades laborales en el territorio	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Cooperación internacional, MinTrabajo, MinCIT
Promocionar y fortalecer programa de Generación de ingresos y empleabilidad para población en extrema pobreza	Alta	Movilidad social	DPS, Recursos propios Distrito, Fondo Emprender SENA, cooperación internacional	DPS, Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, cooperación internacional
Evaluar Impacto de las acciones de promoción del empleo y el trabajo incluyente	Media	Movilidad social	Recursos propios Distrito	Secretaria Distrital Desarrollo económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital Mercado de Trabajo

Programa 2. - Promoción y fortalecimiento del Servicio Público de Empleo (SPE)

Objetivo: Realizar acciones conjuntas con las entidades que operan los centros de servicio público de empleo para ampliar su difusión y acercamiento entre los demandantes de empleo y los oferentes, de tal manera que se fortalezca este servicio como herramienta de intermediación y colocación en el mercado de trabajo.

Metas:

- Aumentar número de empresas que crean y registran oportunidades laborales por medio del SPE
- Aumentar número de vinculaciones laborales exitosas por medio del SPE

Acciones para orientar desarrollo del programa:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Concertar y liderar programa de Sensibilización empresarial para la utilización del SPE	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito Cajas de Compensación Familiar	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, SENA, Cajas de compensación familiar, MinTrabajo, MinCIT
Promocionar con la comunidad los distintos servicios de los centros de servicio público de empleo para posicionarla como herramienta de intermediación y colocación laboral	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, Recursos propios Distrito Cajas de Compensación Familiar	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, SENA, Cajas de compensación familiar, MinTrabajo
Evaluar Impacto del servicio público de empleo	Media	Movilidad social	Recursos propios Distrito	Secretaria Distrital Desarrollo económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital Mercado de Trabajo

4. MONITOREO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO

Con base a la información detallada en el conjunto de elementos del plan (ejes, programas y acciones), se evidencia la necesidad de diseñar e implementar una herramienta informática que permita apoyar las labores de monitoreo, evaluación y seguimiento de todas las acciones del plan, según prioridad y horizonte de tiempo definido para cada una de ellas.

Así mismo, la herramienta permite llevar un control de la cantidad de acciones programadas por prioridad y ejecutadas, de tal manera que se visualice el porcentaje de ejecución del plan.

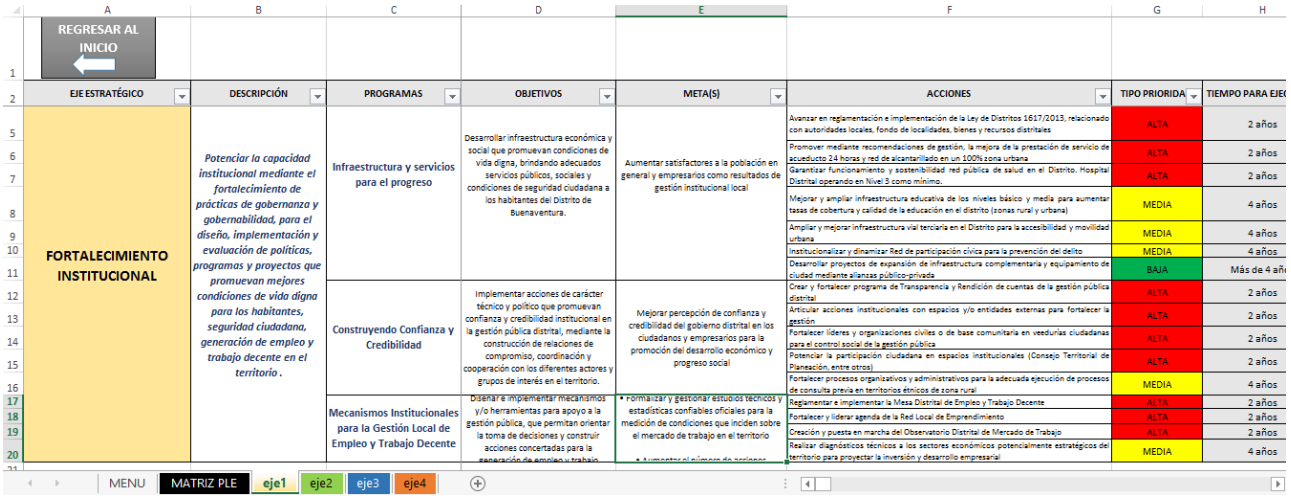
La herramienta entre sus funcionalidades permite:

- Visualizar la matriz general que consolida todo el Plan local de empleo. Ver figura No.8
- Consultar de manera independiente en cada eje estratégico las acciones y valoración de prioridades. Las cuales pueden ser ajustadas según las revisiones periódicas definidas para el seguimiento y de acuerdo también a la viabilidad que defina la administración distrital para su materialización. Ver figura No.8.
- Consolida avance de cada eje, según tipo y cantidad de acciones. Ver figura No.9

La administración de la herramienta, estará a cargo de manera provisional por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y Rural, mientras surte el trámite respectivo la reglamentación, aprobación e implementación de la Mesa Pública de Empleo y Trabajo Decente del Distrito de Buenaventura, mecanismo institucional contemplado entre las acciones de este plan, como necesario para la ejecución del mismo. En tal sentido, la Secretaría técnica de dicha mesa será quien administre la herramienta de seguimiento y monitoreo.

Figura 7. Menú Principal de la Herramienta de Seguimiento y Monitoreo

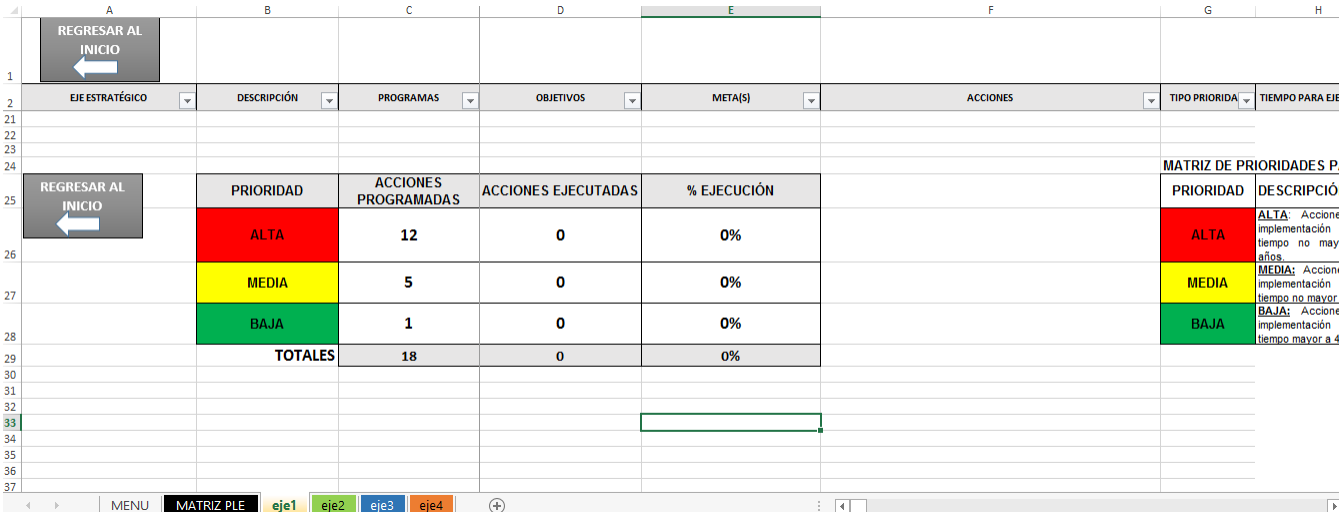
Figura 8. Plantilla de Seguimiento por Eje, Programas y Acciones



A	B	C	D	E	F	G	H
REGRESAR AL INICIO							
EJE ESTRATÉGICO	DESCRIPCIÓN	PROGRAMAS	OBJETIVOS	META(S)	ACCIONES	TIPO PRIORIDA	TIEMPO PARA EJEC
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	*Potenciar la capacidad institucional mediante el fortalecimiento de prácticas de gobernanza y gobernabilidad, para el diseño, implementación y evaluación de políticas, programas y proyectos que promuevan mejores condiciones de vida digna para los habitantes, seguridad ciudadana, generación de empleo y trabajo decente en el territorio .*	Infraestructura y servicios para el progreso	Desarrollar infraestructura económica y social que promuevan condiciones de vida digna, brindando adecuados servicios públicos, sociales y condiciones de seguridad ciudadana a los habitantes del Distrito de Buenaventura.	Aumentar satisfactores a la población en general y empresarios como resultados de gestión institucional local	Avanzar en reglamentación e implementación de la Ley de Distritos 1617/2013, relacionado con autoridades locales, fondo de localidades, bienes y recursos distritales	ALTA	2 años
					Promover mediante recomendaciones de gestión, la mejora de la prestación de servicio de acueducto 24 horas y red de alcantarillado en un 100% zona urbana	ALTA	2 años
					Garantizar funcionamiento y sostenibilidad red pública de salud en el Distrito. Hospital Distrital operando en Nivel 3 como mínimo.	ALTA	2 años
					Mejorar y ampliar infraestructura educativa de los niveles básico y media para aumentar tasas de cobertura y calidad de la educación en el distrito (zonas rural y urbana)	MEDIA	4 años
					Ampliar y mejorar infraestructura vial terciaria en el Distrito para la accesibilidad y movilidad urbana	MEDIA	4 años
					Institucionalizar y dinamizar Red de participación cívica para la prevención del delito	MEDIA	4 años
					Desarrollar proyectos de expansión de infraestructura complementaria y equipamiento de ciudad mediante alianzas público-privada	BAJA	Más de 4 año
		Construyendo Confianza y Credibilidad	Implementar acciones de carácter técnico y político que promuevan confianza y credibilidad institucional en la gestión pública distrital, mediante la construcción de relaciones de compromiso, coordinación y cooperación con los diferentes actores y grupos de interés en el territorio.	Mejorar percepción de confianza y credibilidad del gobierno distrital en los ciudadanos y empresarios para la promoción del desarrollo económico y progreso social	Crear y fortalecer programa de Transparencia y Rendición de cuentas de la gestión pública distrital	ALTA	2 años
					Articular acciones institucionales con espacios y/o entidades externas para fortalecer la gestión	ALTA	2 años
					Fortalecer líderes y organizaciones civiles o de base comunitaria en veedurías ciudadanas para el control social de la gestión pública	ALTA	2 años
					Potenciar la participación ciudadana en espacios institucionales (Consejo Territorial de Planeación, entre otros)	ALTA	2 años
					Fortalecer procesos organizativos y administrativos para la adecuada ejecución de procesos de consulta previa en territorios étnicos de zona rural	MEDIA	4 años
		Mecanismos Institucionales para la Gestión Local de Empleo y Trabajo Decente	Diseñar e implementar mecanismos y/o herramientas para apoyo a la gestión pública, que permitan orientar la toma de decisiones y construir acciones concertadas para la generación de empleo y trabajo	• Formalizar y gestionar estudios técnicos y estadísticas confiables oficiales para la medición de condiciones que inciden sobre el mercado de trabajo en el territorio • Aumentar el número de acciones	Reglamentar e implementar la Mesa Distrital de Empleo y Trabajo Decente	ALTA	2 años
					Fortalecer y liderar agenda de la Red Local de Emprendimiento	ALTA	2 años
					Creación y puesta en marcha del Observatorio Distrital de Mercado de Trabajo	ALTA	2 años
					Realizar diagnósticos técnicos a los sectores económicos potencialmente estratégicos del territorio para proyectar la inversión y desarrollo empresarial	MEDIA	4 años

MENU | MATRIZ PLE | eje1 | eje2 | eje3 | eje4

Figura 9. Cuadro de Control Avances en Acciones programadas y ejecutadas



REGRESAR AL INICIO

EJE ESTRATÉGICO	DESCRIPCIÓN	PROGRAMAS	OBJETIVOS	META(S)	ACCIONES	TIPO PRIORIDA	TIEMPO PARA EJE

REGRESAR AL INICIO

PRIORIDAD	ACCIONES PROGRAMADAS	ACCIONES EJECUTADAS	% EJECUCIÓN
ALTA	12	0	0%
MEDIA	5	0	0%
BAJA	1	0	0%
TOTALES	18	0	0%

MATRIZ DE PRIORIDADES P.

PRIORIDAD	DESCRIPCIÓ
ALTA	ALTA: Accione implementación tiempo no may años.
MEDIA	MEDIA: Accion implementación tiempo no mayor
BAJA	BAJA: Accione implementación tiempo mayor a 4

MENU | MATRIZ PLE | eje1 | eje2 | eje3 | eje4

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chen, , M. (2012). *La economía informal: definiciones, teorías y políticas.* Documento de Trabajo de WIEGO No 1. Obtenido de http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf

Cuso Internacional. (2018). *Buenaventura, Análisis de las barreras de acceso y permanencia de mujeres, jóvenes y víctimas a un empleo formal.* Técnico, Cuso Internacional, Bogotá.

Departamento Nacional de Planeación, DNP. (2018). *Producto 2- Econompia y Finanzas urbano y rural del Municipio de Buenaventura.* Buenaventura.

Díaz, Vargas, Á. (2015). *Buenventura: ciudad- puerto o puerto sin ciudad.* Tesis de Maestria en ordenamiento urbano y regional. Facultad de Artes Universidad Nacional, Bogotá.

Observatario laboral de la Universidad del Rosario, LaboUR. (2018). *Perfil actual de la informaludad laboral el Colombia: estrcutura y retos. Informe No. 6.* Diagnóstico, Bogotá D.C. Obtenido de http://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Documentos/Reporte-LaboUR-Informalidad-Mayo-2018-PERFIL-ACTUA.pdf

OIT. (2007). *La economía informal.* Sesión de discusión de la Comisón de Empleo y Política Social del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_298_esp_4_es.pdf

OIT. (2017). *Formalización de la economía informal.* Relatoria 329a. reunión del Consejo de Administración, Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_413818.pdf

OIT. (s.f.). *Trabajo decentes en los países Andinos*. Obtenido de https://www.ilo.org/lima/temas/trabajo-decente/lang--es/index.htm

Sandoval, B. G. (julio- diciembre de 2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad & desarrollo*(No. 22), 9 -45. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaInformalidadLaboral-5166528.pdf

6. ANEXOS

6.1. GLOSARIO

CONCEPTOS RELACIONADOS CON DERECHO AL TRABAJO Y EL TRABAJO DECENTE

Derechos humanos:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH)

Trabajo decente:

De acuerdo con la (OIT, 2015) el Trabajo decente:

[…] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999):

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

Promover diálogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada. ***Tomado****:http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente?inheritRedirect=true*

Otros conceptos acerca del trabajo decente:

Relación laboral desarrollada con dignidad, trato equitativo, protección laboral que, se puede medir mediante diferentes dimensiones asociadas a indicadores. En el caso de América Latina, el énfasis está puesto sobre las condiciones de trabajo que no afectan la dignidad del trabajador.

De acuerdo con la OIT, el término trabajo decente hace referencia a “contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres." En 2008 la OIT desarrolló junto con un panel de expertos una estrategia para medir el progreso de la incorporación del trabajo decente. Esta herramienta contiene 11 elementos substantivos de la agenda de trabajo decente que combinan los objetivos estratégicos de la OIT. Estos elementos son: Oportunidades de empleo, Trabajo productivo y ganancias adecuadas, Horarios decentes de trabajo, Combinación del trabajo, familia y vida personal, Trabajo que debería ser abolido, Estabilidad y seguridad en el trabajo, Igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, Ambiente seguro de trabajo, Protección social, Dialogo social, representación de trabajadores y empleadores, y Contexto económico y social para el trabajo decente.

Empleabilidad:

De acuerdo con la OIT, el concepto empleabilidad hace referencia a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación con el objeto de vincularse y permanecer en un empleo formal, digno y decente, y progresar profesional, personal y socialmente al interior del mercado laboral.

Políticas Públicas:

Para Figueroa (2013) y Bulcourf Cardozo (2008) las políticas públicas se definen como el conjunto de acciones que manifiestan determinada intervención de parte del Estado y que requieren la movilización de actores sociales y convergencia de entre múltiples aspectos de la vida necesarias para lograr justicia y equidad social, que afectan el futuro de determinado proceso social.

"La política pública está constituida por las acciones gubernamentales -lo que los gobiernos dicen y lo que hacen con relación a un problema o una controversia" (Dubnick, 1983: 7).

"La acción de las autoridades públicas en el seno de la sociedad…la política pública se transforma en un programa de acción de una autoridad pública" (Mény y Thoenig, 1986: 8).

"El conjunto de sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones consideradas socialmente como problemáticas" (Salazar, 1995: 30).

"Una política pública designa el proceso por el cual se elaboran y se implementan programas de acción pública, es decir dispositivos político administrativos coordinados, en principio, alrededor de objetivos explícitos" (Muller y Surel, 1998: 13).

"Son el conjunto de sucesivas iniciativas, decisiones y acciones del régimen político frente a situaciones socialmente problemáticas y que buscan la resolución de las mismas o llevarlas a niveles manejables" (Vargas, 1999: 57).

"Una política pública designa la existencia de un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática" (Roth, 2006: 27).

Según el mismo Roth (2002) para que una política pública exista se deben garantizar cuatro elementos centrales: 1. que el gobierno posicione el tema en la agenda pública; 2. identificación de problemas y búsqueda de soluciones a través de mecanismos de acción pública coordinados; 3. Definición de objetivos necesarios y deseables para transformar una situación insatisfactoria; y 4. procesos sistemáticos que en el marco de una cadena de valor generen una serie de insumos, actividades, productos, resultados e impactos.

Problema público:

De acuerdo con Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone (2008) un problema público se define como un problema social que se reconoce políticamente como un asunto público y que puede convertirse en el foco de atención de una política pública. De acuerdo con estos autores, la definición de un

problema como público debe partir del reconocimiento de una situación de insatisfacción social cuya solución amerita la acción del sector público.

6.2. DOCUMENTOS DE ADOPCIÓN, FINANCIACIÓN E IMPLEMENTACIÓN ENTREGABLES 5 Y 6

6.2.1. GUÍA DE ADOPCIÓN

En términos concretos, el presente Plan Local de Empleo de Buenaventura, representa un reto muy importante para la administración distrital de la ciudad, toda vez que enmarca un importante conjunto de acciones que deben ser articuladas y gestionadas bajo relaciones de compromiso, coordinación y cooperación con los distintos actores del territorio y niveles de gobierno, como dinamizadores de la política pública que se pretende adoptar.

A continuación, se relacionan algunas recomendaciones para puesta en marcha del PLE:

- Es imperativo contar con el compromiso de las instituciones públicas y privadas, que impactan la situación de empleo y trabajo decente en el Distrito de Buenaventura, en la implementación de las acciones por cada programa y Eje definido. Así como su incorporación en los planes de cada entidad para lograr el cumplimiento de las metas propuestas para cada eje.

- Es muy importante crear y poner a funcionar la Mesa Pública de Empleo y Trabajo Decente, pues sería el principal mecanismo institucional de gestión y articulación con los demás actores relevantes del territorio, para desarrollar mediante relaciones de compromiso, coordinación y cooperación, las diferentes acciones y programas de los Ejes, que lideraría la Administración Distrital. Este documento incluye una propuesta de formalización y dinamización de la Mesa Pública de Empleo y Trabajo Decente.

- Como un primer resultado de la dinamización de la Mesa, es necesario establecer cronograma de ejecución (fecha de inicio y fecha final) para cada una de las acciones que contiene el PLE. Lo cual permitirá generar el punto de partida para las actividades de seguimiento y monitoreo con la ayuda de la herramienta informática.

- Igualmente, es primordial que la Administración Distrital pueda gestionar y concretar la aprobación por parte del Concejo Distrital, de la política pública de empleo y trabajo decente, sobre la cual, el presente plan incorpora proyecto de Acuerdo para la respectiva revisión, ajustes y trámite.

- Ante la debilidad que existe en el territorio, sobre estudios rigurosos y sistemáticos que permitan profundizar sobre las condiciones del mercado e inclusión laboral y la calidad del empleo. Es vital que la Administración Distrital se articule con las diferentes instituciones aliadas para la creación, financiación y puesta en marcha del Observatorio Distrital del Mercado de Trabajo, el cual proveerá información pertinente para apoyar la toma de decisiones en materia de gestión del empleo y trabajo decente en la ciudad.

- El plan incorpora acciones que relacionan diferentes aliados de gestión de diferentes niveles de gobierno (Nacional y Regional), como también entidades de cooperación internacional, que ya tienen programas funcionando en el territorio y entidades locales de carácter público y privado, con los cuales generar sinergia.

- Es fundamental que se reconozca que la gran mayoría de las acciones propuestas (**72%**) requieren una prioridad de implementación **ALTA** en un tiempo no mayor a 2 años. En este sentido, se sugiere atender en su orden las que competan o se viabilicen con las instituciones locales y que son de fácil gobernabilidad de la administración distrital.

- Así mismo, mientras las acciones de prioridad **ALTA** locales se van ejecutando, se puedan alternar gestiones para las que competan con otros niveles de gobierno.

- Las actividades de seguimiento a la implementación del plan local de empleo, estará a cargo de la Mesa Pública de Empleo y Trabajo Decente. Quien se apoyará en los equipos de trabajo o comisiones que se designen para aspectos concretos del respectivo PLE.

6.2.2. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y DINAMIZACIÓN DE LA MESA PÚBLICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE

A partir de la actualización del Plan local de empleo del Distrito de Buenaventura, se estará estructurando nuevos escenarios de actuación y gestión que promoverán el desarrollo competitivo pertinente en materia de empleo y productividad en busca de trabajo decente y trabajo digno en el territorio; se crea la mesa pública de empleo con el fin de apoyar al Distrito en la priorización de los temas en materia de empleo y productividad, con la representatividad de los actores públicos y privados que trabajen el tema de empleo en el territorio con enfoque de derechos, diferencial e incluyente.

Así mismo la mesa pública de empleo como instancia asesora del Gobierno Distrital, debe de coordinar la formulación, aprobación y evaluación de la Política Pública Distrital de empleo y hacerle seguimiento, evaluación y monitoreo al plan local de empleo actualizado, con sus ejes estratégicos, programas y proyectos, definiendo las prioridades en términos de la aplicación de recursos, acorde con las directrices que para tales efectos se articule con el Plan de Desarrollo Distrital. Además, debe orientar las acciones para impulsar la investigación, innovación, dinamización y desarrollo de los sectores productivos potenciales teniendo en cuenta las necesidades puntuales del Distrito, para consolidar una ciudad competitiva con trabajo digno y decente, apoyados en el enfoque étnico diferencial, complementado con el bloque constitucional de derechos para reducir las trampas de pobreza y los muros de invisibilidad en Buenaventura.

Las funciones propuestas para la mesa pública de empleo y trabajo decente son:

- Ser el organismo interlocutor ante el Gobierno Departamental y el Nacional en temas relacionados con el empleo y la productividad del Distrito de Buenaventura, así como en los asuntos e iniciativas relacionadas con los planes, estrategias, programas y actividades en materia de empleo.

- Ser el organismo asesor del Gobierno Distrital que coordinará la Política Pública de empleo y productividad y la aplicación de recursos, acorde con las directrices que para tales efectos defina el Plan de Desarrollo Distrital.

- Promover la consolidación de la mesa pública de empleo en concordancia con los planes de desarrollo, distrital, departamental y nacional.

- Proponer al Distrito la incorporación del componente empleo decente y productividad. como objetivo estratégico en los Planes de Desarrollo y en el Presupuesto Distrital.

- Fomentar la generación, el uso y el aprovechamiento del conocimiento, así como el mejoramiento de las capacidades del recurso humano requerido por el sector productivo para la

- Promover estrategias para la consolidación de las entidades que propenden por la investigación de los sectores potenciales en el Distrito de Buenaventura.

- Promover estrategias para la consecución de recursos públicos y privados requeridos para apoyar los proyectos e iniciativas que contribuyan al empleo decente en el Distrito.

- Propender por convenios de Cooperación con organismos internacionales o gobierno de otros países en actividades relacionadas con la dinamización de los sectores potenciales del Distrito.

- Promover la articulación y alianza estratégica entre las instituciones de Educación superior, la Empresa y el Estado.

- Proponer y evaluar políticas regionales y locales en empleo y productividad.

- Promover procesos educativos y culturales de empleo y trabajo productivo pertinentes al territorio.

- Coordinar los programas que sobre la materia establezcan los Ministerios, el Departamento Nacional de Planeación y el Plan de Desarrollo Distrital.

- Crear premios y distinciones a instituciones, grupos de investigación, investigadores y en general a quienes se distingan en actividades de desarrollo científico, en beneficio del desarrollo del empleo en el Distrito Especial de Buenaventura.

- Preparar los proyectos de Decreto y resolución relativos al temas propios del empleo y la productividad del distrito

- Reunir cuando lo considere pertinente, por conducto una Secretaría Técnica a las instituciones vinculadas a la mesa, para determinar apoyos a planes y propuestas de empleo en la ciudad.

- Darse su propio reglamento interno y ejecutar sus actividades por conducto de una secretaría técnica.

La mesa pública de empleo y trabajo decente Distrital debe tener una Secretaría Técnica que debe ser asumida por la Secretaría de desarrollo económico y rural del Distrito de Buenaventura. Las funciones de la secretaría técnica deben ser:

- Convocar las sesiones de la mesa.

- Preparar la agenda de reuniones

- Levantar registros de las sesiones mediante actas, listados de asistencias y demás documentos que permitan documentar las sesiones de la mesa

- Administrar la herramienta informática que se utiliza para el registro del seguimiento y monitoreo de la ejecución del plan local de empleo

- Generar informes de ejecución del plan local de empleo cuando sea solicitado por la mesa

- Las demás que se le solicite en el marco de la mesa

La mesa pública de empleo y trabajo decente Distrital de Buenaventura, debe estar por una asamblea conformada por los siguientes miembros:

- El alcalde o alcaldesa de Buenaventura o su delegado en el nivel directivo.

- El Secretario de Desarrollo Económico y Rural o su delegado.

- El Secretario de Turismo o su delegado

- El Director del Establecimiento Público Ambiental - EPA, o su delegado.

- El representante de la CVC.

- Un Representante del Comité Intergremial e Interempresarial de Buenaventura.

- El Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Buenaventura o su delegado en el nivel directivo.

- Un representante del sector Portuario de Buenaventura

- Un representante de la federación colombiana de agentes logísticos en comercio internacional – FITAC

- Un representante del sector comercio y servicios de Buenaventura

- Un representante del sector Transporte de Buenaventura

- Un representante del sector Hotelero de Buenaventura

- Un representante del sector Turismo de BuenaventuraEl Rector de la Universidad del Pacifico o su delegado.

- El Director de la Universidad del Valle Sede Pacífico o su delegado.

- Un representante de las Universidades Privadas asentadas en el Distrito de Buenaventura.

- Un representante de los Institutos Técnicos o Tecnológicos públicos o privados

- Un Representante del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

- Un representante Autoridad Nacional de Pesca y Acuicultura-AUNAP

- Un representante del cabotaje

- Un representante de cada una de las Organizaciones No Gubernamentales - ONG: fundaciones, asociaciones y organizaciones de la sociedad civil, que trabajen el tema de empleo y productividad en el Distrito de Buenaventura

- Un Representante de las Autoridades de Comunidades Indígenas

- Un Representante de las Autoridades de Comunidades Negras.

- Un representante de la mesa de empleo y productividad del paro cívico

- Un representante de las agencias de empleo existentes en Buenaventura

La mesa pública de empleo y trabajo decente Distrital de Buenaventura, tendrá una periodicidad de reuniones de la siguiente manera:

- Sesiones ordinarias cada 2 meses, convocadas mediante citación por quien preside la Mesa y por intermedio de la Secretaría Técnica. Las citaciones deberán contener la agenda de trabajo y se deberá en cada una llevar acta de reunión y listado de asistentes.
- Sesiones extraordinarias, cada que se requiera por urgencia inmediata o por aspectos de revisión prioritaria.
- En todo caso, las decisiones en cada reunión de la Mesa se tomarán de manera concertada.

6.2.3. PROYECTO DE ACUERDO DISTRITAL – PROPUESTA DE ADOPCIÓN, FINANCIACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

ENTREGABLE 6

Documento que define proyecto de acuerdo del Distrito, para la gestión respectiva de revisión, ajuste y trámite ante el Honorable Concejo Distrital de Buenaventura.

PROYECTO DE ACUERDO

No. ( ) DE ABRIL ( ) DE 2019

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL PLAN LOCAL DE EMPLEO COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA EL EMPLEO DIGNO Y DECENTE EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA”

El HONORABLE CONCEJO DISTRITAL DE BUENAVENTURA,

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas por la Ley 136 de 1994 modificada por la Ley 1551 de 2012, la Ley 152 de 1994, Acuerdo 05 del 29 de mayo de 2016, y

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con el Artículo 313 Numeral 2º de la Constitución Política establece que corresponde a los concejos “adoptar los correspondientes Planes y programas de desarrollo económico y social”.

2. Que la Ley 152 de 1994 en su capítulo VIII y subsiguientes, establece los procedimientos para elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de desarrollo, tanto a nivel territorial, como los planes de carácter sectorial, con base de las necesidades y prioridades de las distintas partes interesadas que conforman la entidad territorial. También define los mecanismos para su armonización e interrelación con los procesos presupuestales, y las funciones de cada dependencia e instancia que participa en el proceso, enfatizando en la participación de la Sociedad Civil

3. Que el Artículo 3 de la Ley 136 de 2014, como funciones de los municipios, entre otras “Planificar el desarrollo económico, social y ambiental de su territorio, de conformidad con la Ley y en coordinación con otras entidades y promover el mejoramiento económico y social de los habitantes del respectivo municipio”.

4. Que por medio del Acuerdo 05 del 29 de mayo de 2016 se adoptó el Plan de Desarrollo del Distrito de Buenaventura con responsabilidad, primero la gente para el periodo 2016 – 2019 y se dictaron otras disposiciones.

5. Que la Ley 388 de 1997, referente a la formulación y aprobación del Plan de Ordenamiento Territorial, es su artículo 6, establece que la ley en comento complementa la planificación económica y social con la planificación física, para orientar el desarrollo del territorio, racionalizar las intervenciones sobre el mismo y orientar su desarrollo y aprovechamiento sostenible

6. Que el Programa Nacional de Asistencia Técnica Territorial – PAT – del Ministerio del Trabajo es un programa de asistencia técnica y acompañamiento a nivel territorial (constante/periódico), liderado por el Ministerio del Trabajo, que tiene como objetivo fortalecer las capacidades de Entidades territoriales y las Direcciones Territoriales del ministerio para promover el trabajo decente en las regiones, el cual permitió que el Distrito de Buenaventura contara con un primer Plan local de empleo 2011 – 2015, Buenaventura, ciudad puerto de clase mundial.

7. Que la Administración Distrital durante la vigencia fiscal 2019, gestionó recursos de la cooperación al desarrollo del gobierno del Canadá, con el fin que el Distrito contara con una segunda versión del Plan local de empleo 2020 – 2023, Buenaventura, ciudad puerto de clase mundial.

8. Que el Distrito de Buenaventura, demanda la existencia de una política pública de Trabajo Decente y digno que esté orientada a promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Igualmente, a la aplicación de los Estándares Laborales Internacionales que se desprenden de los compromisos asumidos por Colombia en escenarios bilaterales, multilaterales e internacionales, muy especialmente los que tienen origen en la OIT.

9. Que en virtud de lo anterior,

ACUERDA:

CAPITULO I

DE LA ADOPCIÓN, DEFINICIONES, FINES Y PRINCIPIOS DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DECENTE Y DIGNO EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA

Artículo 1º. Adopción. Formular y adoptar el plan local de empleo 2020 – 2023, Buenaventura, ciudad puerto de clase mundial, como política pública para el empleo digno y decente en el Distrito de Buenaventura.

Artículo2º. Definiciones. Del Trabajo Decente, del Trabajo Digno y otras definiciones importantes. Para los fines del presente acuerdo de carácter distrital, se adopta el contenido del trabajo decente y el trabajo digno establecido por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y por la Constitución Política de Colombia, entre estos conceptos se tiene:

Derechos humanos. Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Empleo. Es el conjunto de funciones, deberes y responsabilidades que han de ser atendidos por una persona natural, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y de entidades particulares. Los deberes, funciones y responsabilidades de los diferentes empleos son establecidos por la Constitución, la ley o el reglamento, o asignados por autoridad competente. El empleo del que se habla aquí no se limita a una categoría determinada de trabajo, sino que comprende tanto las modalidades formales de contratación laboral como los empleos en condiciones más informales, e incluso el autoempleo.

Trabajo digno. Hace referencia a las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Trabajo decente: Trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación.

Empleabilidad. De acuerdo con la OIT, el concepto empleabilidad hace referencia a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación con el objeto de vincularse y permanecer en un empleo formal, digno y decente, y progresar profesional, personal y socialmente al interior del mercado laboral.

Políticas Públicas. Son el conjunto de acciones que manifiestan determinada intervención de parte del Estado y que requieren la movilización de actores sociales y convergencia de entre múltiples aspectos de la vida necesarias para lograr justicia y equidad social, que afectan el futuro de determinado proceso social.

Problema público. Es un problema social que se reconoce políticamente como un asunto público y que puede convertirse en el foco de atención de una política pública. La definición de un problema como público debe partir del reconocimiento de una situación de insatisfacción social cuya solución amerita la acción del sector público.

Políticas Públicas. Son el conjunto de acciones que manifiestan determinada intervención de parte del Estado y que requieren la movilización de actores sociales y convergencia de entre múltiples aspectos de la vida necesarias para lograr justicia y equidad social, que afectan el futuro de determinado proceso social.

Lineamientos de Política Pública. Los lineamientos de política pública son el marco de referencia para que el gobierno distrital y la comunidad en su conjunto, establezca decisiones y acciones con el fin de resolver el problema público de empleo en Distrito, identificado durante la formulación de la política pública de empleo digno y decente para el Distrito de Buenaventura.

Plan Local de Empleo. Son instrumentos de la política del mercado de trabajo para el mejoramiento de las condiciones laborales del país, formulados en un espacio de amplia participación de comunidades, organizaciones y actores estratégicos a nivel de regiones y municipios.

Artículo 3o.- Fines de la Política. En consonancia con las políticas nacionales, la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Buenaventura tendrá como fin la promoción del cumplimiento y aplicación de las condiciones para que las personas cuenten con un trabajo decente, que les permita desarrollar el proyecto de vida que elijan, con enfoque territorial, garantía y goce efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación, con protección social y mediante el diálogo social, que facilite la existencia de empresas sostenibles.

Artículo 4o.- Principios de la Política. La Política Pública de Trabajo Decente y Digno del Distrito de Buenaventura, se aplicará bajo los siguientes principios:

Goce efectivo de los derechos. Enmarcado en función de parámetros verificables como son accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y calidad.

Integralidad. Es la capacidad del gobierno, empleadores y trabajadores para promover de forma continua, paralela y permanente el desarrollo y ejercicio efectivo, por parte de todos los ciudadanos, de los componentes del trabajo decente.

Universalidad. Es la garantía del acceso a un trabajo decente para todas las personas en el territorio nacional, sin ninguna discriminación.

Solidaridad. Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo un esquema de colaboración participativa. Es deber del Estado garantizar la solidaridad mediante su participación, control y dirección.

Equidad. La política pública de trabajo decente y digno promoverá el enfoque igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Progresividad. La política pública de trabajo decente y digno se orienta a lograr que cada vez más ciudadanos colombianos tengan acceso al empleo, el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección y seguridad social y el diálogo social.

Unidad. Las políticas de trabajo decente a nivel del Distrito de Buenaventura están a las políticas departamentales y nacionales.

CAPITULO II

DE LA CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA, DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA PÚBLICO DE EMPLEO, OBJETIVOS Y MECANISMOS DE PRIORIZACION DE ACCIONES EN EL PLAN LOCAL DE EMPLEO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DECENTE Y DIGNO EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA

Artículo 5o.- Caracterización Socioeconómica y Diagnóstico del Problema Público de Empleo en el Distrito de Buenaventura. Hace parte constitutiva del presente acuerdo distrital, tanto la caracterización socioeconómica general del Distrito de Buenaventura, como Diagnóstico del Problema Público de Empleo en el Territorio, Factores y Determinantes.

Artículo 6o.- Objetivo General. Formular y articular estrategias para promover un mercado laboral con mayores y mejores condiciones para crear trabajo decente en el Distrito de Buenaventura

Artículo 7o.- Objetivos Específicos.

Formular y articular estrategias para promover un mercado laboral con mayores y mejores condiciones para crear trabajo decente en el Distrito de Buenaventura

Construir las bases para la promoción de una política pública de empleo que promueva el trabajo decente en el Distrito de Buenaventura

Identificar estrategias, programas y acciones que atiendan la problemática de empleo y trabajo decente en el Distrito de Buenaventura

Adelantar acciones que se enfoquen en el desarrollo de los sectores económicos potencialmente estratégicos, mejorando la competitividad, productividad y formalidad empresarial en el territorio.

Promover la creación de emprendimientos con alto contenido de innovación y valor agregado, que sean sostenibles en el tiempo y generen empleo formal

Impulsar la concertación institucional entre la empresa privada y las entidades educativas para el desarrollo de programas pertinentes en formación y capacitación para el trabajo, teniendo en cuenta las características y demandas del mercado laboral en el Distrito de Buenaventura

Fomentar el desarrollo de programas que estén enfocados en la empleabilidad de población de atención especial y en condición de vulnerabilidad (personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y victimas de desplazamiento por conflicto armado

Artículo 8o.- Matriz de Priorización para las acciones. Es un instrumento de planeación que permite identificar el tipo de prioridad de las acciones articuladas en primera instancia a los de desarrollo estratégico, y luego a sus

respectivos programas, no solo con fin de facilitar su comprensión, si no también, concatenarlo con otras herramientas como los planes de acción y el sistema de seguimiento y evaluación del Plan Local de Empleo.

MATRIZ DE PRIORIDADES PARA ACCIONES

PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
Alta	Acciones para implementación en un tiempo no mayor a 2 años.
Media	Acciones para implementación en un tiempo no mayor 4 años.
Baja	Acciones para implementación en un tiempo mayor a 4 años.

CAPITULO III

DE LOS EJES ESTRATÉGICOS, PROGRAMAS Y PRIORIZACION DE ACCIONES EN EL PLAN LOCAL DE EMPLEO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DECENTE Y DIGNO EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA

Artículo 9o.- Definición Eje de Fortalecimiento Institucional. La promoción del desarrollo económico además de una sólida capacidad empresarial requiere de la dotación de una infraestructura, oferta de servicios públicos, sociales, condiciones de seguridad ciudadana, seguridad jurídica y un marco legal adecuado e incentivos a la inversión entre otros aspectos. Tales condiciones deben ser promovidas y facilitadas por la acción gubernamental en todas sus instancias de gobierno a partir de procesos eficientes de **gobernabilidad** y **gobernanza**.

Gobernabilidad. La gobernabilidad no sólo se refiere al ejercicio del gobierno y, en particular, a la eficacia y eficiencia de dicho ejercicio, sino también a la legitimidad y al consecuente respaldo social con que cuenta ese gobierno y que, en todo caso, contribuye a crear las condiciones situacionales favorables – aunque no suficientes- para garantizar un gobierno eficaz. La gobernabilidad se remite, entonces, a la **calidad del desempeño gubernamental a través del tiempo.**

Gobernanza. La forma de mejorar la relación horizontal entre una pluralidad de actores públicos y privados, igualmente para mejorar los procesos de decisión, gestión y desarrollo de lo público y colectivo, teniendo en cuenta una relación con características de integración e interdependencia. La **gobernanza** supone entonces el despliegue de un liderazgo convergente entre los actores y sectores de influencia en un territorio en torno a los problemas públicos y colectivos para generar procesos, gestión e impacto mancomunados.

Artículo 10o.- Objetivo Eje Fortalecimiento Institucional. Potenciar la capacidad institucional mediante el fortalecimiento de prácticas de gobernanza y gobernabilidad, para el diseño, implementación y evaluación de políticas, programas y proyectos que promuevan mejores condiciones de vida digna para los habitantes, seguridad ciudadana, generación de empleo y trabajo decente en el territorio.

Artículo 11o.- Programas Eje Fortalecimiento Institucional. A continuación se detalla un conjunto de programas y acciones que contribuyen al desarrollo del Eje de Fortalecimiento Institucional, identificando como Factores de Impacto, la Gobernanza y la Gobernabilidad.

Programa 1. Infraestructura y servicios para el progreso

Objetivo. Desarrollar infraestructura económica y social que promuevan condiciones de vida digna, brindando adecuados servicios públicos, sociales y condiciones de seguridad ciudadana a los habitantes del Distrito de Buenaventura.

Meta. Aumentar satisfactores a la población en general y empresarios como resultados de gestión institucional local.

Acciones para orientar desarrollo del programa de **Infraestructura y servicios para el progreso:**

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Actualización Plan de Ordenamiento Territorial	Alta	Gobernabilidad	Recursos Propios Distrito	DNP, CVC, EPA, Concejo Distrital, Universidades, Comunidad
Articulación e incorporación del Plan local de empleo en el Plan de Desarrollo Distrital y/o PDET	Alta	Gobernabilidad	Recursos Propios Distrito	DNP, Universidades, Concejo Distrital, Comunidad, Mesa Local de Empleo y Trabajo Decente
Avanzar en reglamentación e implementación de la Ley de Distritos 1617/2013	Alta	Gobernabilidad	Recursos Propios Distrito	DNP, Concejo Distrital, Comunidad, Agentes locales
Mejorar prestación de servicio de acueducto 24 horas y red de alcantarillado en un 100% zona urbana	Alta	Gobernabilidad	FonBuenaventura	MinAmbiente, Comité Paro Cívico Buenaventura, SAAB, Operador Acueducto y Alcantarillado

Garantizar funcionamiento y sostenibilidad red pública de salud en el Distrito. Hospital Distrital operando en Nivel 3 como mínimo.	Alta	Gobernabilidad	FonBuenaventura	MinSalud, Comité Paro Cívico Buenaventura, Secretaría de Salud Distrital, ESE Distrital Luis Ablanque De la Plata
Mejorar y ampliar infraestructura educativa de los niveles básico y media para aumentar tasas de cobertura y calidad de la educación en el distrito (zonas rural y urbana)	Media	Gobernabilidad	FonBuenaventura	MinEducación, Comité Paro Cívico Buenaventura, Secretaría Educación Distrital
Ampliar y mejorar infraestructura vial terciaria en el Distrito para la accesibilidad y movilidad urbana	Media	Gobernabilidad	FonBuenaventura	Secretaría de Infraestructura Vial, Oficina Asesora de Planeación, Comité Paro Cívico de Buenaventura
Institucionalizar y dinamizar Red de participación cívica para la prevención del delito	Media	Gobernabilidad	Ministerio de Defensa- Policía Nacional FonBuenaventura	Secretaría de gobierno y seguridad ciudadana, Policía Nacional, Líderes comunitarios
Desarrollar proyectos de expansión de infraestructura complementaria y equipamiento de ciudad mediante Asociaciones Públicos Privadas	Baja	Gobernanza	FonBuenaventura Obras por Impuestos	Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Oficina asesora de Planeación

Programa 2. – Construyendo Confianza y Credibilidad

Objetivo: Implementar acciones de carácter técnico y político que promuevan confianza y credibilidad institucional en la gestión pública distrital, mediante la construcción de relaciones de compromiso, coordinación y cooperación con los diferentes actores y grupos de interés en el territorio.

Meta: Mejorar percepción de confianza y credibilidad del gobierno distrital en los ciudadanos y empresarios para la promoción del desarrollo económico y progreso social.

Acciones para orientar desarrollo del programa de **Construyendo Confianza y Credibilidad**:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Crear y fortalecer programa de Transparencia y Rendición de cuentas de la gestión pública distrital	Alta	Gobernabilidad	Recursos Propios Distrito	Gabinete Distrital, Contraloría Distrital, Universidades, Líderes comunitarios
Articular acciones institucionales con espacios y/o entidades externas para fortalecer la gestión	Alta	Gobernanza	Recursos Propios Distrito	Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Organizaciones sociales, comunitarias, Comité Paro Cívico Buenventura
Fortalecer líderes y organizaciones civiles o de base comunitaria en veedurías ciudadanas para el control social de la gestión pública	Alta	Gobernanza	Recursos Propios Distrito	Líderes comunitarios, comités locales de veeduría ciudadana, JAL y JAC
Potenciar la participación ciudadana en espacios institucionales (Consejo Territorial de Planeación, entre otros)	Alta	Gobernanza	Recursos Propios Distrito	Líderes comunitarios, comités locales de veeduría ciudadana, JAL y JAC
Fortalecer procesos organizativos y administrativos para la adecuada ejecución de procesos de consulta previa en territorios étnicos de zona rural	Media	Gobernabilidad	MinInterior, DNP, Recursos Propios Distrito	Ministerio del Interior, DNP, Oficina Asesora de Planeación, CVC, Consejos Comunitarios, Resguardos Indígenas, organizaciones de base

Programa 3. – Mecanismos Institucionales para la Gestión Local de Empleo y Trabajo Decente

Objetivo: Diseñar e implementar mecanismos y/o herramientas para apoyo a la gestión pública, que permitan orientar la toma de decisiones y construir acciones concertadas para la generación de empleo y trabajo decente en el territorio.

Metas:

- Formalizar y gestionar estudios técnicos y estadísticas confiables oficiales para la medición de condiciones que inciden sobre el mercado de trabajo en el territorio
- Aumentar el número de acciones concertadas con actores del territorio para la generación de empleo y trabajo decente.
- Permanente seguimiento y evaluación a la implementación en el territorio de las diferentes normas y leyes que regulan la actividad y mercado de trabajo
- Mejores condiciones del mercado de trabajo basadas en sinergias institucionales y empresariales

Acciones para orientar desarrollo del programa de **Mecanismos Institucionales para la Gestión Local de Empleo y Trabajo Decente:**

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Reglamentar e implementar la Mesa Distrital de Empleo y Trabajo Decente	Alta	Gobernanza	Recursos propios Distrito	Concejo Distrital, Secretaria Desarrollo Económico, Sector Empresarial, Cajas de Compensación Familiar, SENA, Universidades, Instituciones de Educación para el Trabajo, Comité Paro Cívico Buenaventura, Cámara de Comercio de Buenaventura, MinTrabajo
Fortalecer y liderar agenda de la Red Local de Emprendimiento	Alta	Gobernanza	FonBuenaventura Recursos propios Distrito y aliados	Secretaria Desarrollo Económico, Sector Empresarial, Cajas de Compensación Familiar, SENA, Universidades, Instituciones de Educación para el Trabajo, Comité Paro Cívico Buenaventura, Cámara de Comercio de Buenaventura, MinTrabajo

Continuación acciones para orientar desarrollo del programa de **Mecanismos Institucionales para la Gestión Local de Empleo y Trabajo Decente:**

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Creación y puesta en marcha del Observatorio Distrital de Mercado de Trabajo	Alta	Gobernabilidad	Recursos propios, FonBuenaventura, cooperación internacional y aliados	MinTrabajo, Universidades, Secretaria Desarrollo Económico, Oficina Asesora de Planeación
Realizar diagnósticos técnicos a los sectores económicos potencialmente estratégicos del territorio para proyectar la inversión y desarrollo empresarial	Media	Gobernabilidad	Recursos propios, FonBuenaventura, cooperación internacional y aliados	DNP, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Comité Paró Cívico Buenaventura, Universidades

Artículo 12o.- Definición Eje de Promoción de la Competitiva y dinamismo de los sectores económicos. La generación de empleo decente y digno en el Distrito de Buenaventura, pasa por la recuperación nivel de competitividad y dinamismo de los sectores y/o actividades económicas que conforman su tejido empresarial. Mediante el dialogo de actores se pudo establecer que para mayoría de los stakeholder, existe una relación directa entre la generación de empleo tanto en cantidad, como en calidad y la reactivación de los sectores y/o actividades económicas que en otrora generaban gran parte del empleo que ha perdido el Distrito de Buenaventura. Si bien se requiere del fortalecimiento de la pequeña y mediana empresa, Buenaventura demanda de la constitución de grandes empresas que generen empleo sobre todo formal, decente y digno.

Artículo 13o.- Objetivo Eje Promoción de la Competitiva y dinamismo de los sectores económicos. Contribuir a la promoción de la competitividad y dinamismo de los sectores y/o actividades económicas del Distrito de Buenaventura

Artículo 14o.- Programas Eje Promoción de la Competitiva y dinamismo de los sectores económicos. A continuación, se detalla un conjunto de programas y acciones que contribuyen al desarrollo del Promoción de la Competitiva y Dinamismo de los sectores económicos, identificando como Factores de Impacto, Promoción, Dinamismo Sectores y Toma de Decisiones:

Programa 1º Información para Toma de Decisiones

Objetivo. Generar datos e información que sirven de apoyo para la toma de decisiones de inversión, tanto a nivel de los agentes económicos privados, como oficiales, contrarrestando la debilidad que poseen la generalidad de las entidades territoriales colombianas (inclusive a nivel organizacional), consistente en la existencia de una escasa producción de datos e información estadística referente a los sectores y/o actividades económicas del Distrito de Buenaventura.

Metas:

- Adelantar estudios relacionados con el censo empresarial, impacto económico de la extorsión y reactivación de los sectores y/o actividades económicas que conforman el tejido empresarial local
- Establecer decisiones y acciones para enfrentar la informalidad que presenta hacia el interior de la pequeña y mediana empresa en el Distrito de Buenaventura
- Construir agendas conjuntas entre la sociedad civil, el gobierno distrital y el sector empresarial del Distrito de Buenaventura para Dinamización de Sectores y/o Actividades Económicas.

Acciones para orientar desarrollo del programa de **Información para Toma de Decisiones:**

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Desarrollo Censo Empresarial	Alta	Promoción	Recursos propios Distrito Cámara de comercio de Buenaventura	Secretaria Desarrollo Económico, Sector Empresarial, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Cámara de Comercio
Construcción Agendas para Dinamización de Sectores y/o	Alta	Dinamismo sectores	Recursos propios, FonBuenaventura,	DNP, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Comité Intergremial, Cámara de

Actividades Económicas del Distrito de Buenaventura			cooperación internacional y aliados	Comercio de Buenaventura, Mesa de Empleo y Trabajo
Buenaventura en Cifras y Análisis de Coyuntura Social y Económica del Distrito de Buenaventura	Alta	Toma decisiones	Recursos propios Distrito Cámara de Comercio y aliados	Secretaría Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital del mercado de Trabajo
Articulación de una Estrategia Reducción de la Informalidad Laboral en el Distrito de Buenaventura	Alta	Toma decisiones	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito Cámara de Comercio y aliados	MinTrabajo, MinCIT, Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente
Impacto de la extorsión en la actividad empresarial en el Distrito de Buenaventura	Media	Toma decisiones	Recursos propios Distrito Policía Nacional	MinCIT, Secretaria Distrital Desarrollo económico, Mesa Decente, Observatorio Distrital de Empleo y Trabajo de Mercado de Trabajo, Policía Nacional, Cámara de Comercio

Programa 2. - Relacionamiento Gobierno Distrital, Empresarios y Líderes Sociales

Objetivo. Lograr un trabajo conjunto entre Gobierno Distrital, los Empresarios y Líderes Sociales hacia el interior del Distrito de Buenaventura en aras de establecer, por un lado, apuestas en común que permitan la generación de empleo decente y en segunda instancia generar confianza entre las partes hacia un bien común y solidario.

Metas:

- Generar consensos sobre las implicaciones sobre la disputa del territorio en la generación de empleo digno y decente en el Distrito de Buenaventura.
- Recuperar la imagen y liderazgo de la Alcaldía Distrital frente a la clase empresarial y sociedad civil en general.
- Lograr un trabajo cooperativo y solidario en el desarrollo de proyectos y megaproyectos que impacten el desarrollo socioeconómico del Distrito de Buenaventura.

Acciones para orientar desarrollo del programa de **Relacionamiento Gobierno Distrital, Empresarios y Líderes Sociales:**

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Relacionamiento líderes empresariales, Comunitarios y/o Sociales del Distrito de Buenaventura	Alta	Cooperación	FonBuenaventura Recursos propios Distrito y aliados	Alcaldía Distrital , Cámara de Comercio de Buenaventura Comité Gremial de Buenaventura Comité de Paro Cívico

Formular un plan de incidencia política	Alta	Cooperación	Recursos propios Distrito	Alcaldía Distrital Cámara de Comercio de Buenaventura Consejos Comunitarios Comité de Paro Cívico

Programa 3. - Promoción de Nuevos proyectos e Inversiones.

Objetivo. Apoyar las diferentes iniciativas de inversionistas, tanto actuales como futuros, que estén explorando las oportunidades de establecer en el Distrito de Buenaventura grandes y medianas empresas, mediante la promoción de sus futuras inversiones, bien sea que surjan del sector privado, oficial y/o iniciativa de agencias público privada (APP).

Metas:

- Fortalecer la política pública para atracción y creación de nuevas empresas mediante incentivos tributarios a nivel del distrito
- Redimensionar la Secretaria de Desarrollo Económico y Rural del Distrito de Buenaventura
- Establecer un plan de direccionamiento estratégico para la promoción de nuevas inversiones.
- Desarrollar competencias a nivel distrito de Buenaventura en cuanto a la promoción de nuevas inversiones

Acciones para orientar desarrollo del programa de Promoción de Nuevos proyectos e Inversiones

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Fortalecer los Incentivos distritales a la generación de empleos mediante acuerdo distrital	Alta	Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito	Concejo Distrital, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente
Fortalecimiento de la Secretaria de Desarrollo Económico y Rural del Distrito de Buenaventura		Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito	Alcaldía Distrital Concejo Distrital Comité Intergremial de Buenaventura, Cámara de comercio de Buenaventura
Constitución Fondo de Promoción de Inversión en el Distrito de Buenaventura	Alta	Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito, Empresarios, aliados	Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Comité Intergremial de Buenaventura, Cámara de comercio de Buenaventura, Mesa de Empleo y Trabajo Decente

Contratación de los servicios de una Agencia de Promoción de Inversiones	Mediana	Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito, Empresarios, aliados	Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Comité Intergremial de Buenaventura, Cámara de comercio de Buenaventura
Constituir una Agencia de Promoción de Inversiones para el Distrito de Buenaventura	Baja	Aumento de nuevas inversiones	Recursos propios Distrito, Empresarios, aliados	Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Comité Intergremial de Buenaventura, Cámara de comercio de Buenaventura

Programa 4. - Promoción de la Formalización Laboral

Objetivo del programa: Promover la formalización laboral a través de la gestión concertada con empresarios, de Acuerdos de Formalización Laboral y demás mecanismos, a partir de herramientas técnicas, mapeo de los sectores económicos, e intervenciones estratégicas.

Meta:

- Eliminar las prácticas de relaciones laborales que afectan la dignidad del trabajador y no configuran condiciones de trabajo decente
- Aumentar la cantidad de acuerdos de formalización laboral que se definan con empresarios a partir de identificación de anomalías en vinculaciones laborales

Acciones para orientar desarrollo del programa de Promoción de la Formalización Laboral.

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Gestionar de manera concertada con empresarios Acuerdos de formalización laboral	Alta	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Empresarios y agremiaciones
Diseñar e implementar metodología para realizar mapeo de relaciones de contratación en el territorio	Alta	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio de Mercado de Trabajo
Diseñar y promover, de manera articulada la implementación de mecanismos para la formalización del empleo adaptados a las	Alta	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio de Mercado de Trabajo

microempresas, trabajadores independientes y auto empleo				
Desarrollar jornadas de formación y sensibilización a trabajadores y empleadores	Alta	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente
Fortalecer la promoción y articulación de programas de protección de la población desempleada y los servicios de gestión del empleo.	Media	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente

Continuación de acciones para orientar desarrollo del programa de Promoción de la Formalización Laboral:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Elaborar y difundir instructivo sobre acuerdos de formalización laboral realizados	Media	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio de Mercado de Trabajo
Evaluar impacto de las actividades desarrolladas para la promoción de la formalización laboral	Media	Formalización laboral	Recursos propios Distrito MinTrabajo, Cooperación Internacional	MinTrabajo, Sindicatos, Cooperación internacional, Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio de Mercado de Trabajo

Artículo 15o.- Definición Eje Fortalecimiento de la Formación y Capacitación para el trabajo. Consiste en promover el desarrollo de más y mejores competencias, llamase también capacidades en cuanto a la formación la formación y capacitación para el trabajo en Buenaventura del talento humano en Distrito de Buenaventura, en pos de una mayor, empleabilidad, cambio y movilidad social en los habitantes

Artículo 16o.- Objetivo Eje Definición Eje Fortalecimiento de la Formación y Capacitación para el trabajo. Desarrollar estrategias interinstitucionales que permitan fortalecer la formación y capacitación para el trabajo en Buenaventura, que responda a las necesidades del tejido productivo y conlleve a generar procesos de cambio y movilidad social en los habitantes.

Artículo 17o.- Programas Eje Fortalecimiento de la Formación y Capacitación para el trabajo. A continuación se detalla un conjunto de programas y acciones que contribuyen al desarrollo del Eje Fortalecimiento de la

Formación y Capacitación para el trabajo, identificando como factores de impacto, Educación pertinente, movilidad social y emprendimientos sostenibles.

Programa 1. - Formación y capacitación laboral

Objetivo: Articular estrategias con las instituciones educativas de todos los niveles para desarrollar un nuevo modelo de la educación integral en el territorio.

Metas:

- Desarrollar un nuevo modelo educativo articulado con las demandas del tejido productivo y/o empresarial para mejorar las condiciones y empleabilidad de los habitantes
- Fortalecer habilidades y competencias para la inserción laboral en apuestas y vocaciones productivas
- Aumentar oferta de cualificación de las diferentes competencias laborales, aportando además al emprendimiento y las competencias actitudinales de la población bonaverense que desea generar ingresos
- Mejores condiciones del capital humano para posibilitar movilidad social

Acciones para orientar desarrollo del programa de Formación y capacitación laboral:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Gestionar la diversificación de la oferta de capacitación para el trabajo	Alta	Movilidad Social	FonBuenaventura Recursos propios Distrito y aliados	Secretaria Desarrollo Económico, Sector Empresarial, Cajas de Compensación Familiar, Escuela Taller de Buenaventura, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Comité Paro Cívico Buenaventura, MinTrabajo, organizaciones de cooperación internacional
Diseñar estrategia para fortalecimiento de habilidades blandas como elemento transversal de formación y capacitación para el trabajo	Alta	Movilidad social	Recursos propios, FonBuenaventura, cooperación internacional y aliados	DNP, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Comité Intergremial, Cámara de Comercio de Buenaventura, Comité Paró Cívico Buenaventura, Universidades
Ampliar estudios de brechas de capital humano por actividades económicas	Alta	Educación pertinente	Recursos propios Distrito	MinTrabajo, MinEducación, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital del Mercado de Trabajo, Cooperación internacional

Continuación de acciones para orientar desarrollo del programa de Formación y capacitación laboral:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Articulación de la educación media, la educación técnica, tecnológica, superior y el sector productivo	Media	Educación pertinente	Recursos propios Distrito FonBuenaventura	MinTrabajo, MinEducación, Secretaria de Educación Distrital, Secretaria de Desarrollo económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Instituciones de Educación Superior, SENA, Comité Paro Cívico Buenaventura, organizaciones de cooperación internacional
Apoyar la diversificación de la oferta de programas académicos de pregrado y posgrado pertinentes en las universidades y SENA asentadas en el Distrito	Media	Educación pertinente	Recursos propios, FonBuenaventura, Universidades	MinEducación, Universidades, SENA, Secretaria Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente

Programa 2. - Fortalecimiento del Emprendimiento de alto impacto

Objetivo: Impulsar la cultura del emprendimiento, apoyando el emprendimiento e innovación en Buenaventura, mediante acciones que orienten e identifique las necesidades y demandas del mercado, fortaleciendo capacidades para el diseño, planeación y sostenibilidad de emprendimientos de alto impacto.

Metas:

- Aumentar número de emprendimientos innovadores y de alto impacto en Buenaventura
- Mejorar capacidades a los emprendedores para diseño, desarrollo y sostenibilidad de los emprendimientos mediante asistencia técnica

Acciones para orientar desarrollo del programa de Fortalecimiento del Emprendimiento de alto impacto:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Gestionar con la Gobernación del Valle, el fortalecimiento en cobertura, servicios técnicos y de apoyo financiero del programa VALLE INN de la Gobernación del Valle del Cauca, en Buenaventura	Alta	Emprendimientos sostenibles	Gobernación del Valle, Recursos propios Distrito y aliados	Gobernación del Valle, Secretaria Desarrollo Económico Departamental, Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Red Local de Emprendimiento, Mesa de Empleo y Trabajo

				Decente, SENA, cooperación internacional
Gestionar con las organizaciones que operan centros de desarrollo empresarial, ampliar cobertura y servicios técnicos para aumentar emprendimientos de alto impacto	Alta	Emprendimientos sostenibles	Centros de Desarrollo Emprearial, Recursos propios Distrito	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Red Local de Emprendimiento, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Centros de Desarrollo empresarial, Organizaciones de microfinanzas
Gestionar con las cajas de compensación familiar ampliar cobertura y servicios de los programas de emprendimiento, innovación y creatividad	Alta	Emprendimientos sostenibles	Recursos propios Distrito, Cajas de Compensación Familiar	Cajas de Compensación familiar, Red Local de Emprendimiento, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Organizaciones de microfinanzas
Promocionar y gestionar con el SENA, fortalecimiento de cobertura y servicios técnicos de acompañamiento y financieros a emprendimientos de alto impacto	Alta	Emprendimientos sostenibles	Fondo Emprender SENA Recursos propios Distrito	Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Red Local de Emprendimiento, SENA, organizaciones de microfinanzas
Promocionar y fortalecer sostenibilidad de la estrategia SACUDETE CREA en Buenaventura (exploración y potenciación de talentos en el marco de la cuarta revolución industrial)	Alta	Emprendimientos sostenibles	MinCultura, PNUD, Empresarios, Recursos propios Distrito y aliados	MinCultura, PNUD, Empresa privada, Universidades, Red Local de Emprendimiento, Secretaría Distrital Desarrollo Económico
Evaluar Impacto de las acciones de emprendimiento	Media	Movilidad social	Recursos propios Distrito FonBuenaventura	Secretaria Distrital Desarrollo económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital Mercado de Trabajo

Artículo 18o.- Definición Eje Promoción del empleo y el Trabajo Incluyente. Consiste en promover el desarrollo de más y mejores competencias, llamase también capacidades en cuanto a la formación la formación y capacitación para el trabajo en Buenaventura del talento humano en Distrito de Buenaventura, en pos de una mayor, empleabilidad, cambio y movilidad social en los habitantes

Artículo 19o.- Objetivo Eje Promoción del empleo y el Trabajo Incluyente. Desarrollar acciones que permitan superar las barreras para la inserción laboral de grupos poblaciones vulnerables (mujeres, jóvenes, población desplazada), mejorando condiciones para su movilidad social

Artículo 20o.- Programas Eje Promoción del empleo y el Trabajo Incluyente. A continuación se detalla un conjunto de programas y acciones que contribuyen al desarrollo del Eje Promoción del empleo y el Trabajo Incluyente, identificando, identificando como factor de impacto, la movilidad social.

Programa 1. - Sensibilización para la disminución de barreras de Inserción Laboral

Objetivo: Concertar con el sector empresarial y/o productivo estrategias para lograr disminuir las barreras que limitan la inserción laboral de personas pertenecientes a grupos vulnerables.

Metas:

- Aumentar número de empresas que crean condiciones de oportunidad laboral incluyente
- Aumentar número de empleos que prioricen vinculación de personas pertenecientes a grupos vulnerables
- Disminución de la discriminación por edad, experiencia, diversidad étnica, género y por ser víctima del conflicto armado, discapacidad, aportando al trabajo incluyente en el territorio

Acciones para orientar desarrollo del programa de Promoción de la Movilidad Social:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Crear e implementar programa de Sensibilización empresarial al trabajo incluyente	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito Cooperación internacional	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Cooperación internacional, MinTrabajo, MinCIT

Continuación acciones para orientar desarrollo del programa de Promoción de la Movilidad Social:

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Implementar programa de Formalización y primer empleo	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, MinTrabajo, MinCIT
Crear e implementar programa de Priorización de la mano de obra local para oportunidades laborales en el territorio	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Cooperación internacional, MinTrabajo, MinCIT
Promocionar y fortalecer programa de Generación de ingresos y empleabilidad para población en extrema pobreza	Alta	Movilidad social	DPS, Recursos propios Distrito, Fondo Emprender SENA, cooperación internacional	DPS, Secretaria Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, cooperación internacional

Evaluar Impacto de las acciones de promoción del empleo y el trabajo incluyente	Media	Movilidad social	Recursos propios Distrito	Secretaria Distrital Desarrollo económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital Mercado de Trabajo

Programa 2. - Promoción y fortalecimiento del Servicio Público de Empleo (SPE)

Objetivo: Realizar acciones conjuntas con las entidades que operan los centros de servicio público de empleo para ampliar su difusión y acercamiento entre los demandantes de empleo y los oferentes, de tal manera que se fortalezca este servicio como herramienta de intermediación y colocación en el mercado de trabajo.

Metas:

- Aumentar número de empresas que crean y registran oportunidades laborales por medio del SPE
- Aumentar número de vinculaciones laborales exitosas por medio del SPE

Acciones para orientar desarrollo del programa de Promoción y fortalecimiento del Servicio Público de Empleo (SPE):

ACCIONES	Prioridad	Factor de Impacto	Fuente de Recursos	Aliados de Gestión
Concertar y liderar programa de Sensibilización empresarial para la utilización del SPE	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, MinCIT, Recursos propios Distrito Cajas de Compensación Familiar	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, SENA, Cajas de compensación familiar, MinTrabajo, MinCIT
Promocionar con la comunidad los distintos servicios de los centros de servicio público de empleo para posicionarla como herramienta de intermediación y colocación laboral	Alta	Movilidad social	MinTrabajo, Recursos propios Distrito Cajas de Compensación Familiar	Secretaría Distrital Desarrollo Económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, SENA, Cajas de compensación familiar, MinTrabajo
Evaluar Impacto del servicio público de empleo	Media	Movilidad social	Recursos propios Distrito	Secretaria Distrital Desarrollo económico, Mesa de Empleo y Trabajo Decente, Observatorio Distrital Mercado de Trabajo

CAPITULO IV

DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DECENTE Y DIGNO EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA

Artículo 21o.- **Instrumentos para la ejecución de la del Plan Local de Empleo como Política Pública de Empleo Decente y Digno en el Distrito de Buenaventura.** Para la ejecución del Plan Local de Empleo la Administración Distrital podrá utilizar entre otros los siguientes instrumentos: a) la conformación de la mesa pública de empleo y trabajo decente, la cual será reglamentada por la administración mediante acto administrativo b) mecanismos para la dinamización de la mesa pública de empleo y trabajo decente, una estrategia adjunta al presente acuerdo y c) la formulación de los planes anuales de acción que trata la Ley Organiza de Planeación o Ley 152 de 1994.

Artículo 22o.- **Coordinación de la mesa pública de empleo y trabajo decente**. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y Rural será el organismo encargado de la coordinación en la mesa pública de empleo y trabajo decente, y como instancia coordinadora y/u orientadora de la Política de Trabajo Decente y Digno en el territorio, deberá garantizar la constante dinamización de la mesa pública de empleo y trabajo decente.

Artículo 23o.- Incorporación en el Plan de Desarrollo Distrital. La mesa pública de empleo y trabajo decente velará para que en los distintos ejes y/o dimensiones del desarrollo plan de Plan de Desarrollo Distrital 2020 – 2023, se incorporen los ejes, programas y acciones a fin garantizar la financiación y materialización del plan local de empleo 2020 – 2023, Buenaventura, ciudad puerto de clase mundial, como política pública para el empleo digno y decente en el Distrito de Buenaventura.

Artículo 24.- Presupuesto. Para efectos de esta política, se aprovisionarán los recursos en los diferentes proyectos de presupuesto anual de las diferentes vigencias, articulados con otros recursos producto de la gestión institucional o de fuentes de cooperación pública o privada del nivel distrital, nacional o internacional.

CAPITULO V

DEL MONITOREO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DECENTE Y DIGNO EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA

Artículo 25.- Matriz General de Seguimiento y Evaluación del Plan Local de Empleo. Con base a la información detallada en el conjunto de elementos del plan (Ejes, Programas y Acciones), la administración distrital a través de la Secretaria de Desarrollo Económico y Rural y la Mesa Publica de Empleo Decente harán el monitoreo, evaluación y seguimiento de todas las acciones del plan, según prioridad y horizonte de tiempo definido para cada una de ellas, como un mecanismo adicional a las herramientas como Plan Indicativo, Metas de Resultados y Metas de Producto que establece el Departamento Nacional de Planeación en los sistemas de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Pública Territorial.

CAPITULO VI

DE LAS **DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 26.- Población Objeto de la Política. Es población objetivo de la presente política la población en edad de trabajar que habita en el territorio distrital y la población infantil.

Artículo 27.- Documentos Adjuntos. Hacen parte constitutiva del presente acuerdo distrital los documentos Matriz General de Seguimiento y Evaluación y Diagnóstico del Problema Público de Empleo en el Territorio.

Artículo 28.- Vigencia y Derogatoria. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones qua le sean contrarias en especial las siguientes:

Dado en Distrito de Buenaventura, a los días ( ) del mes ( ) de 2019

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

ALCALDESA DISTRITAL,