



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**



PLAN LOCAL DE EMPLEO
GUÍA PARA SU ELABORACIÓN



MinTrabajo
República de Colombia



Este documento fue desarrollado en el marco del Programa Nacional de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos de la población, particularmente de la más pobre y vulnerable, del Ministerio del Trabajo con el apoyo de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD, Colombia).

Ministerio del Trabajo
Bogotá D. C., junio de 2012
Primera edición: 2012

©Todos los derechos reservados
Se autoriza la reproducción total o parcial, siempre y cuando se conserve la integridad del texto y se cite la fuente.

RAFAEL PARDO RUEDA

Ministro del Trabajo

MAURICIO OLIVERA GONZÁLEZ

Viceministro de Empleo y Pensiones

DAVID LUNA SÁNCHEZ

Viceministro de Relaciones Laborales

GLORIA LUCÍA OSPINA SORSANO

Secretaria General

NATALIA ARIZA RAMÍREZ

Directora de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

EQUIPO TÉCNICO DE REDACCIÓN Y EDICIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Profesionales de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ DÍAZ

Asesor de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

LUZ ADRIANA ARBOLEDA VILLAMIL

Subdirectora (e) de Formalización y Protección del Empleo

MARILYN LÓPEZ FORERO

Directora de Comunicaciones y Prensa

SORAYA OSORIO

Directora General – FUPAD Colombia

LUZ CRISTINA PINZÓN

Directora de Relaciones Corporativas, Comunicaciones y Desarrollo Social – FUPAD Colombia

GLORIA ALICIA PINZÓN

Especialista temático en generación de ingresos – FUPAD Colombia

JULIO SOLANO JIMÉNEZ

Editor

LEONARDO PARRA

Diseño, diagramación e ilustración



PLAN LOCAL DE EMPLEO

GUÍA PARA SU ELABORACIÓN

Trabajo Pleno

MÁS Y MEJORES EMPLEOS SIGNIFICA: MÁS Y MEJORES EMPRESAS, MEJORES FAMILIAS Y UN MEJOR PAÍS.

El nuevo Ministerio del Trabajo tiene la misión de estimular el empleo formal, digno, productivo y de calidad, que proteja los derechos de los trabajadores, al tiempo que garantice el suministro de talento humano capacitado para atender las necesidades de competitividad y productividad de las empresas de hoy. Son cinco los ejes rectores de la agenda del Ministerio:

1 Trabajo digno y de calidad para todos

- Más y mejor empleo.
- Pacto social por el trabajo.
- El trabajo como eje del desarrollo humano.

2 Ni un trabajador sin protección social

- Protección al trabajador desocupado y en su vejez.
- Protección al trabajador sin patrón o independiente.
- Protección y dignidad al trabajador informal.

3 Puentes para el encuentro de empresas y trabajadores

- Pasar de la confrontación a una relación de construcción de acuerdos.
- El trabajador habla a través de su organización.
- Protección a los derechos fundamentales del trabajo.

4 De la calidad del trabajador depende la calidad de la empresa

- La formación y capacitación hacen trabajadores más productivos y mejor remunerados.
- Siempre hay una manera de realizar mejor el trabajo.
- Mejoramiento de competencias para la movilidad laboral.

5 El trabajo en los nuevos tiempos

- Reglas de juego para todas las formas de trabajo.
- Respuestas dinámicas y adecuadas a los nuevos retos laborales.
- Equidad de género.
- Nuevas modalidades de trabajo en la era digital.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

9

A. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE LA PLANIFICACIÓN

10

B. MARCO LEGAL DE LA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO TERRITORIAL

14

C. EL MINISTERIO Y LAS POLÍTICAS DE TRABAJO

22

D. PLAN LOCAL DE EMPLEO Y PLAN NACIONAL DE DESARROLLO - ESPACIO DE ARTICULACIÓN

32

E. DIRECCIONAMIENTO DEL MINTRABAJO EN EL PLAN LOCAL DE EMPLEO

36

F. EXPERIENCIAS DEL PLAN PILOTO

40

G. LA EXPERIENCIA DE RIOHACHA (LA GUAJIRA)

44

Presentación

En la estructura institucional del mercado laboral existen cuatro objetivos centrales que comprometen la gestión del Ministerio del Trabajo: 1) el incremento de la tasa general de participación, 2) la disminución de la tasa de desempleo, 3) el incremento en la calidad del empleo, mediante la aplicación de políticas activas y pasivas, y 4) el aumento de la productividad.

De la misma forma, concentra sus esfuerzos en tres niveles fundamentales. En primer lugar, la estructura de trabajo compuesto por las instituciones que tienen competencias para la generación de empleo y del desarrollo de la política de mercado de trabajo. Es decir, se encarga de la administración y gestión política.

El segundo nivel compromete la gestión de las políticas activas, aquellas que inciden directamente en la generación de empleo y en la participación laboral del país, y las políticas pasivas, que se limitan a mantener o distribuir el ingreso del mercado de trabajo.

El último nivel corresponde a la coordinación, que implica la interrelación con los sistemas que permiten el aseguramiento de los trabajadores como el de seguridad social y el de promoción social, además la estrategia de gestión del recurso humano.

Como parte del conjunto de políticas están los Planes Locales de Empleo (PLE), que se articulan en los niveles mencionados y que son validadas socialmente por la concertación que involucra las comunidades, los actores estratégicos y las administraciones a nivel local. Así, los PLE 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.

A. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE LA PLANIFICACIÓN

1.

¿Qué es planificar?

Planificar es prever y decidir hoy las acciones que transformarán la situación actual (línea de base), en una situación futura deseable y posible, utilizando eficiente y racionalmente los recursos disponibles¹. Por su parte, la planeación estratégica es el conjunto de contribuciones encaminadas a la orientación general de una empresa, cuyo propósito esencial es lograr una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo².

2.

La planificación

La planificación es un proceso continuo que busca aprovechar las oportunidades, reducir o mitigar las amenazas, potenciar las fortalezas,

¹ DNP, ESAP y Ministerio de Cultura, El proceso de planificación en las entidades territoriales: el plan de desarrollo y sus instrumentos para la gestión 2008 - 2011, p. XX.

² OGLIASTRI, ENRIQUE (1994). *Manual de planeación estratégica*. Tercer Mundo Editores, Ediciones Uniandes, p. 37.

transformar las debilidades, dar soluciones a problemas y atender las necesidades a través de estrategias que, de manera eficiente, apunten al cumplimiento de metas y objetivos³.

3.

La planificación y la gestión pública

El Departamento Nacional de Planeación (DNP) define la gestión pública como “un proceso dinámico, integral, sistemático y participativo, que articula la planificación, ejecución, seguimiento, evaluación, control y rendición de cuentas de las estrategias de desarrollo económico, social, cultural, tecnológico, ambiental, político e institucional de una administración, sobre la base de las metas acordadas de manera democrática. En tal sentido, la planificación orienta la gestión y, por tanto, se constituye en la primera fase de ese proceso”⁴.

³ DNP, ESAP y Ministerio de Cultura, El proceso de planificación... *Op. Cit.*, p. XX.

⁴ *Ídem*, p. XX.



4.

Relación entre planificación y empleo

Las políticas macroeconómicas se relacionan con las políticas de empleo y comprometen su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo. El ejercicio de la planificación pública tipifica al ser humano como sujeto de las acciones y permite la participación bajo un enfoque diferencial de hombres, mujeres, población LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas), etnias, grupos atareos, sectores, organizaciones, empresarios entre otros.

5.

Los ciclos de la planificación y las políticas de trabajo

El levantamiento de los procesos de planificación presenta tres ciclos: a) la formulación y la aprobación, b) la ejecución de los planes, y c) la fase de evaluación y el seguimiento del plan. A través de la formulación del Plan Local de Empleo, las políticas de trabajo pueden incluirse en cada ciclo especificando sus acciones. Igualmente, dentro de los mismos, son fundamentales la organización, la participación y la concertación con las comunidades y con los sectores público y privado territoriales, para generar la legitimidad y el compromiso necesarios.

a) Fase de formulación y aprobación.

Contempla los programas de gobierno, el plan de desarrollo, el plan de ordenamiento territorial y el sistema de información. La administración puede utilizar todos los elementos propios de esta fase para formular el Plan Local de Empleo.

b) Fase de ejecución. Se observa y prioriza el banco de programas y

proyectos, el plan operativo anual de inversiones, el plan indicativo, el plan de acción y el presupuesto. Siendo presentados y aprobados los planes de la administración es posible formular, concertar y presentar el Plan Local de Empleo a los concejos municipales y las asambleas departamentales.

c) Fase de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

Establece los procesos de seguimiento del desempeño de la gestión territorial y al finalizar el período de gobierno se realiza la rendición de cuentas a la ciudadanía. Esta oportunidad debe ser aprovechada tanto por la administración saliente como por la entrante, con el fin de armonizar lo propuesto, donde los Planes de Empleo Local son un objetivo estratégico para la región.

B. MARCO LEGAL DE LA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO TERRITORIAL⁵

1.

Constitución Política

Formulación y aprobación del plan

de desarrollo. El artículo 339 de la Constitución Nacional precisa el contenido y el propósito de los planes de desarrollo. El artículo 340, por su parte, constituye el Sistema Nacional de Planeación y, con éste, los consejos de planeación como instancias de participación ciudadana en el proceso.

Rendición de cuentas. Varios artículos de la Constitución Política soportan la entrega de información a la ciudadanía. El artículo 23, por ejemplo, señala que toda persona puede solicitar información a las autoridades y debe obtener respuesta de ellas.

El artículo 209 define el principio de la publicidad, obligando a la administración a poner en conocimiento de sus

destinatarios los actos administrativos para que éstos se enteren de su contenido, los observen y puedan impugnarlos de ser necesario.

El artículo 270 responsabiliza a la Ley de organizar formas y sistemas de participación ciudadana que permitan vigilar la gestión pública.

2.

Ley Orgánica del Plan de Desarrollo

a) Formulación y aprobación del plan de

desarrollo. La Ley Orgánica del Plan de Desarrollo (Ley 152 de 1994) establece los procedimientos y mecanismos para elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de desarrollo, conforme a las prioridades de los grupos sociales que integran la entidad territorial y el programa de gobierno. También define los mecanismos para su armonización

⁵ Ídem, p. XX.



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.

b) Ejecución. El artículo 29 de dicha Ley establece que todos los organismos de la administración pública nacional deben elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones, un plan indicativo cuatrienal.

En su artículo 36 estipula que para elaborar, aprobar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar los planes de desarrollo de las entidades territoriales se debe aplicar las mismas reglas previstas para el Plan Nacional de

Desarrollo, en cuanto sean compatibles.

El artículo 41 señala que con base en los planes de desarrollo aprobados, cada secretaría y departamento administrativo debe preparar, con la coordinación de la Oficina de Planeación, su plan de acción.

c) Evaluación. El artículo 42 señala que corresponde a los organismos departamentales de planeación evaluar la gestión y los resultados de los planes y programas de desarrollo e inversión, tanto del respectivo departamento como de los municipios de su jurisdicción.

d) Rendición de cuentas. El artículo 43 estipula que el gobernante (gobernador o alcalde) debe presentar un informe anual de ejecución del plan ante el cuerpo colegiado (asambleas departamentales o concejos municipales).

3.

Estatuto Orgánico de Presupuesto

Ejecución. El Estatuto Orgánico de Presupuesto debió ser adoptado en las entidades territoriales en sus estatutos presupuestales, en los términos definidos en los artículos 8 y 49 del Decreto

111 de 1996 (en el cual se compilan la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995, que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto).

Así, el Plan Operativo Anual de Inversiones (POAI) debe señalar los proyectos de inversión clasificados por sectores, órganos y programas, y debe guardar concordancia con el Plan de Inversiones. El POAI, una vez aprobado, debe incluirse en el Proyecto de Presupuesto; sus ajustes lo hacen conjuntamente las oficinas de Hacienda y Planeación.

4.

Ley 388 de 1997

Formulación y aprobación del Plan de Ordenamiento Territorial.

El artículo 6 de la Ley 388 de 1997 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.

5.

Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006)

Formulación y aprobación del plan de desarrollo. El artículo 204 de la Ley 1098 de 2006 establece que el gobernador y el alcalde, en los primeros cuatro meses de su mandato deben elaborar un diagnóstico sobre los temas de infancia, niñez y adolescencia teniendo presente el ciclo de vida, el enfoque de garantía y el restablecimiento de derechos, con el fin de establecer los problemas prioritarios y las estrategias a corto, mediano y largo plazo que se implementarán en el Plan de Desarrollo para atenderlas.

Así mismo, determina que el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y los Ministerios de la Protección Social y de Educación Nacional, con la asesoría técnica del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), deben diseñar los lineamientos técnicos mínimos que contendrán los planes de desarrollo en materia de infancia, niñez y adolescencia teniendo en cuenta el ciclo de vida, el enfoque de garantía y el restablecimiento de derechos.

Las asambleas departamentales y los concejos municipales, por su parte, deben verificar, para su aprobación, que el plan de desarrollo e inversión corresponda con los resultados del diagnóstico realizado.



6.

Ley 617 de 2000 para fortalecer la descentralización

Evaluación. El artículo 79 de la Ley 617 de 2000 establece que el DNP debe evaluar, publicar en medios de amplia circulación nacional, por lo menos una vez al año, los resultados de la gestión territorial.

7.

Ley 715 de 2001 para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros

Evaluación. El artículo 90 de la Ley 715 de 2001 estipula que las secretarías de planeación departamental o la entidad que haga sus veces, deben

(1) elaborar un informe semestral de evaluación de la gestión y la eficiencia, con indicadores de resultado y de impacto de la actividad local, e (2) informar a la comunidad a través de medios masivos de comunicación.

El contenido de los informes lo determina cada departamento, conforme a los lineamientos expedidos por el DNP, garantizando una evaluación de la gestión financiera, administrativa y social, en consideración con el cumplimiento de las disposiciones legales y a la obtención de resultados.

8.

Ley 136 de 1994 - para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios

Rendición de cuentas. El artículo 91, literal E, de la Ley 136 de 1994 establece que el alcalde debe informar sobre el desarrollo de su gestión a la ciudadanía. En los municipios de tercera, cuarta, quinta y sexta categoría, a través de bandos y medios de comunicación local de que dispongan. En los municipios de categoría primera, segunda y especial, a través de las oficinas de prensa de la Alcaldía.

9.

Ley 489 de 1998 sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional

Rendición de cuentas. La Ley 489 de 1998 regula el Sistema de Desarrollo Administrativo, al impulsar la rendición de cuentas, a través de la promoción de estrategias orientadas a fortalecer los sistemas de información de la gestión pública para la toma de decisiones y el diseño de mecanismos, procedimientos y soportes administrativos orientados a fortalecer la participación ciudadana en la toma de decisiones, la fiscalización y el óptimo funcionamiento de los servicios.

10.

Ley 962 de 2005 - Antitrámites

Rendición de cuentas. La Ley Antitrámites busca facilitar las relaciones entre la administración pública y la ciudadanía. En su artículo 3 establece los siguientes derechos directos a las personas: obtener información y orientación acerca de los requisitos jurídicos o técnicos que las disposiciones vigentes imponen a las peticiones, actuaciones, solicitudes o quejas que se

propongan realizar, así como de llevarlas a cabo. También hace referencia al uso de medios tecnológicos para atender los trámites y procedimientos, y la obligatoriedad de poner a disposición del público las leyes y actos emitidos por la administración pública.

11.

Ley 1122 de 2007 - Modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud

a) Ejecución. Según su artículo 33, el Gobierno Nacional definirá el Plan Nacional de Salud Pública para cada cuatrienio, el cual quedará expresado en el Plan Nacional de Desarrollo. Su objetivo será la atención y prevención de los principales factores de riesgo para la salud, al igual que la promoción de condiciones y estilos de vida saludables. El párrafo 2 advierte que las Empresas Promotoras de Salud (EPS) y las entidades territoriales presentarán anualmente el Plan Operativo de Acción, cuyas metas serán evaluadas por el Ministerio de la Protección Social⁶, de acuerdo con la reglamentación expedida para el efecto.

⁶ Se hace referencia al Ministerio de Protección Social para el tiempo de promulgación de la norma. Con la Ley 1444 de 2011 se llevó a cabo el proceso de escisión entre el Ministerio del Trabajo (Decreto 4108 de 2 de noviembre de 2011) y el Ministerio de Salud.



b) Evaluación por resultados. En su artículo 2, establece que El Ministerio de la Protección Social, como órgano rector del sistema, establecerá dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley los mecanismos que permitan la evaluación a través de indicadores de gestión y resultados en salud y bienestar de todos los actores que operan en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. El Ministerio de la Protección Social, como resultado de esta evaluación, podrá definir estímulos o exigir, entre otras, la firma de un convenio de cumplimiento, y si es del caso, solicitará a la Superintendencia Nacional de

Salud suspender en forma cautelar la administración de los recursos públicos, hasta por un año de la respectiva entidad.

Cuando las entidades municipales no cumplan con los indicadores de que trata este artículo, los departamentos asumirán su administración durante el tiempo cautelar que se defina. Cuando sean los Departamentos u otras entidades del sector de la salud, los que incumplen con los indicadores, la administración cautelar estará a cargo del Ministerio de la Protección Social o quien éste designe. Si hay reincidencia, previo informe del Ministerio de la Protección Social, la Superintendencia Nacional de Salud evaluará y podrá imponer las sanciones establecidas en la Ley.

12.

Otras normas para tener en cuenta

Ley 388 de 1997 - Busca armonizar y actualizar las disposiciones contenidas en la Ley 9 de 1989 con las nuevas normas establecidas en la Constitución Política, la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo, la Ley Orgánica de Áreas Metropolitanas y la Ley por la que se crea el Sistema Nacional Ambiental

Ley 1098 de 2006 - Código de la Infancia y la Adolescencia.

Ley 617 de 2000 - Reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993 y se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización y la racionalización del gasto público nacional.

Ley 715 de 2001 - Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

Ley 136 de 1994 - Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.

Ley 489 de 1998 - Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley 962 de 2005 - Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.

Ley 970 de 2005 - Ratifica la Convención de Naciones Unidas en la Lucha contra la Corrupción, así promueve la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y bienes públicos.

C. EL MINISTERIO Y LAS POLÍTICAS DE TRABAJO

1.

Las políticas de trabajo

La labor del Ministerio del Trabajo (MinTrabajo) se enfoca en un conjunto delimitado y preciso de las políticas de empleo para el mantenimiento de las relaciones laborales, individuales y colectivas, de calidad o apropiadas; para la inspección, vigilancia, y control del trabajo; para la protección social; y para incidir en el mercado de trabajo. Esto, a través de políticas de creación de puestos de trabajo, servicios de empleo, formación profesional, intermediación laboral y documentos analíticos para la toma de decisiones.

La competencia de las políticas que maneja el MinTrabajo está relacionada con el mercado de trabajo. Dichas políticas actúan de manera directa sobre la mano de obra, clasificándose en aquellas de carácter pasivo, que se

limitan a mantener o distribuir el ingreso, y las activas, que afectan la estructura del mercado de trabajo e inciden en la generación de empleo y en la participación laboral del país. Estas son: la intermediación laboral, los servicios de empleo, la creación directa de empleos (medida con la TGP)⁷, la reducción y eliminación de barreras, la educación y formación del capital humano.

El ámbito de actuación de estas políticas corresponde a dos niveles: 1) Medio o meso, donde aparecen los servicios públicos de empleo orientados a mejorar la colocación e inserción, los observatorios de mercado de trabajo encaminados a orientar políticas y programas de formación para el trabajo, empleabilidad y generación de ingresos. 2) Nivel micro, donde se ubican los programas de empleo para la población.

⁷ LORA, EDUARDO. *Técnicas de Medición Económica*. TM Editores, p. 49. TGP. Tasa Global de Participación: Indicador de empleo que relaciona la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET): $TGP=PEA/PET \times 100$.



2.

La dinámica del empleo y el mercado de trabajo

Se relaciona desde el nivel macroeconómico, definiendo el entorno donde se involucra la generación de políticas activas de trabajo, que se convierten en un estabilizador del mercado de trabajo armonizando la demanda y la oferta bajo estrategias de productividad y competitividad, la potencialización de emprendimiento e innovación, la promoción de la movilidad, la formación del capital humano y la formalización del empleo bajo el sistema de protección social.

3.

La estrategia del empleo en el Plan Nacional de Desarrollo

Políticamente, el empleo forma parte de la estructura macroeconómica del Estado, pues es parte integral junto con las políticas fiscal, monetaria, productiva, de competitividad y de comercio exterior, conformando el ámbito superior que permite la dirección a un gobierno.

El Plan Nacional de Desarrollo expresa la ruta que se debe seguir en la búsqueda de los objetivos trazados por las políticas macroeconómicas, por ello se crea la Comisión Intersectorial para la Formación y Empleo como un espacio de enlace y articulación interinstitucional. Dicha Comisión, coordinada por el Ministerio del Trabajo, es un escenario donde se crea y se comparte la responsabilidad en la generación de empleo y el establecimiento de objetivos a seguir para lograr mejores condiciones para trabajadores y empleadores.

4.

Planes Locales de Empleo

La capacidad institucional del MinTrabajo, y su actuación, permite la

construcción colectiva que actúa en el nivel microeconómico e involucra al sector productivo, las comunidades y la administración. Esto asegura, entre otros fines, la generación y creación de empleo, observando variables como el crecimiento de la población: Tasa de crecimiento de la población (TCP), Tasa de crecimiento vegetativo (TCV), Tasa neta de migración (TNM), Tasa bruta de natalidad (TBN) y la Tasa bruta de mortalidad (TBM)⁸.

Los Planes Locales de Empleo resultan de una construcción colectiva que surge como producto de la lectura que generan los análisis del diagnóstico, del contexto, de variables e indicadores socioeconómicos y la definición de los impactos del entorno característico de cada región. Forman parte del conjunto de políticas de trabajo, validadas socialmente por la concertación que involucra las comunidades, los actores estratégicos y administraciones a nivel local y municipal. Así, los Planes Locales de Empleo permiten fijar objetivos, metas y programas, propiciando las condiciones favorables para el aumento de la oferta de trabajo, la población

económicamente activa (PEA)⁹ y la Tasa General de Participación (TGP), lo que garantiza un desarrollo social y un crecimiento económico sostenible y sustentable.

5.

Objetivos del Plan Local de Empleo

La formulación y definición de los objetivos debe estar alineada con la solución de los principales problemas del mercado laboral de la región. Además, debe conjugar e integrar todas aquellas acciones que obedezcan a unos lineamientos prioritarios y estratégicos, que contribuyan coordinadamente a resolver los principales problemas de este mercado, que se relacionan comúnmente con causas, como la informalidad y la insuficiencia de ingresos.

La información organizada por las administraciones le permite al MinTrabajo acercarse a la situación territorial, con ella es posible dirigir los esfuerzos públicos y privados hacia aquella población más expuesta a la pérdida

⁹ *Op. cit.*, p. 49. La PEA constituye la oferta de trabajo y es un indicador base de comparación que se utiliza para medir el tamaño relativo del desempleo y el subempleo.

⁸ *Op. cit.*, p. 19.



permanente del empleo y de los ingresos, en general, los más pobres y poco educados. Esta información se convierte en el insumo para crear mecanismos como el Plan Local de Empleo, que propende por la implementación de programas que habiliten a estas personas para el trabajo, acorde con su ciclo de vida y que generen oportunidades para la creación o mejora de sus ingresos. Entonces, los retos se enfocan en la forma de afrontar, crear y/o fortalecer una política de empleo local; en instituciones que administren su funcionamiento; en la generación de empleos nuevos o de mejorar el empleo existente; en generar estabilidad y calidad en los trabajos; en potenciar la

inserción laboral de los desempleados, en mejorar la cualificación de los trabajadores¹⁰; en promover la igualdad de acceso al empleo, y en favorecer el emprendimiento y el autoempleo.

6.

Estrategias del Plan Local de Empleo

Las estrategias son acciones planificadas e integradas que buscan organizar y generar los incentivos necesarios en los agentes dinamizadores económicos y sociales, para conseguir el objetivo de la reducción del desempleo y la informalidad, como se propone a continuación:

a) Fortalecimiento de la institucionalidad para el empleo y la generación de ingresos. Es una estrategia fundamental, la cual busca asegurar que el soporte de las acciones emprendidas, tengan una verdadera legitimidad, ya que constituyen acuerdos programáticos que conllevan a la toma de acciones y a la realización de proyectos.

¹⁰ DANE. Indicadores de Educación Formal. La tasa de aprobación corresponde a la relación existente entre la población de estudiantes que aprueban un grado y la población matriculada en el grado específico. Es decir, la proporción de alumnos que al culminar el año lectivo cumplen los requisitos académicos para matricularse al año siguiente en el grado inmediatamente superior.

b) Centralizar, coordinar e integrar la política local de empleo. La estructura del Estado permite la coordinación e integración de cada una de las entidades que se comprometen con la gestión de la administración, haciendo posible que las acciones se ejecuten, cumpliendo las directrices emitidas desde el MinTrabajo, en articulación con los entes regionales.

c) Establecer rutas de empleabilidad, apoyo al emprendimiento innovador y generador de empleo. Las estrategias de este tipo buscan sondear e investigar cuáles pueden ser las líneas de creación del empleo, teniendo como escenario las características propias de las regiones y los municipios, así como las posibilidades de la creación de empresas.

d) Promover la formalización y la afiliación a la seguridad social. Esta estrategia tiende a formalizar el trabajo y a mejorar su calidad, permitiendo que se incluya en los programas de seguridad social a los núcleos familiares para proporcionar una mejor calidad de vida del trabajador y de los suyos.

e) Apoyar la inversión directa en las regiones, observando parámetros tributarios. La administración puede auspiciar esta estrategia estudiando cuál sería el mejor uso del suelo y las

bondades tributarias para la instalación de nuevas empresas y la llegada de inversionistas. Este tipo de estrategia competitiva desarrolla las ventajas absolutas y comparativas de las regiones, que se puede medir a través de algunos indicadores tecnológicos y de dotación factorial como la relación capital-producto¹¹, la productividad del trabajo¹² o la relación capital - PEA¹³.

7.

Ejes del Plan Local de Empleo

La identificación de los ejes del Plan Local de Empleo se da sobre la base del análisis de diferentes variables socioeconómicas y sobre la cuál sería el efecto de las mismas en las rutas seleccionadas para la generación de empleo, llegándose a consolidar los siguientes ejes.

a) Empleo de calidad

En este eje se observa que la calidad del empleo para las personas está ligada

¹¹ LORA, EDUARDO (1991), Op. Cit. p. 147. La relación capital-producto es un indicador tecnológico que relaciona el capital existente en la economía (K) y el nivel de producción (PIB). $k = K/PIB$

¹² *Ídem*, p. 150. Relación Capital Trabajo: $K/E = (K/PIB) (PIB/E)$. Este indicador ayuda a medir la cantidad de capital necesario para la generación de un número determinado de empleos.

¹³ *Ídem*, p. 150. Relación Capital - PEA: $TD = 1 - (K/PEA + K/E)$. Este indicador de dotación factorial compara el acervo de capital con la disponibilidad de la fuerza de trabajo y la cantidad media de capital por trabajador. La relación de estas variables deja ver la disparidad entre la dotación factorial y la estructura de trabajo



con la formación, con la capacidad de gestión, con las oportunidades y las restricciones del mercado laboral.

Los esfuerzos de los Planes de Empleo, cobran sentido en tanto que el empleo cuenta con mejoras crecientes para los empleados, empresarios y clientes. Fundamentalmente, las mejoras están referidas a la sostenibilidad, bajo las condiciones de un mercado que es cada vez más enfocado a la satisfacción y demanda de los clientes cautivos y nuevos.

La oportunidad de nuevas empresas de instalarse bajo condiciones competitivas genera una demanda cualificada, aumentando la tasa general de participación (TGP), lo que obliga a tener un capital humano competitivo frente a los cambios del entorno mundial.

b) Fortalecimiento y emprendimiento

Este eje enfoca su atención en el acompañamiento de las unidades productivas y su incidencia en la familia y en la dinámica regional. Se entiende como unidad productiva a la empresa, sin importar su tamaño, que como parte de su funcionamiento incorpora la contratación de capital humano para ofertar productos y servicios, incidiendo en la generación de empleo e ingresos, que en el modelo económico dinamiza el consumo, la inversión y el gasto.

Regionalmente, el efecto del desarrollo de empresas se refleja en la calidad de vida, que se mide entre otros con los indicadores de Necesidades Básica Insatisfechas (NBI), Índice de Desarrollo Humano (IDH) y Línea de Pobreza (LP)¹⁴.

c) Clima de inversión y promoción

¹⁴ NBI es un indicador de las necesidades básicas insatisfechas que busca determinar, con ayuda de algunos indicadores simples, si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. Los grupos que no alcancen un umbral mínimo fijado son clasificados como pobres. Los indicadores simples seleccionados son: viviendas inadecuadas, viviendas con hacinamiento crítico, viviendas con servicios inadecuados, viviendas con alta dependencia económica, viviendas con niños en edad escolar que no asisten a la escuela.

El IDH es un indicador propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para medir el nivel de desarrollo humano de un territorio. El IDH se basa en tres indicadores: 1) Longevidad, medida en función de la esperanza de vida al nacer. 2) Nivel educacional, medido en función de una combinación de la tasa de alfabetización de adultos (ponderación, dos tercios) y la tasa bruta de matrícula combinada de primaria, secundaria y superior (ponderación, un tercio). 3) Nivel de vida, medido por el PIB real per cápita (Paridad del Poder Adquisitivo de la Tasa de Cambio - PPA en dólares).

La línea de pobreza (LP) e indigencia define como pobre a la persona que no está en condiciones de satisfacer sus necesidades vitales y ni de acceder a una vida digna.

Hacer del territorio una zona atractiva para la inversión, tanto para el empresario local como para el inversionista externo es el propósito fundamental de este eje del plan. Si bien es importante la promoción, y con ella se logra atraer inversión, es necesario que desde el territorio se cuente con la capacidad para cumplir con lo ofertado. El clima favorable para los inversionistas incluye, entre otras condiciones, contar con redes de servicios adecuadas y propicias para la instalación de centros o complejos empresariales, el uso del suelo bajo estos mismos parámetros, una adecuada oferta ambiental, exenciones tributarias y períodos de gracia en el pago de impuestos, condiciones de seguridad social estructuradas y funcionales, y una oferta laboral con un adecuado nivel educativo.

En este contexto se dan las condiciones de competitividad que permiten la llegada a las regiones y municipios de empresas nacionales e internacionales que, acordes con los ritmos de crecimiento del comercio, se atreven a deslocalizar sus plantas y proyectos productivos, generando ingresos para los habitantes de la región y en el ámbito nacional.



Ejemplos para la formulación de los objetivos

A continuación, se presentan algunos ejemplos que pueden servir como referentes para formular los objetivos de los Planes Locales de Empleo, pero que deben ser identificados con las características y dinámicas propias de cada región.

“CREAR O FORTALECER EL SERVICIO público de empleo como un esquema centralizado de acercamiento entre la oferta y la demanda, integrando la oferta institucional nacional y local. El Sistema Público de Empleo (SPE) creado o existente, implementará unas rutas de empleabilidad que incluyan orientación, acompañamiento, capacitación y la intermediación entre la oferta y demanda de trabajo, teniendo en cuenta las realidades del entorno productivo sectorial y territorial de forma incluyente”.



“CREAR O FORTALECER EL PROGRAMA para la capacitación laboral, que incluya una ruta de orientación y acompañamiento dirigido a potenciar la cualificación de los trabajadores y facilitar el enganche directo de trabajadores desempleados en proyectos locales y regionales”.

“Establecer convenios con las instituciones educativas existentes, para la formación pertinente, ágil y efectiva de los trabajadores”.

“Potenciar la generación de empleo estable y de calidad, además del mantenimiento del empleo existente, mediante

políticas selectivas que incentiven los sectores con posibilidades de crecimiento y generación de valor agregado, en poblaciones con especiales dificultades de acceso de empleo, especialmente los jóvenes, las mujeres, los desempleados de larga duración y las personas con discapacidad”.

“Estimular el emprendimiento con la creación y fortalecimiento de servicios de acompañamiento, asesoría y asistencia técnica empresarial y de emprendimiento, tanto a pequeñas y medianas empresa con potencial innovador, así como a emprendedores natos que se encuentran en situación de pobreza¹⁵ y vulnerabilidad”.

¹⁵ LORA, *Opus Cit.* p. 74. Indicador social que se complementa con las medidas de distribución del ingreso como la Curva de Lorenz, el Coeficiente de Gini y el Coeficiente de Theil.

D. PLAN LOCAL DE EMPLEO Y PLAN NACIONAL DE DESARROLLO - ESPACIO DE ARTICULACIÓN

1.

Inclusión del Plan Local de Empleo en la formulación y aprobación del Plan de Desarrollo Económico y Social Territorial (PDES)

En esta fase se establece la ruta de mediano y largo plazo de la administración y sus lineamientos políticos, que son el resultado de la concertación del gobierno territorial y la comunidad. Se expresa a través de la consolidación de programas y subprogramas, que incluyen los proyectos bajo los lineamientos de las políticas del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

El programa de gobierno definido, que tiene como antecedentes las competencias, el diagnóstico, los problemas prioritarios de la comunidad identificados y cuantificados, así como sus posibles soluciones, busca, en esta

instancia, contemplar los objetivos y metas territoriales y sectoriales. También incluye las estrategias y políticas que se plantean y compromete los aspectos económicos, sociales, ambientales e institucionales, así como las formas, medios e instrumentos que se utilizarán para la armonización de lo territorial con los demás niveles del Estado y sectores productivos y sociales.

Por ser la política de empleo un elemento fundamental de la planeación, su armonización e inclusión es efectiva en esta fase. Bajo la visión territorial y municipal, compromete el programa de gobierno, el Plan de Ordenamiento Territorial (POT) y el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Una muestra de ello es la forma como el ordenamiento del suelo conlleva a generar atractivos para los inversionistas que buscan posicionar y expandir sus sistemas productivos, en regiones donde las condiciones del entorno le sean diferenciales a favor.



En este contexto, los elementos integradores entre política y propósitos, dinamizan las regiones y comunidades frente al contexto empresarial a nivel sectorial; propone acuerdos sociales, institucionales y políticos con una dimensión económica, social, tecnológica, ambiental, política e institucional, que sustancialmente fortalecen los recursos incluidos en el Plan de Inversiones; y articula la estrategia del plan con los recursos financieros (fuentes), identificados de manera discriminada y referida a programas, subprogramas y proyectos prioritarios que se enfoque en el desarrollo de las condiciones competitivas de la región.

2.

Inclusión del Plan Local de Empleo en la fase de ejecución del PDES

La puesta en marcha del Plan de Desarrollo relaciona la gestión administrativa e institucional con la forma como se procede y manejan los recursos para el logro de los objetivos. La aplicación de instrumentos, como el Plan Indicativo Cuatrienal, permite la articulación de la gestión en el cumplimiento de objetivos, metas y estrategias, y enfoca la ruta que cada una de las dependencias de la administración debe llevar en orden de su competencia, bajo la premisa del cumplimiento de las políticas, programas y proyectos.

Los demás instrumentos, como el Plan Indicativo, el Plan de Acción, los recursos de inversión de la vigencia, así como el Plan Operativo Anual de Inversiones, la gestión del Banco de Proyectos de Inversión y los proyectos de inversión, muestran prioritaria y tangiblemente la capacidad para gobernar y el efecto de las políticas.

La gestión de la administración, y el resultado de la misma, lleva a integrar los proyectos de inversión como prioritarios en la concreción de las

políticas de empleo, dado que los mismos permiten el aumento de la tasa global de participación, generando renta, dinamizando su economía y permitiendo el desarrollo de sus pobladores.

3.

Inclusión de los Planes Locales de Empleo en la fase de evaluación

La última de las fases del PDES involucra un plan aprobado y verificado a través de la observación de los proyectos, el Plan de Acción, el Plan Indicativo y la ejecución presupuestal. Esta evaluación incluye la rendición de cuentas, donde la administración expone a la sociedad la forma como se han ejecutado los recursos, bajo los lineamientos del plan de gobierno, y expone la transparencia de la gestión y la eficacia de la misma, entre otras.

Aunque parece fuera de contexto, en esta fase es posible formular la estrategia sobre el Plan Local de Empleo, pues la oportunidad de socializar y contextualizar dicha opción, y la inclusión del mismo, se hace teniendo en cuenta el comportamiento de indicadores laborales como la oferta de trabajo o

PEA¹⁶ y la tasa de desempleo (TD)¹⁷, e indicadores demográficos, lo cual permite desarrollar el plan a largo plazo.

¹⁶ LORA, *Op. Cit.* p. 49.

¹⁷ *Ibidem*, p.49. La TD es indicador que define la proporción de la fuerza de trabajo que se encuentra desempleada, donde D es el número de desempleados: $TD = D/PEA \times 100$.

E. DIRECCIONAMIENTO DEL MINTRABAJO EN EL PLAN LOCAL DE EMPLEO

Con posterioridad a los procesos de escisión, la reorganización del Ministerio de Protección Social y la creación del Ministerio del Trabajo (Ley 1444 de mayo del 2011), la adopción de los preceptos misionales de éste, comprometen los lineamientos de las políticas laborales en Colombia y se convierten en el eje de su función, estableciendo estrategias, teniendo en cuenta los cambios del contexto nacional e internacional.

El Decreto 4108 de noviembre de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública determinó los alcances de la gestión del Ministerio del Trabajo y en su artículo primero estipula que “son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo; el respeto por los derechos fundamentales; las garantías de los trabajadores; el fortalecimiento, promoción y protección de las

actividades de la economía solidaria, y el trabajo decente a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio del Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones”.

En este espacio, la pertinencia de las funciones del MinTrabajo, como de sus oficinas regionales, apunta a la generación del tema al que se dedica esta guía. Además, ayudan a la participación de la comunidad en los ambientes de concertación, que propiciaron la generación de los actuales Planes Locales de Empleo.



La participación en las mesas técnicas y en los acuerdos establecidos en la prueba piloto, que involucró a dieciséis municipios a nivel nacional, se constituyó en un verdadero reto para la gestión ministerial, muy por encima de las funciones de inspección, vigilancia y control, únicamente. El esquema de trabajo desarrollado demostró que las políticas de empleo nacen de un reconocimiento y definición del contexto, de la apropiación de la gestión bajo los lineamientos de las políticas de tipo macroeconómico y de la definición de las necesidades de empleo en cada una de las regiones.

La lectura dada por los observatorios de trabajo a los indicadores socioeconómicos en cada región fueron fundamentales durante este proceso, pues permitió asegurar la tendencia de los mismos y determinar la posibilidad para disminuir el impacto

sobre la vía de la generación del ingreso, la productividad y la inversión.

Para ultimar las acciones se buscó incluir los elementos estratégicos que sirvieran para la generación de políticas de trabajo, de manera articulada y coordinada con otras entidades y organizaciones del Estado, con el propósito de generar la institucionalidad frente a las necesidades de las regiones y municipios.

1.

Programa de asistencia técnica para la generación de los Planes Locales de Empleo

La ruta marcada para el direccionamiento de las estrategias y acciones incluye la implementación de asistencia técnica, que el MinTrabajo trazó como eje para la generación de la política de empleo, el emprendimiento y la generación de ingresos en el contexto regional y local.

El objetivo de dicho programa fue facilitar mediante metodologías participativas, la transferencia de conocimientos, recursos técnicos y de gestión a las entidades regionales, para orientar la construcción de objetivos comunes en la generación

y consolidación de capacidades de formulación, diseño e implementación de políticas de empleo y proyectos que buscaron la generación de ingresos para la población, acorde con las características de su entorno social y productivo.

2.

Acciones estratégicas

Las acciones adelantadas involucraron:

a) liderar mesas y planes regionales de empleo, b) apoyar los observatorios de empleo (análisis proyecciones y estudios); c) apoyar la ejecución de políticas de generación y fomento de empleo; d) apoyar la formulación de proyectos regionales de empleo; e) apoyar la planificación local de la oferta de formación para el trabajo; f) apoyar la gestión integral migratoria laboral; g) apoyar programas de formalización, y h) apoyar programas de protección al desempleo.

3.

Articulación de la gestión ministerial

El acompañamiento e intervención del

MinTrabajo fue de gran importancia, dada la condición de institucionalidad y la articulación de su gestión pública con los diferentes niveles de la administración en las regiones, además de la validez que su presencia dio al aseguramiento de los programas en el tiempo.

La dinámica misma que adquirieron las acciones realizadas, hizo necesario que el Ministerio asumiera un papel protagónico desde el inicio del proyecto, ya que la sensibilización de las administraciones y los diferentes actores fue un soporte fundamental para motivar comunidades, empresarios, instituciones educativas y organizaciones comunitarias, como requisito para la construcción concertada de los Planes Locales de Empleo.

Por último, la misma visión estratégica que el MinTrabajo le dio a la selección de los municipios fue pieza clave para aproximar la prueba piloto a la inclusión de variables socioeconómicas, que dejaron ver que la riqueza de recursos y de capital humano se condiciona y prepara frente a la posición geoestratégica, en especial en los municipios de frontera.

F. EXPERIENCIAS DEL PLAN PILOTO

El MinTrabajo incluyó la observación de 16 municipios en ocho departamentos a través de la asistencia técnica¹⁸ y de la intervención a comunidades, apoyado por la gestión de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD). El propósito de dicha prueba era, precisamente, lograr una aproximación a la construcción de los Planes Locales de Empleo a través de la aplicación de la metodología de acción participativa, donde estuvo presente la administración pública y los diferentes actores y sectores de estas regiones.

¹⁸ La asistencia técnica es un acompañamiento que se ejecuta de manera directa e indirecta en un proceso de construcción concertada entre la administración pública, la comunidad y los actores de una región, y cuyo objetivo central es el levantamiento de los Planes Locales de Empleo.

1.

¿Cómo se adelantó este proceso?¹⁹

Una vez perfeccionados los procesos legales de alcance del proyecto, se adelantaron las siguientes actividades:

Alistamiento y planificación. Incluyó la presentación de la FUPAD al MinTrabajo de los aspectos técnicos, metodológicos, obligación de productos, objetivos y resultados.

Sensibilización y socialización. A través de la presentación de cartas emitidas por el MinTrabajo se llegó a las diferentes instancias de la administración a nivel regional, así como de la participación de los sectores y principales actores a través de actividades como:

¹⁹ La FUPAD, en convenio con la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por su sigla en inglés), adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo la sistematización completa y extensa de esta experiencia, que se puede consultar en la dirección electrónica: <http://www.fupad.org/>



identificación de aliados estratégicos; elaboración de directorio; reuniones de socialización, tanto grupales como individuales; conversatorios.

Relacionamiento territorial (mapeo y diagnóstico socioeconómico).

Buscó establecer la oferta y demanda de empleo y su relación con los actores regionales.

Mapeo territorial. Se identificaron actores estratégicos, tanto oficiales como privados, y se conformó la mesa técnica.

Ajustes metodológicos del diagnóstico. Realizados a las propuestas y trabajos desarrollados sobre las estrategias diseñadas.

Diagnóstico territorial. Identificando las necesidades y potencialidades socio productivas de la región a través de: recolección y análisis de información generadas por fuentes primarias y secundarias; realización

de grupos focales; realización de entrevistas; implementación de las mesas de diálogo-reuniones sobre los temas de empleo y generación de ingresos con actores como gobierno, sector privado y sociedad civil; los procesos de concertación con la construcción y participación de los actores a nivel regional.

Definición y formulación del Plan de Empleo. Construido bajo los criterios de la planeación estratégica alineados con los Planes de Desarrollo Locales y Regionales.

2.

Principales resultados

Al finalizar los procesos, se concertaron y socializaron en los 16 municipios los Planes Locales de Empleo. A continuación se presenta la parte programática de uno de ellos, observando que se ha seleccionado como ejemplo Riohacha por la participación étnica, las condiciones socioeconómicas, la situación estratégica de frontera, el horizonte de desarrollo, la articulación entre actores y la administración territorial, entre otras variables.

G. LA EXPERIENCIA DE RIOHACHA (LA GUAJIRA)

NOMBRE DEL PLAN:

Por una Riohacha próspera e inclusiva.

OBJETIVO DEL PLAN.

Fortalecer la dinámica productiva mejorando la oferta territorial, la capacidad empresarial y la gestión regional, para garantizar más y mejores empleos de calidad.

1. EJE EMPLEO DE CALIDAD²⁰

A) OBJETIVO. Incrementar las capacidades sociales, productivas y técnicas de las personas del municipio de Riohacha, acordes con las potencialidades que presenta por ser la zona frontera, costera y su ubicación y condiciones ambientales y culturales, permitiéndole a la población acceder a mejores oportunidades de ingreso y empleos de calidad.

²⁰ En este eje se observa que la calidad del empleo para las personas está ligada con la formación, con la capacidad de gestión, con las oportunidades y las restricciones del mercado laboral.

B) METAS: **1)** Fomentar la cultura emprendedora y productiva; **2)** formar a la población en programas y oficios de pertinencia a la demanda económica y laboral; **3)** mejorar la calidad de empleo en Riohacha, y **4)** disminuir la informalidad.

C) PROGRAMAS Y PROYECTOS:

PROGRAMA 1 - CAPITAL HUMANO:

Se busca que el municipio cuente con un capital humano capacitado y formado de manera integral, con el fin de incrementar el desarrollo humano y disminuir la pobreza.

PROYECTO 1. Incrementar las capacidades de 500 jóvenes en edad de trabajar para aprender a tomar el control de decisiones.

PROYECTO 2. Incentivar la formación técnica y tecnológica en lo referente a la minería, turismo, pesca y agricultura (1.500 personas de la red unidos).



PROYECTO 3. Fomento del bilingüismo en cinco establecimientos educativos del municipio.

PROGRAMA 2 - FORTALECIMIENTO DE

CAPACIDADES OCUPACIONALES: La población económicamente activa debe fortalecer sus habilidades y competencias sociales y ocupacionales, elevando su perfil laboral para la vinculación en empleos formales y de calidad. Por tal motivo, es fundamental desarrollar una cultura emprendedora y productiva que incida desde los primeros años de escolaridad y que dote a la comunidad de los elementos, habilidades y competencias necesarias para incrementar de manera integral las capacidades de la persona.

PROYECTO 1. Salto a la productividad y el empleo a través de la cátedra de creación de empresas con impacto nacional y futuro internacional (Ceinfi) en 5 colegios de básica y media.

PROYECTO 2. Fomento de la mentalidad emprendedora y productiva de 500 personas de la población indígena y vulnerable del Municipio de Riohacha.

PROGRAMA 3 - EMPLEABILIDAD: El programa se propone mejorar la empleabilidad de los habitantes del municipio con menos oportunidades, en articulación con las empresas asentadas en el departamento de La Guajira, a través de la implementación de proyectos socio laborales y la creación de una estructura que se encargue del acompañamiento y seguimiento a las políticas de empleo.

PROYECTO 1. Creación de la oficina de empleo del municipio

PROYECTO 2. Incremento de los conocimientos técnicos y destrezas para realizar oficios y creación de emprendimientos en la población de 18 a 40 años.

2. EJE DE FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO²¹

²¹ Este eje enfoca su atención en el acompañamiento de las unidades productivas y su incidencia en la familia y en la dinámica regional.

A) OBJETIVO: Suscitar el fortalecimiento de la gestión empresarial en las unifamiliares, micro, pequeñas y medianas empresas, de manera tal que se incremente la formulación, crecimiento y generación de empleo en el municipio, aprovechando las oportunidades y potencialidades de Riohacha.

B) METAS: Incrementar los niveles de formalización en las microempresas, y promover convenios, alianzas público-privadas para la inclusión social y productiva de la microempresa a través de la tercerización de productos y servicios para ofertar a la mediana y gran empresa.

C) PROGRAMAS Y PROYECTOS:

PROGRAMA 1 - FOMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD: se encarga de llevar a cabo proyectos orientados a proveer servicios de desarrollo integral empresarial, fundamentalmente enfocados en las etapas de gestación y emprendimiento de nuevas iniciativas; fomentar la diversidad de la oferta financiera y la asistencia técnica a las microempresas, en aras de incrementar la competitividad, productividad y formalización.

PROYECTO 1. Fortalecimiento del campo en los sectores caprino, bovino,

agrícola, agroindustrial y pesquero.

PROYECTO 2. Fomento a la producción agrícola de los indígenas wayúu, recuperando el conocimiento ancestral.

PROYECTO 3. Alianza productiva para la explotación de especies vegetales biocombustibles no alimentarias.

PROGRAMA 2 - FOMENTO AL

EMPRENDIMIENTO: busca desarrollar proyectos encaminados a fortalecer, de manera integral, a los habitantes de la zona rural y urbana del municipio, potencializando las capacidades y vocaciones de las empresas, auto empleadores y comunidad en general.

PROYECTO 1. Apoyo de capitalización a 500 proyectos de negocios formulados por participantes de la Ruta de Ingresos y Empresarismo (RIE).

PROYECTO 2. Ablandamiento de acceso a recursos económicos por las entidades financieras.

3. EJE CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN²²

A) OBJETIVO: Promover y fomentar acciones que propendan por brindar las condiciones óptimas, para el asentamiento de inversionistas

²² Hacer del territorio una zona atractiva para la inversión, tanto para el empresario local como para el inversionista externo, es el propósito fundamental de este eje del plan.



externos y la activación de los inversionistas internos.

B) METAS: Fortalecer estrategias para la ejecución de proyectos de infraestructura en servicios públicos.

Fomentar iniciativas de responsabilidad social y empresarial, encaminadas al apoyo de las comunidades menos favorecidas con un enfoque incluyente.

Consolidación de Riohacha como un municipio turístico

C) PROGRAMAS Y PROYECTOS:

PROGRAMA 1 - INFRAESTRUCTURA:

La infraestructura es sinónimo de desarrollo económico, social y humano. El crecimiento económico y las oportunidades de bienestar

de las ciudades están claramente correlacionados con el grado de desarrollo de su infraestructura. Es fundamental que Riohacha le dé la más alta prioridad a la modernización de su infraestructura, puesto que es una condición para triunfar en la economía global.

PROYECTO 1. Plan de agua.

PROYECTO 2. Plan turístico.

PROYECTO 3. Plan vial.

PROGRAMA 2 - FOMENTO TURÍSTICO:

PROYECTO 1. Clúster turístico para el Municipio de Riohacha.

MÁS INFORMACIÓN:

www.mintrabajo.gov.co

LÍNEAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

FUERA DE BOGOTÁ: 01 8000 513 100

EN BOGOTÁ: (57-1) 489 3900