



**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

**Convenio N° 188**

**Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las  
políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos**

# **Plan Departamental de Empleo de Boyacá**



JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN  
**Presidente de la República**

RAFAEL PARDO RUEDA  
**Ministro del Trabajo**

JUAN CARLOS CORTES GONZALEZ  
**Viceministro de Empleo y Pensiones**

JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ  
**Viceministro de Relaciones Laborales**

DIANA ISABEL CÁRDENAS GAMBOA  
**Directora de Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar**

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ DÍAZ  
**Subdirector (e) de formalización y protección del empleo**  
**Asesor Viceministerio de Empleo y Pensiones**  
**Dirección de Generación y Protección de Empleo y el Subsidio Familiar**

**Equipo técnico de la Dirección de Generación  
y Protección al Empleo y Subsidio Familiar**

**Fundación Panamericana para  
el Desarrollo - FUPAD Colombia**

SORAYA OSORIO  
**Directora General**

LUZ CRISTINA PINZÓN C.  
**Directora de Relaciones Corporativas,  
Comunicaciones y Desarrollo Social**

GLORIA NELLY ACOSTA  
**Directora de Desarrollo Socioeconómico**

GLORIA ALICIA PINZÓN C.  
**Gerente de convenios de Desarrollo Socioeconómico**

CARLOS PARRA  
JOSE RAMÍREZ  
SHARON PULIDO  
SERGIO FELIPE AMAYA  
SANTIAGO VELÁSQUEZ  
**Equipo de actualización**

## **Actualización N° 1. Marzo de 2014**

Edición y corrección de estilo  
Isabella Recio  
Periodista

Producción gráfica  
Opciones Gráficas Editores Ltda.  
Teléfonos: (1) 224 1823 – (1) 430 1962  
[www.opcionesgraficas.com](http://www.opcionesgraficas.com)

## Tabla de contenido

Introducción .....	6
1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo de Boyacá ...	8
1.1. Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT .....	8
1.2. Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos .....	8
1.3. Caracterización socioeconómica departamental.....	10
<b>1.4</b> Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo.....	11
1.5. Socialización del Plan Departamental de Empleo .....	10
2. Caracterización socioeconómica general del departamento.....	11
2.1. Aspectos demográficos .....	12
2.2. Entorno económico.....	14
3. Diagnóstico departamental del mercado laboral .....	18
3.1. Magnitud del empleo y el trabajo .....	18
3.2. Calidad del empleo y el trabajo.....	22
3.3. Estatus del empleo en grupos vulnerables del departamento .....	25
3.4. Derechos laborales y conflictividad.....	28
4. Factores que afectan el mercado laboral en el departamento.....	33
4.1. Crecimiento económico y demanda.....	33
4.2. Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles .....	33
4.3. Niveles de educación general y formación laboral de la población .....	34
4.4. La demanda y la oferta laboral .....	35
4.5. Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales.....	36
5. Acciones en marcha para resolver las problemáticas del mercado laboral en el departamento.....	37
5.1. Presencia institucional .....	37
5.2. Programas y proyectos en curso para promover el empleo .....	38
5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo.....	38
5.2.2 Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo.....	40
5.3. Coordinación institucional de las políticas laborales .....	43
6. Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo .....	45
6.1. Objetivos generales .....	45
6.2. Objetivos específicos.....	45
6.3. Metas e indicadores.....	46
6.3.1 Metas de gestión .....	46

6.3.2 Metas de producto.....	46
7. Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo.....	48
7.1 Proyecto Estratégico.....	48
7.2 Eje estratégico 1: Desarrollo y Competitividad.....	49
7.3 Eje estratégico 2: Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos.....	52
7.4 Eje estratégico 3: Formación y Capacitación Laboral.....	53
7.5 Eje estratégico 4: Intermediación Laboral y Colocación.....	54
7.6 Eje estratégico 5: Coordinación Institucional y Fortalecimiento de Capacidades Territoriales.....	54
7.7 Eje estratégico 6: Fortalecimiento Normativo y Diálogo Social.....	55
8. Fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo.....	58
9. Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo.....	62
10. Recomendaciones.....	64
11. Referencias Bibliográficas.....	67
12. Anexos.....	69

## **Índice de Tablas**

TABLA 1. PRINCIPALES INDICADORES NACIONALES Y DEPARTAMENTALES DE BOYACÁ. 2012.....	11
TABLA 2. TASA GENERAL DE PARTICIPACIÓN, DE OCUPACIÓN Y DE DESEMPLEO.....	19
TABLA 3. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN DE LA RED UNIDOS. BOYACÁ.....	25
TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR SEXO.....	26
TABLA 5. INDICADORES DE MERCADO LABORAL PARA POBLACIÓN ENTRE LOS 14 Y 28 AÑOS DE EDAD PARA BOYACÁ.....	27
TABLA 6. CONCILIACIONES POR VIOLACIÓN DE NORMAS LABORALES (CORTE A ABRIL DE 2013).....	28
TABLA 7. INDICADORES DE TRABAJO INFANTIL. MÓDULO DE TRABAJO INFANTIL GEIH 2012.....	29
TABLA 8. INDICADORES DE NNA REGISTRADOS EN EL SIRITI EN EL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ.....	31
TABLA 9. INDICADORES DE NNA REGISTRADOS EN EL SIRITI EN CUATRO MUNICIPIOS DE BOYACÁ.....	32
TABLA 10. PARTICIPACIÓN DE LOS OCUPADOS, POR NIVEL EDUCATIVO.....	34
TABLA 11. NÚMERO DE COLOCACIONES REGISTRADAS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, POR OCUPACIÓN Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN. BOYACÁ.....	35
TABLA 12. ENTIDADES QUE ADELANTAN PROGRAMAS DE EMPLEO EN BOYACÁ.....	37
TABLA 13. PROGRAMAS DE ORDEN NACIONAL.....	40
TABLA 14. PROGRAMAS DE EMPLEO EN ENTIDADES TERRITORIALES.....	42
TABLA 15. PROYECTOS VIALES INCLUIDOS EN EL CONTRATO-PLAN DE BOYACÁ.....	43
TABLA 16. PROYECTOS TURÍSTICOS INCLUIDOS EN EL CONTRATO PLAN DE BOYACÁ.....	43
TABLA 17. PROYECTOS EN EL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ DISCRIMINADO POR EJES ESTRATÉGICOS.....	56

## Índice de Gráficos

GRÁFICO 1. METODOLOGÍA FORMULACIÓN (PDE).....	8
GRÁFICO 2. PIRÁMIDE POBLACIONAL 1993 - 2012.....	12
GRÁFICO 3. BOYACÁ Y TOTAL NACIONAL TASAS ESPECÍFICAS DE FECUNDIDAD, 2005-2010 .....	13
GRÁFICO 4. BOYACÁ Y TOTAL NACIONAL SALDO NETO MIGRATORIO POR QUINQUENIOS .....	13
GRÁFICO 5. TASA ANUAL DE CRECIMIENTO DEL PIB DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ Y EL TOTAL NACIONAL ENTRE 2001 Y 2012 .....	14
Gráfico 6. Participación porcentual al PIB por departamentos. Año 2011 a precios del año 2005.....	15
GRÁFICO 7. BOYACÁ. PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEPARTAMENTAL DEL VALOR AGREGADO POR GRANDES RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, PRECIOS CORRIENTES 2006 -2012 .....	16
GRÁFICO 8. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL PIB PER CÁPITA RELATIVO AL PIB PER CÁPITA NACIONAL Y LA TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB .....	17
GRÁFICO 9. POSICIÓN RELATIVA DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ EN TD.....	19
GRÁFICO 10. POSICIÓN RELATIVA DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ EN TO .....	20
GRÁFICO 11. EFECTO OFERTA Y EFECTO DEMANDA EN EL MERCADO LABORAL DE BOYACÁ .....	21
GRÁFICO 12. EFECTO PARTICIPACIÓN Y EFECTO DEMOGRÁFICO EN EL MERCADO LABORAL DE BOYACÁ .....	22
GRÁFICO 13. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL MERCADO LABORAL .....	23
GRÁFICO 14. SUBEMPLEO SUBJETIVO BOYACÁ – NACIÓN. 2007-2012 .....	24
GRÁFICO 15. TASA DE INFORMALIDAD BOYACÁ – NACIONAL. 2012 .....	24

## Introducción

Como resultado del Programa de Asistencia Técnica que se adelanta a nivel nacional, liderado por el Ministerio del Trabajo e implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD Colombia, se formuló este Plan Departamental de Empleo de Boyacá, correspondiente al período 2013 - 2018, el cual constituye una importante herramienta de planeación, para la formulación de una política pública, fundamental en la toma de decisiones relacionadas con el empleo y, en general, con el mercado de trabajo en el ámbito departamental.

El programa priorizó los municipios de Tunja, Paipa, Duitama, Sogamoso y Puerto Boyacá, pertenecientes al departamento de Boyacá. En este documento están caracterizados los cuatro primeros, mientras que la dinámica y aporte de Puerto Boyacá, dada su ubicación geográfica, se incluye en otro documento en el que se presenta el Plan Regional de Empleo del Magdalena Medio.

La formulación del Plan Departamental de Empleo de Boyacá obedeció a un proceso de investigación adelantado consultando varios documentos existentes, tales como el Plan de Desarrollo del departamento y de los municipios priorizados para el programa; estudios especializados, diagnósticos y estadísticas sectoriales. Esta información permitió identificar los más importantes aspectos socioeconómicos, políticos, culturales, medioambientales y de infraestructura del departamento, que se considera inciden en la dinámica del mercado de trabajo del departamento.

En su desarrollo, se contó con la participación de un significativo número de actores clave, tales como algunos representantes de la Gobernación de Boyacá, de las Alcaldías de Tunja, Paipa, Duitama y Sogamoso, las tres Cámaras de Comercio del departamento, universidades, SENA, gremios de la producción, entre otros, quienes con su experiencia y conocimiento ayudaron a enriquecer el análisis de las dinámicas de desarrollo y la problemática del empleo en el departamento, contenidas en el presente Plan de Empleo.

En el primer capítulo se describe el proceso metodológico utilizado para la formulación de este Plan de Empleo destacando los principales aspectos generados en torno a la investigación, participación y concertación del mismo. El segundo capítulo presenta un resumen del contexto socioeconómico regional, caracterizando el entorno económico del departamento y resaltando sus principales indicadores sociodemográficos junto con algunas de las problemáticas particulares que lo aquejan. Esta caracterización es apenas una síntesis de un documento mucho más amplio que plantea una caracterización socioeconómica de Boyacá, el cual se presenta como anexo a este Plan de Empleo.

El tercer capítulo contiene un diagnóstico de la problemática laboral presente en Boyacá bajo el análisis de la dinámica y calidad del empleo, la situación de algunos grupos especiales, el trabajo infantil y la vigilancia a la normatividad laboral. El cuarto capítulo hace referencia a los principales factores identificados como causas de la problemática laboral del departamento. En el capítulo quinto se presentan las acciones en curso que llevan a cabo las diferentes entidades públicas y privadas en el departamento, para la generación y fomento del empleo.

En el capítulo sexto se plantean los objetivos, metas y estrategias del Plan Departamental de Empleo –PDE, con lo que se espera atacar las principales problemáticas detectadas en el diagnóstico. En el capítulo séptimo se establecen estos ejes estratégicos y los programas y proyectos a formular, identificando los actores, las actividades a realizar y las metas propuestas en cada uno de ellos.

El capítulo octavo expone las fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo. En el noveno capítulo se presentan las actividades a realizar para garantizar el monitoreo, evaluación y seguimiento del PDE. Finalmente, en el décimo y último capítulo se detallan las principales recomendaciones generadas en el desarrollo de este proceso de asistencia técnica, que se considera son necesarias para lograr una adecuada implementación y seguimiento de los ejes, programas y proyectos estratégicos aquí formulados. Al final se incorporan los anexos con alguna información utilizada en la elaboración de este documento.

## 1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo de Boyacá

La formulación del Plan Departamental de Empleo de Boyacá fue un proceso desarrollado en varias etapas. Éstas establecieron una ruta lógica para la correcta validación, concertación y aprobación del PDE en todo el territorio departamental. En este capítulo se identifican las etapas y se presentan las diferentes acciones llevadas a cabo para la formulación y consolidación del PDE para el departamento.

### 1.1. Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT

Se realizó a través de una reunión convocada por el Ministerio del Trabajo y la Gobernación de Boyacá, en cabeza de la Secretaría de Productividad, TIC y Gestión del Conocimiento. Fueron invitados los Alcaldes y Secretarios de Desarrollo Económico y/o Social de los municipios priorizados (Tunja, Paipa, Duitama y Sogamoso). En la jornada se presentaron los principales objetivos, fases, alcances y productos esperados con esta intervención técnica.

Durante esa reunión, los participantes sugirieron adelantar mesas de trabajo en cada uno de los municipios priorizados para facilitar el acompañamiento y lograr los objetivos propuestos. Las mesas se programaron y desarrollaron con la participación de actores clave en cada uno de los municipios mencionados.

Gráfico 1. Metodología Formulación (PDE)



Fuente: FUPAD

### 1.2. Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos

El equipo de FUPAD dispuesto para este programa se desplazó a los diferentes municipios seleccionados, para elaborar un mapa de los principales aliados estratégicos en cada territorio, así como para identificar las iniciativas disponibles en la



regióna y que estuvieran enfocadas al tema de la empleabilidad desde diferentes aspectos.

Los principales actores clave identificados en esta fase y con los cuales se conformaron posteriormente las mesas de trabajo son, entre otros, los siguientes:

**Sector público:**

- a) Ministerio del Trabajo. Dirección Territorial Boyacá.
- b) Gobernación de Boyacá, a través de sus Secretarías de Productividad, TIC y Gestión del Conocimiento, de Desarrollo Humano, de Cultura y Turismo, de Minas y Energía, de Fomento Agropecuario y el Departamento Administrativo de Planeación Departamental.
- c) Alcaldías de los cuatro municipios priorizados (Tunja, Paipa, Duitama y Sogamoso), a través de sus Secretarías de Desarrollo Económico y/o de Industria, Comercio y Turismo, o de Medio Ambiente.
- d) Departamento para la Prosperidad Social – DPS.
- e) SENA Regional Boyacá (Centros de formación de Tunja, Duitama y Sogamoso).

**Sector privado:**

- a) Cámara de Comercio de Tunja.
- b) Cámara de Comercio de Sogamoso.
- c) Cámara de Comercio de Duitama.
- d) Observatorio de Mercado del Trabajo - ORMET Boyacá.
- e) FENALCO Boyacá.
- f) CREPIB Boyacá.
- g) Fundación MAPES.
- h) Fundación para el desarrollo regional FUNDER.
- i) CONFECOOP Boyacá.

**Otras organizaciones:**

- a) Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC.
- b) Universidad Santo Tomás.
- c) Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- d) Fundación Universitaria Juan de Castellanos.

### **1.3. Caracterización socioeconómica departamental**

Como base para la estructuración y formulación del Plan Departamental de Empleo de Boyacá se consolidó un documento de caracterización regional que resume los principales aspectos demográficos, sociales, económicos y del mercado laboral encontrados en el departamento. Para la construcción de este documento y la identificación de las principales apuestas estratégicas y proyectos priorizados en cada región se utilizaron las siguientes fuentes de información:

- i. Análisis de fuentes secundarias disponibles en el contexto regional y local relacionadas con el tema de productividad, competitividad y empleabilidad (estudios públicos y privados).
- ii. Ejercicios cualitativos para determinar las percepciones de los diferentes actores del departamento relacionados con la situación del empleo en el departamento y en cada una de las tres regiones seleccionadas. Para este ejercicio se desarrollaron actividades participativas, tales como:
  - Dos “Café Conversación” con grupos seleccionados (sector público, privado y educativo), uno realizado en Tunja y otro en Sogamoso.
  - Entrevistas a profundidad a algunos líderes de opinión de los diferentes sectores seleccionados (Público, privado, gremios, fundaciones, etc.)

### **1.4. Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo**

En desarrollo de la segunda fase del Programa de Asistencia Técnica se convocó a aquellos actores pertenecientes a los sectores Público, Privado y de la Sociedad Civil que dentro de los objetivos misionales de las entidades que representan, desarrollarán programas o actividades relacionadas con el empleo en el departamento. De esta manera, en la medida que se fue avanzando en el proceso de caracterización regional y formulación del PDE, se comenzó a estructurar e institucionalizar este espacio que ha sido la instancia a través de la cual se viene desarrollando el Programa de Asistencia Técnica Ministerio del Trabajo - FUPAD en el departamento de Boyacá.

### **1.5. Socialización del Plan Departamental de Empleo**

Una vez definido y conceptualizado, el Plan Departamental de Empleo fue socializado en una mesa de trabajo con la mayoría de los actores clave participantes del proceso para luego ser entregado en forma protocolaria al señor gobernador de Boyacá.

## 2. Caracterización socioeconómica general del departamento

En este apartado se presenta una caracterización socioeconómica general del departamento de Boyacá. El objetivo es dar una mirada global y actualizada a los principales rasgos de la economía de este departamento y de su población, así como a la evolución en el mediano plazo de algunos indicadores clave para comprender las particularidades de este departamento en el contexto de la economía colombiana.

La Tabla 1 resume algunos datos estructurales de la población de Boyacá, como la población total, su distribución por cabecera y resto, el Saldo Neto Migratorio y algunas características de condiciones de vida de su población.

**Tabla 1. Principales indicadores nacionales y departamentales de Boyacá. 2012**

<b>Variables e indicadores</b>	<b>Tunja</b>	<b>Boyacá</b>	<b>Nación</b>
<b>Población</b>	270,340	1.271.133	46.581.823
<b>Porcentaje población urbana</b>	95,60	55,3%	76,6%
<b>Porcentaje población rural</b>	4,40	44,7%	23,4%
<b>Tasa media de crecimiento poblacional (exponencial)</b>	-	1,38	11,48
<b>Crecimiento promedio del PIB (2005-2012pr)</b>		6,3%	5,9%
<b>PIB per cápita año 2012pr, base 2005</b>		14.773.434	13'500.280
<b>Saldo Neto Migratorio interdepartamental y total para la Nación</b>	-	-22.964	-661.151
<b>Población con Necesidades Básicas Insatisfechas, junio de 2012</b>	-	30,77	27,78%
<b>Años promedio educación</b>	-	6,5	6,96
<b>Cobertura afiliación a salud</b>	-	96,0	89,4
<b>Población bajo línea de pobreza 2012</b>	-	39,9%	34,10%
<b>Población en condición de pobreza extrema 2012</b>	-	10,41	10,60%
<b>Distribución del ingreso (índice de Gini), 2012</b>	-	0,538	0,54
<b>Tasa de desempleo (promedio anual 2012)</b>	11,70%	7,30%	10,04%

Fuente: DANE. Proyecciones de población a 2012

Para el año 2012 la población del departamento de Boyacá se estima en 1'271.133 personas, que se distribuyen en un 55,3% en la zona urbana y un 44,7% en la zona rural. Tunja, su capital, contiene aproximadamente al 21,3% de la población total del departamento. El departamento de Boyacá representa apenas el 2,8% de la población total del país. A diferencia de otros departamentos, en el caso de Boyacá se observa una cierta paridad en la distribución de su población por cabecera y resto.

Las condiciones de vida de la población de Boyacá siguen de cerca las tendencias nacionales. El porcentaje de personas por debajo de la línea de pobreza es de 39,9%, más alto que el nacional, pero no tanto como otros departamentos del país, y lo mismo para las personas que viven en condición de pobreza extrema. El coeficiente de Gini indica también una fuerte desigualdad en el departamento, semejante al valor obtenido para el total nacional.

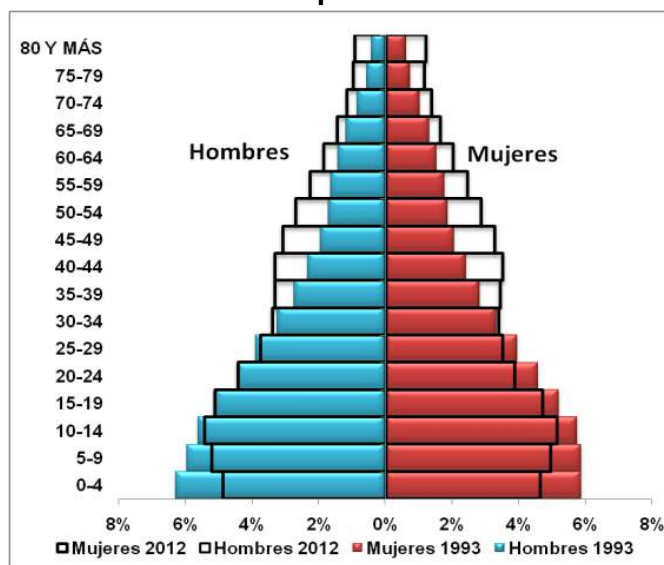
La tasa de desempleo es un indicador en el que sí se observan diferencias respecto al nacional. En el departamento de Boyacá la tasa de desempleo se encuentra un poco menos de 3 puntos porcentuales por debajo de la nacional. Pero en la capital, Tunja, esta tasa es más alta.

## 2.1. Aspectos demográficos

Como puede observarse en el gráfico 2, en el que se presenta la distribución de la población por sexo y grupos quinquenales de edad, es notorio el envejecimiento de la población en el año 2012 (proyectado) frente a lo que fue encontrado a partir del censo 1993. La representatividad de la población menor de 25 años se ha reducido considerablemente, y ha habido un aumento bastante significativo de la población entre los 35 y 59 años de edad. La población mayor de 65 años también ha aumentado, pero el incremento no es tan notorio como el del anterior grupo.

Es pues evidente que en este departamento la transición demográfica hacia una sociedad de altas tasas de dependencia senil se encuentra algo avanzada, a diferencia de otros departamentos en los que la población muestra todavía estructuras etarias de poblaciones jóvenes.

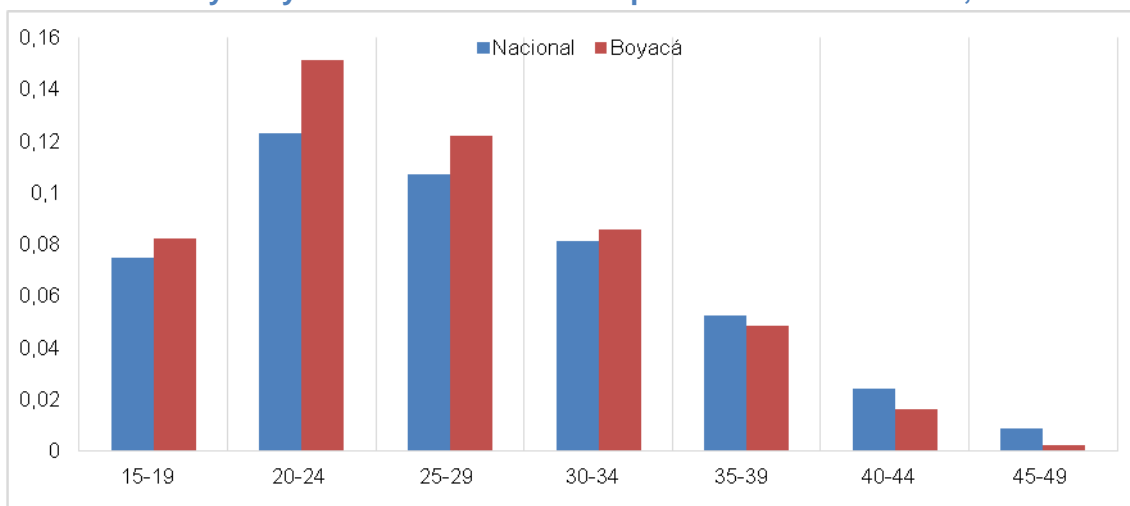
**Gráfico 2. Pirámide poblacional 1993 - 2012**



Fuente: DANE. Proyecciones de población con base en el censo 2005.

El comportamiento de las tasas específicas de fecundidad en comparación con el total nacional muestra una desviación importante. Los grupos de más de 30 años siguen claramente el patrón nacional de caída sustancial de la fecundidad, pero es entre las edades de 15 a 29 años donde en el departamento de Boyacá se registran tasas más altas que el promedio nacional. Sin embargo, la desviación del promedio nacional es más grande en el grupo de mujeres de 20-25 años.

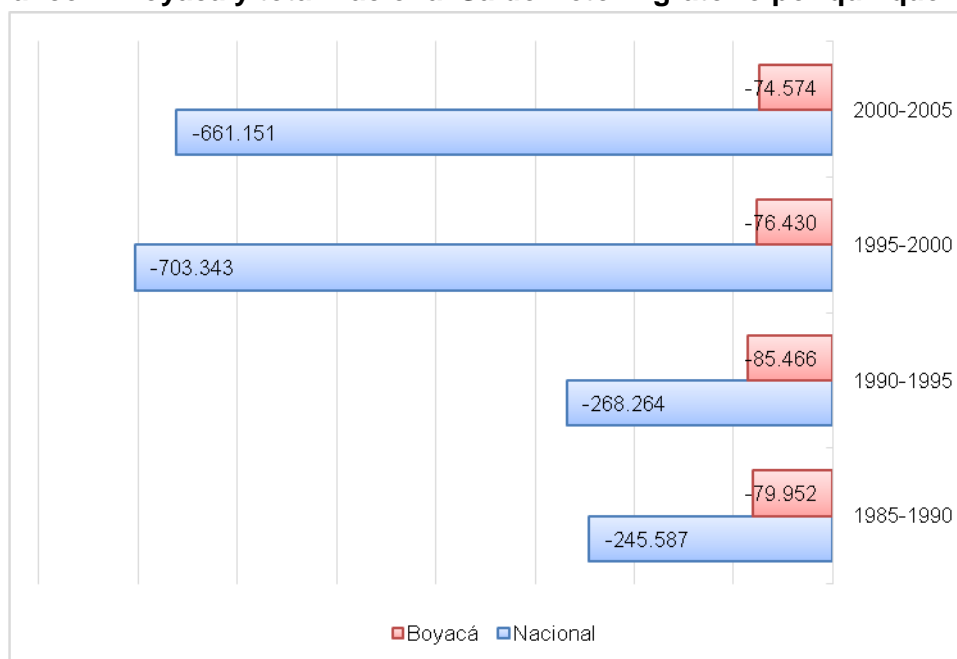
**Gráfico 3. Boyacá y total Nacional Tasas específicas de fecundidad, 2005-2010**



Fuente: DANE, 2010.

En el departamento de Boyacá no hay una presencia fuerte de grupos étnico-raciales. La población indígena representa el 0,48%, mientras que la población afrocolombiana es apenas el 1,4%. La absoluta mayoría no se identifica con ninguno de los grupos mencionados.

**Gráfico 4. Boyacá y total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios**



Fuente: DANE (2010)

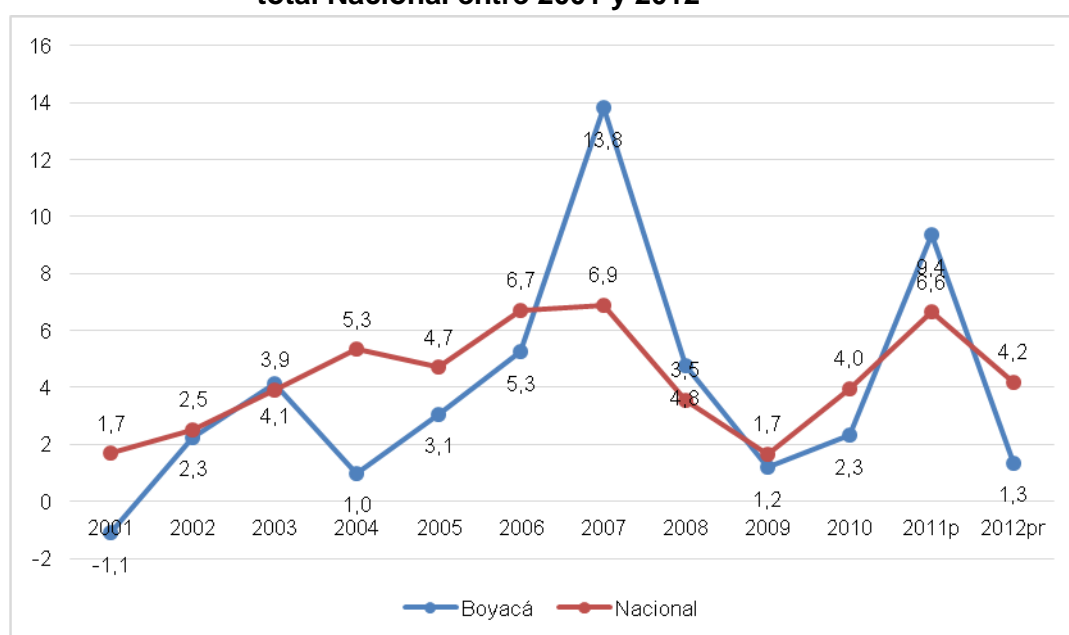
Como se mostraba en la Tabla 1, el departamento de Boyacá es un expulsor neto de población. En el equilibrio interdepartamental ha expulsado población que migra hacia otros departamentos. Los últimos dos quinquenios para los que se tiene información, muestran que, no obstante, la tendencia se ha ido aligerando un poco, medida a través de SNM más altos, tendencia similar a la del país.

## 2.2. Entorno económico

La evolución reciente del PIB del departamento de Boyacá sigue la tendencia marcada a nivel nacional, con diferencias notorias en los años 2004, donde la tasa de crecimiento fue notoriamente menor al promedio nacional, y en el 2007, cuando fue casi del doble de la nacional. En el año 2012 se presenta de nuevo el fenómeno de menor crecimiento promedio en el departamento.

La forma de la curva muestra que la economía de Boyacá presenta abruptos aumentos y caídas en su tasa de crecimiento, lo que hace pensar que es fuertemente dependiente de dinámicas ajenas a su economía.

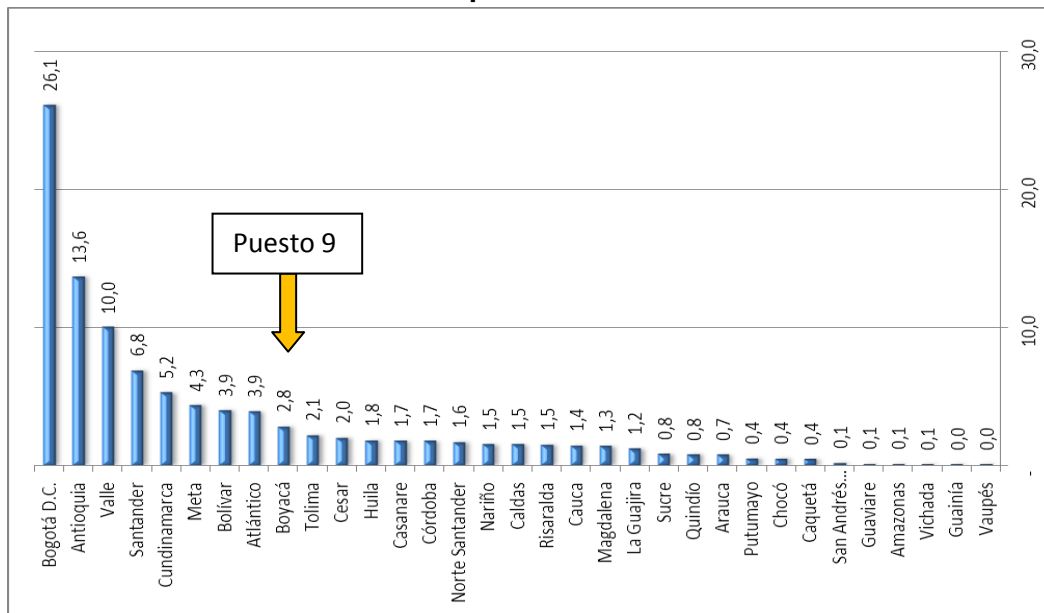
**Gráfico 5. Tasa anual de crecimiento del PIB del departamento de Boyacá y el total Nacional entre 2001 y 2012**



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013.

La participación del PIB del departamento de Boyacá en el PIB nacional ocupa uno de los diez primeros puestos, pero es bastante baja en comparación con los departamentos que más contribuyen.

**Gráfico 6. Participación porcentual al PIB por departamentos.  
Año 2011 a precios del año 2005**

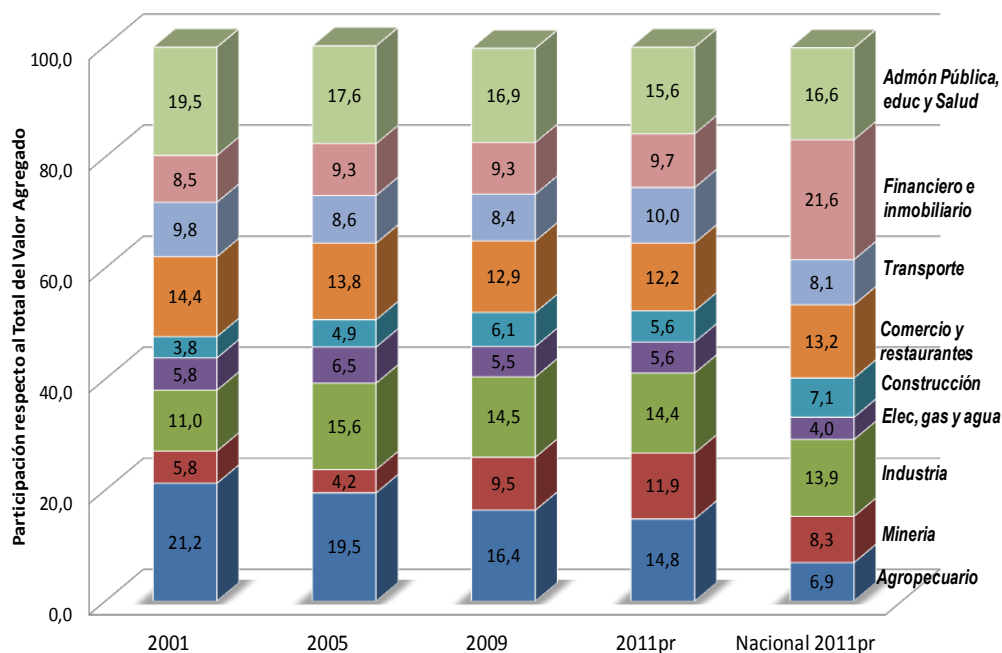


Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013.

El PIB de Boyacá representa cerca del 2,8% del PIB nacional. Esto se explica en parte debido al más alto peso del sector agropecuario en la economía boyacense, frente al promedio nacional. El sector de segunda importancia en la economía de Boyacá es, sin contar a la administración pública, el sector de la industria, que tiene un peso similar al nacional.

La gran diferencia respecto al total nacional la marca la contribución del sector financiero e inmobiliario, que tiene un peso mucho menor en Boyacá que en la economía nacional.

**Gráfico 7. Boyacá. Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2006 -2012**



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013.

El sector agropecuario ha venido perdiendo peso en el agregado de la economía boyacense, mientras que la minería ha ido ganando terreno, ubicándose actualmente por encima del promedio nacional. Esto frente a una pérdida de la participación del sector agropecuario que persiste, siendo el de mayor importancia, con excepción de la administración pública. Además de estos resultados, de acuerdo con la Encuesta Anual Manufacturera (EAM) del DANE para el 2011, la producción de hierro y de acero en Boyacá representa más del 47% de la producción nacional, mientras que la actividad metalmeccánica departamental, cuyas empresas se sitúan en el corredor Duitama – Sogamoso, representa más del 73% de la industria regional.

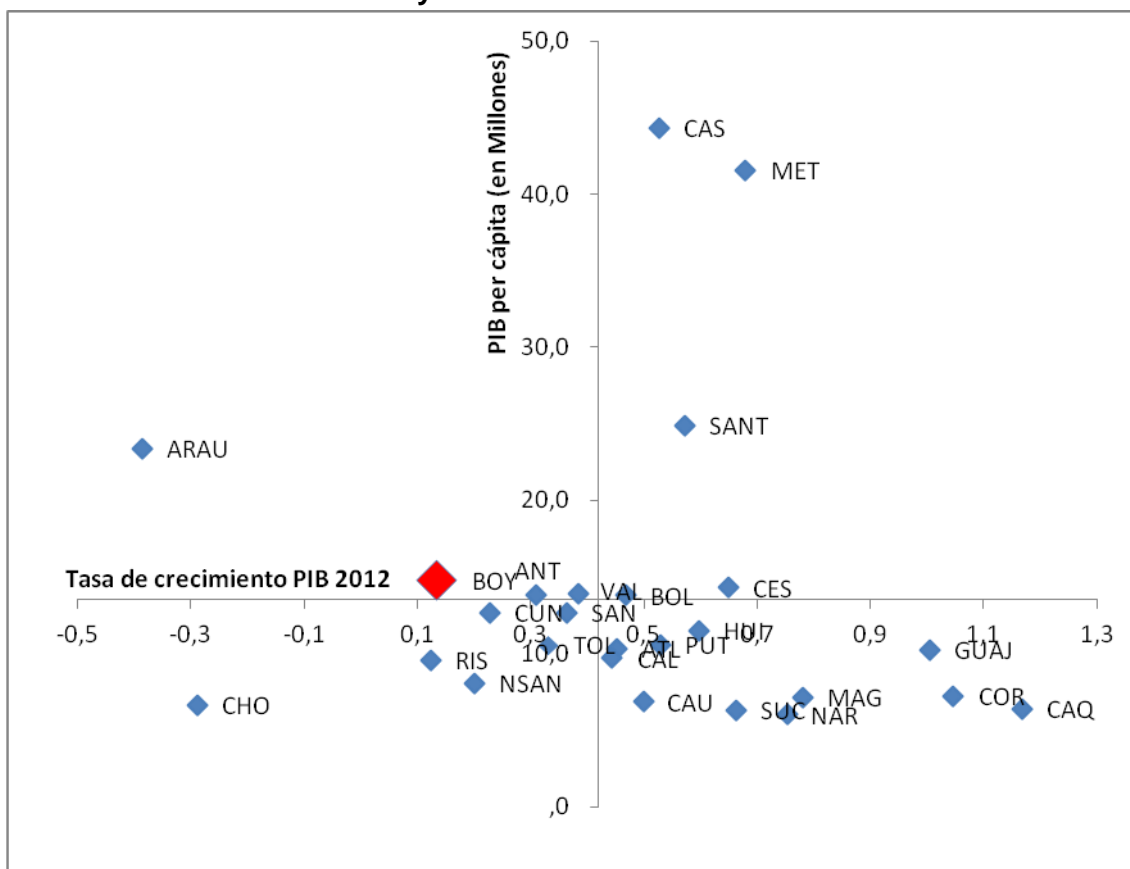
De acuerdo con los resultados del estudio, aplicados al sector manufacturero en Boyacá por parte del Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá (CREPIB, 2010 & 2011), se identifica que cerca del 21% del total de empresas registradas se encuentran vinculadas al sector metalmeccánico. Además, este estudio muestra que el sector metalmeccánico abarca el 50% de la mano de obra, con un promedio de 3,4 trabajadores por empresa. Según estas cifras, el sector es el más dinámico en la generación de empleo regional, en innovación, en desarrollo tecnológico y en la gestión del conocimiento en el departamento (ORMET, 2011).

El gráfico 8 de cuatro cuadrantes muestra que el departamento se ubica muy cerca de los promedios nacionales (en el vértice del gráfico aparece la tasa de crecimiento del PIB en el eje horizontal, y el PIB por persona del departamento el eje vertical). De acuerdo con los cálculos a partir de las cuentas departamentales, el PIB per cápita (PIBpc) del país llegaba a \$13,7 millones en 2012 (aproximadamente US\$7.630 dólares) y una tasa de crecimiento real promedio del PIB de 4,7%, mientras que Boyacá alcanzó en este mismo año un crecimiento inferior al nacional de 0.1% y un



PIBpc de \$14,7 millones, ligeramente superior al del país. Por tal razón su ubicación en la parte superior izquierda, pero relativamente cerca al vértice.

**Gráfico 8. Diagrama de dispersión del PIB per cápita relativo al PIB per cápita nacional y la tasa de crecimiento del PIB**



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, elaboración propia.

El departamento de Boyacá, en relación al desempeño de la economía colombiana y la de los demás departamentos, presenta una tasa de crecimiento menor al promedio nacional, pero se ubica relativamente cerca al PIB per cápita nacional. No obstante, y dadas las diferencias en la estructura económica del departamento y su peculiaridades en cuanto al sector metalmeccánico, el desempeño de la economía de Boyacá está por debajo de la nacional en cuanto a crecimiento se refiere. La posición relativa del departamento es más cercana a la de las economías de los departamentos de Antioquia, Valle o Cundinamarca, que también presentan ligeramente inferiores tasas de crecimiento del PIB que la nacional, pero poca distancia del PIB per cápita nacional.

### **3. Diagnóstico departamental del mercado laboral**

Para la conformación del diagnóstico del mercado de trabajo de Boyacá, se utilizaron fuentes primarias y secundarias de información dentro del contexto regional y nacional, en las que se logra representar de forma coherente el comportamiento de los distintos componentes y principales determinantes de la actividad y fluctuaciones de este mercado. Como principales fuentes de consulta se encuentran: (1) la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2012, anual departamental ; (2) el Informe de Coyuntura Regional ICER, DANE (2012); y (3) el informe de diagnóstico del mercado del trabajo de Tunja y Boyacá- Red ORMET (2013). Además de estos documentos, las fuentes de información estadística relevantes para los análisis de indicadores de mercado laboral provenientes del DANE, la Red de Observatorios de Mercado de Trabajo (Red Ormet), la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE), el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI) y el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Sobre la base de la información se identificaron, caracterizaron y analizaron las principales problemáticas y mejores oportunidades de cada zona del departamento para priorizar las líneas de acción estratégicas apuntando al crecimiento y la generación de empleo, a mejorar la igualdad de oportunidades y reducir la pobreza, a contribuir a la consolidación de la paz y al incremento de la seguridad, a contribuir a la sostenibilidad ambiental y mejorar las capacidades institucionales de la región y el país.

En ese orden de ideas, entre los problemas que más aquejan al departamento en términos del mercado laboral, está el comportamiento decreciente de la participación, lo cual se ve reflejado en la existencia de unas condiciones laborales precarias que incentivan el subempleo y la informalidad para la gran mayoría de los trabajadores, que afecta con bajos ingresos, especialmente a las mujeres, los jóvenes y grupos vulnerables; y la violación de derechos fundamentales, especialmente de los niños y de las normas laborales.

#### **3.1. Magnitud del empleo y el trabajo**

De acuerdo con los datos de los indicadores del mercado laboral del DANE, Boyacá tenía para el 2012 una Población Económicamente Activa (PEA) de 593.237 personas, de las cuales 43.312 (7,3%) se encontraban en situación de desempleo, 2 puntos porcentuales por debajo de la tasa de desempleo nacional. Si se observa el comportamiento histórico de la tasa de desempleo del departamento desde el año 2005, ésta se ha ubicado por debajo del promedio nacional. Sin embargo, Tunja ha registrado desde el 2006<sup>1</sup>, tasas de desempleo superiores a las del departamento y las de la nación, con diferencias de 4,8 y 3,1 puntos porcentuales en promedio, respectivamente.

---

<sup>1</sup> Año a partir del cual el DANE incluyó a Tunja en la GEIH.

**Tabla 2. Tasa General de participación, de ocupación y de desempleo**

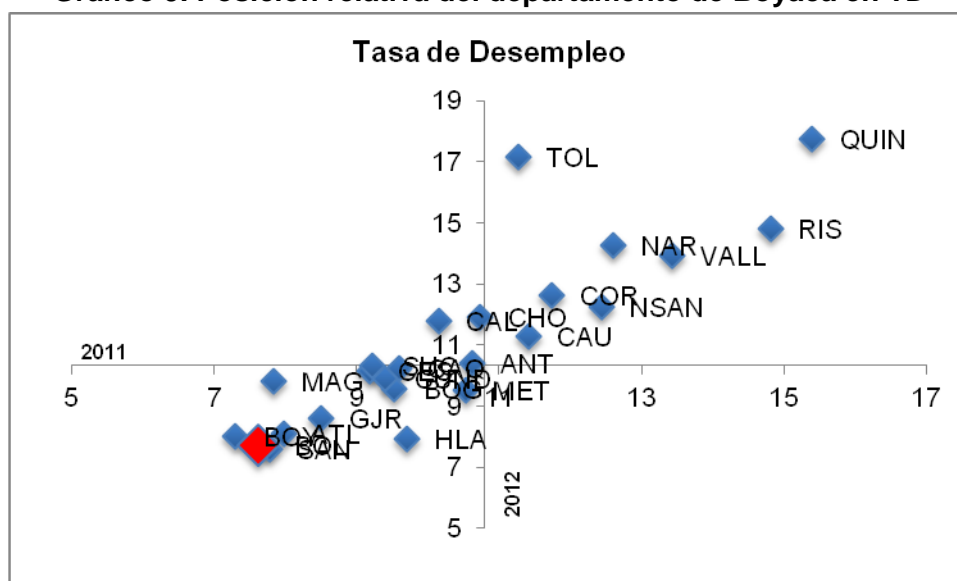
Indicador	Esfera	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
TGP	Boyacá	65,2	63	60	57,9	58,4	60,2	55,9	56,8	58,5	58,8
	Tunja				54,3	58,4	59,4	60,9	62,5	62,3	62,3
	Nacional	62,9	60,9	61,5	57,7	58,2	58,4	62,6	62,9	64,9	64,6
TO	Boyacá	56,4	55,2	54,4	51,8	52,9	56	50,4	51	53,8	54,5
	Tunja				44,3	49,6	52,4	53	54,2	54,7	54,9
	Nacional	55,2	53,6	55,2	50,9	52,4	52,2	55,5	55,9	58,5	58,4
TD	Boyacá	13,6	12,4	9,2	10,5	9,4	6,9	9,8	10,1	8	7,3
	Tunja				18,4	15,1	11,8	13	13,2	12,2	12
	Nacional	12,2	12,1	10,3	11,8	9,9	10,6	11,3	11,1	9,8	9,6

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

La Tasa Global de Participación ha tenido en general una tendencia decreciente, bajando 6,4 puntos porcentuales durante el periodo 2003 - 2012, con tasas inferiores a las nacionales durante los últimos cinco años. Por el contrario, Tunja ha tenido una tendencia creciente, lo que indica que en esta ciudad ha habido una mayor presión de población en edad de trabajar vinculándose al mercado laboral, bien sea en la búsqueda de empleo o en alguna ocupación laboral como tal.

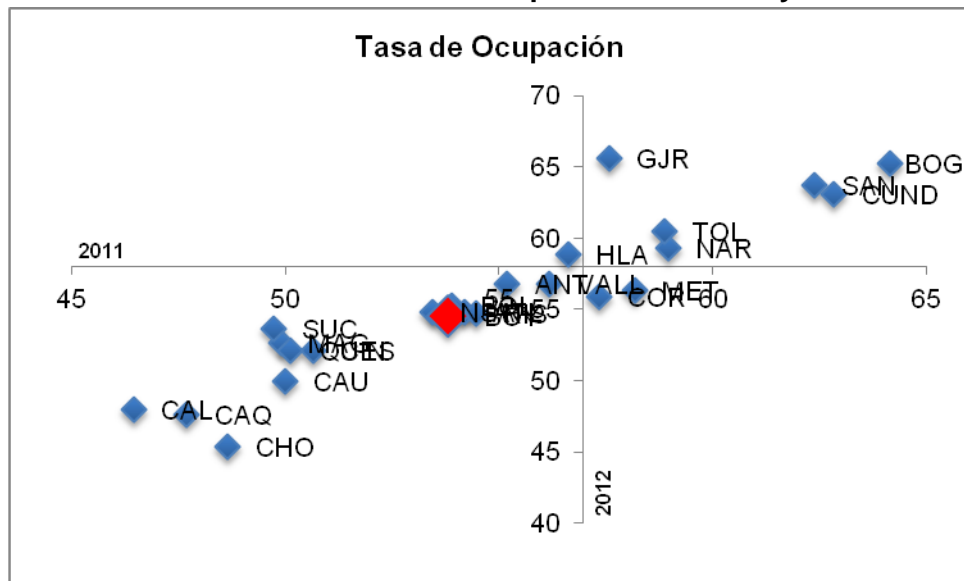
Durante este mismo período, la Tasa de Ocupación (TO) del departamento bajó del 56,4% al 54,5%, mientras que en Tunja, en el periodo 2006 a 2012, se tuvo un incremento considerable de 10,6 puntos porcentuales, ubicándose para el 2012 por debajo de la tasa nacional (58,4%). Desde el punto de vista de la posición relativa del departamento en el agregado nacional con respecto a la TD y a la TO, se pueden detallar los siguientes gráficos, donde en el eje horizontal se encuentra la tasa registrada para el 2011 y en el eje vertical la misma tasa, pero registrada un año adelante, 2012, así:

**Gráfico 9. Posición relativa del departamento de Boyacá en TD**



Fuente: Elaboración propia. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

**Gráfico 10. Posición relativa del departamento de Boyacá en TO**



Fuente: Elaboración propia. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

Ambos gráficos se encuentran divididos en cuatro cuadrantes, ubicando el vértice en la tasa registrada para el Total Nacional, lo que permite observar cuáles departamentos presentaron un comportamiento por encima o por debajo del promedio nacional en ambos años, logrando así determinar la posición relativa de cada uno de ellos. De tal manera, que los departamentos que se encuentran en el primer cuadrante (zona superior derecha), son aquellos departamentos que presentaron altas tasas de ambos indicadores y que en el año siguiente exhibieron una tasa similar o superior a la anterior, persistiendo en su comportamiento. Análogamente, este comportamiento se puede encontrar en el tercer cuadrante (zona inferior izquierda) para los departamentos con bajos registros de la tasa. En contraste, el segundo y cuarto cuadrante (zona superior izquierda e inferior derecha, respectivamente) muestran los departamentos que tienen un comportamiento atípico con respecto al agregado, presentando un registro por encima del promedio en uno de los años, y en el otro año un registro bajo.

En el caso de Boyacá se observa que para la Tasa de Desempleo este departamento se ubicó por debajo del indicador nacional en ambos años, ubicándolo en una posición bastante ventajosa en dicho indicador con respecto a los demás departamentos. Hecho que no necesariamente coincide con la Tasa de Ocupación en la que también se ubica en el tercer cuadrante; a pesar de que en TD se ubica en una posición de relativa ventaja, la ocupación en el departamento aún permanece en niveles bastante por debajo del comportamiento nacional.

Sin embargo, para analizar el comportamiento del mercado laboral del departamento de Boyacá detalladamente, es menester descomponer la variación del número de desocupados:

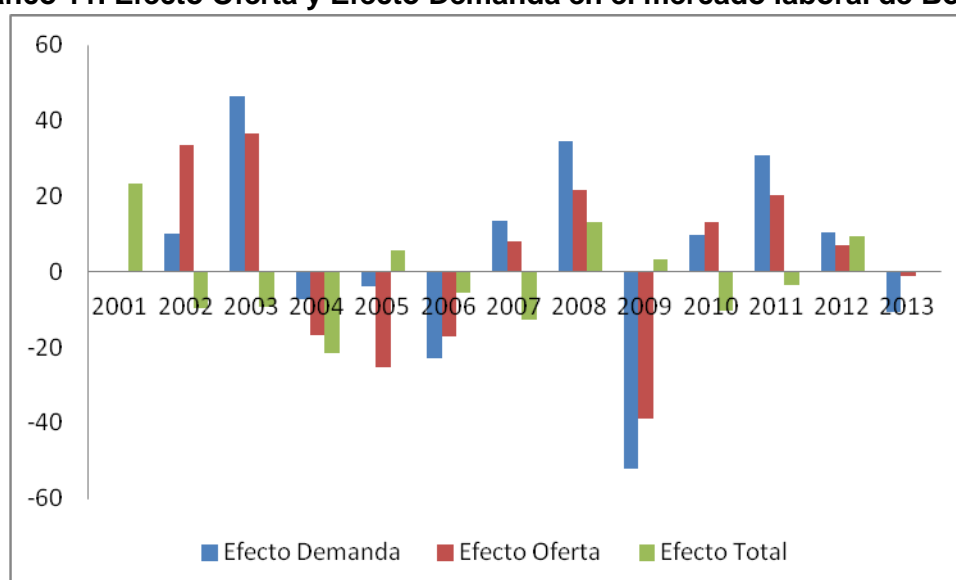
$$\Delta D = [(\Delta TGP * PET_0) + (\Delta PET * TGP) + (\Delta TGP * \Delta PET)] - \Delta O$$

La expresión entre corchetes representa el efecto oferta laboral, el cual a su vez se descompone en:

- Efecto total ( $\Delta D$ ): cambio en el desempleo de un periodo de tiempo a otro.
- Efecto participación ( $\Delta TGP * PET_0$ ): muestra los cambios atribuibles a las variaciones en la participación laboral.
- Efecto demográfico ( $\Delta PET * TGP$ ): mide la variación en la PET y que pueden provenir de las dinámicas de crecimiento vegetativo o de las dinámicas migratorias.
- Efecto combinado ( $\Delta TGP * \Delta PET$ ): captura ambos efectos al tiempo, no obstante, tiende a ser despreciable.
- Efecto de la demanda laboral ( $\Delta O$ ): mide la dinámica de la ocupación entre dos periodos.

La utilidad de este ejercicio estriba en que permite detectar las fuentes de variación de la desocupación, además capta la magnitud de cada uno de los efectos y coadyuva a diagnosticar las tendencias predominantes en determinados periodos. Los cálculos de los dos efectos agregados de oferta y demanda laboral para el departamento de Boyacá se pueden apreciar en siguiente gráfico. Durante el periodo analizado se observan variaciones importantes de la demanda laboral, fundamentalmente en 2003 y con un decrecimiento absoluto en 2009, año en el que precisamente el efecto de la oferta laboral también decreció sobresalientemente, no obstante se generó un efecto neto positivo aumentando el número de desempleados.

**Gráfico 11. Efecto Oferta y Efecto Demanda en el mercado laboral de Boyacá**

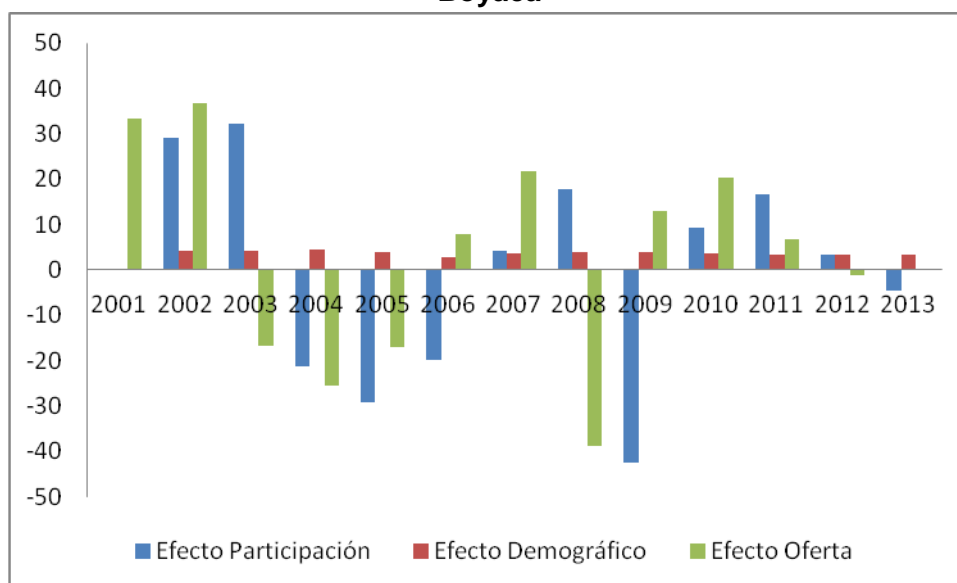


Fuente: Elaboración propia basada en información DANE. Principales indicadores de mercado laboral por departamentos.

De acuerdo con el gráfico 12, el comportamiento de la PET ha sido estable, es decir, no ha habido cambios significativos en la población en edad de trabajar ni de índole

vegetativa ni migratoria. Por el contrario, el efecto participación ha sido muy volátil, registrando caídas abruptas y recuperaciones, por lo que durante todo el intervalo de tiempo analizado este efecto predominó; esto indica que fue mayor (en términos absolutos) la dinámica de participación en el mercado laboral que las dinámicas poblacionales. Sin embargo, en el año 2012, ambos efectos son pequeños y aproximadamente iguales. Esto quiere decir que ambas dinámicas explican por qué el efecto demanda laboral es tan pequeño para dicho período.

**Gráfico 12. Efecto participación y efecto demográfico en el mercado laboral de Boyacá**



Fuente: Elaboración propia basada en información DANE. Principales indicadores de mercado laboral por departamentos.

### 3.2. Calidad del empleo y el trabajo

Los ingresos que perciben las personas, de acuerdo con su desempeño laboral y la posición ocupacional, permiten calificar la calidad del empleo de una población y también son indicadores que influyen en los niveles de pobreza. Las ocupaciones más representativas de la población ocupada son, en su orden: trabajadores agropecuarios y forestales (33,1%), trabajadores y operadores no agrícolas (24,5%), y comerciantes y vendedores (13,9%), tal como se observa en la siguiente gráfica:

**Gráfico 13. Estructura de la población del departamento de Boyacá desde el punto de vista del mercado laboral**

Numeral 1. Estructura general. Año 2012				
PT - Población Total <b>1.271.130</b>	Part % al total nacional <b>2,8</b>	PET - Población en Edad de Trabajar	1.008.733	
		PEA - Población Económicamente Activa		593.237
		OCUPADOS		549.925
		DESOCUPADOS		43.312
		Pobla. Económ. Inactiva		415.496
		Participación [PT]		0,79
Participación [PT]		0,47	Tasa de desempleo	7,3
Participación [PET] "TGP"		0,59	Tasa de informalidad	74,4
Participación [PT]		0,33	Tasa de subempleo subjetivo	23,9
Participación [PET]		0,41	Tasa Global de Participación	58,8
Población < 10;12 años		262.397	Tasa de Trabajo Infantil (TTI) "Tunja"	6,4
Participación [PT]		0,21	Tasa de Trabajo Infantil ampliada por oficios del hogar (TTIA) "Tunja"	9,9

Numeral 2. Estructura de los ocupados				549.925				
2.1 Participaciones del departamento		2.3 Posición ocupacional		2.4 Por ramas de actividad				
Respecto a	Part %	Descriptiva	Número	Part %	Descriptiva	Número	Part %	
A la Población Total	43,3	Emp. particular	159.856	29,7	No informa	0	0,0	
Población en Edad de Trabajar	54,5	Emp. gobierno	28.920	5,3	Agricultura	183.680	33,4	
A la P.E.A.	92,7	Emp. domestico	10.605	1,9	Minas y canteras	22.180	4,0	
2.2 Por género		Cuenta propia	271.580	49,4	Industria	56.789	10,3	
Descriptiva	Número	Part %	Patron o empleador	33.782	6,1	Electric.-gas-agua	3.611	0,7
Total	549.925	100	T. familiar S. R.	30.152	5,5	Construccion	30.559	5,6
Hombres	328.907	59,8	T. S. R. en Empresas	1.561	0,3	Comercio	120.259	21,9
Mujeres	221.017	40,2	Jornalero o Peon	13.133	2,4	Transp. y comunic.	33.106	6,0
2.5 Nivel educativo		Otro	336	0,1	S. financieros	3.917	0,7	
Clase	Número	Part %	2.6 Tipo de ocupación		Actividades inmob.	18.545	3,4	
Ninguno	17.377	3,2	No informa	Número	Part %	Servicios	77.279	14,1
Primaria incompleta	120.540	21,9	Profesionales y técnicos	4.065	0,7	2.7 Por ingresos laborales		
Primaria completa	118.537	21,6	Directores y funcionarios Pú	10.280	1,9	No informa	43.149	7,8
Secundaria incompleta	86.481	15,7	Personal Admon	23.802	4,3	Menor 0,5	166.951	30,4
Secundaria completa	102.137	18,6	Comerciantes y vendedores	76.503	13,9	0,5 a 1	118.859	21,6
Superior incompleta	50.391	9,2	Trab. de los servicios	73.339	13,3	1 a 1,5	111.547	20,3
Superior completa	54.461	9,9	Trab. Agropecuarios y fores	182.079	33,7	1,5 a 2	32.001	5,8
No informa	0	0,0	Trab. y operadores no agríc	134.738	24,5	2 a 4	55.560	10,1
					Más de 4	21.856	4,0	

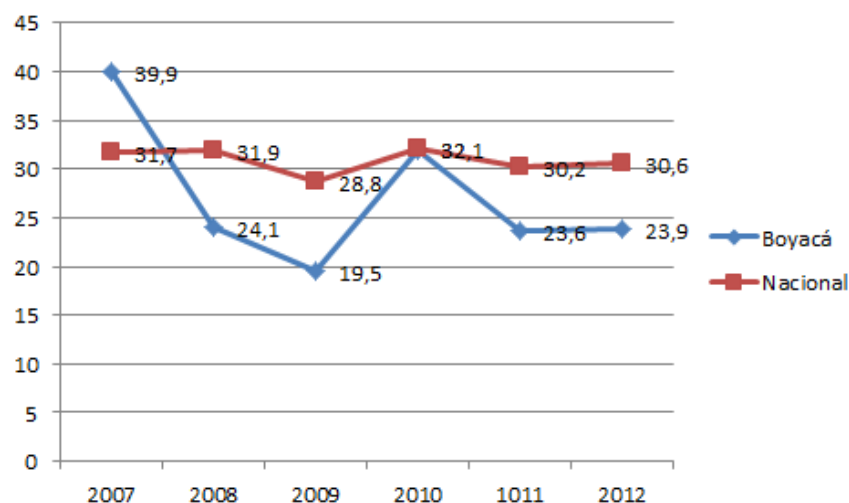
Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2012.

Tal como lo indican las cifras del DANE para 2012 en el gráfico 13, panel 2.7, en Boyacá el 52% de las personas ocupadas tienen ingresos inferiores a un salario mínimo mensual vigente y tan sólo el 14% de los ocupados devengan más de dos salarios mínimos mensuales. Se resalta que, de la proporción de población ocupada, un 30% de personas tiene ingresos por debajo de medio salario mínimo.

### Subempleo

Analizando el periodo de los últimos cinco años, la Tasa de Subempleo Subjetivo (TSS), en Boyacá se ha situado por debajo del promedio nacional, coincidiendo durante el año 2010 con una subida importante (32,1%) para luego descender durante los años 2011 y 2012 a tasas cercanas al 23,9%, mientras que la Nación se ubicó en el 30,6%.

**Gráfico 14. Subempleo subjetivo Boyacá – Nación. 2007-2012**

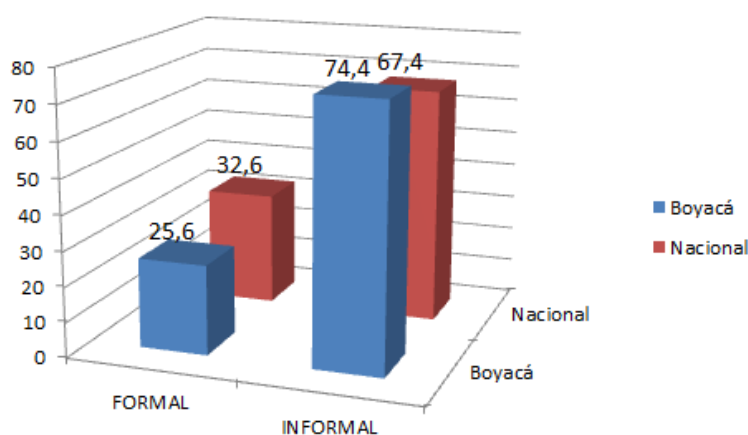


Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

### Informalidad

Acogiendo el criterio que maneja el Ministerio del Trabajo para cuantificar la población informal, según el cual son informales los trabajadores que no están cotizando a pensión, en Boyacá el índice de informalidad para el 2012 es considerablemente alto, con una tasa que alcanza el 74,4%, es decir, siete puntos por encima de la tasa nacional.

**Gráfico 15. Tasa de informalidad Boyacá – Nacional. 2012**



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2012.

De manera complementaria, en el análisis del mercado laboral, se indica que un 77% de los ocupados del departamento trabaja en empresas entre uno y cinco trabajadores, mientras que el 80,8% trabaja en empresas entre 1 y 10 trabajadores, cifras que demuestran la dimensión que tiene la informalidad en Boyacá (Red ORMET, 2011).



### 3.3. Estatus del empleo en grupos vulnerables del departamento

Esta sección presenta algunas estadísticas relevantes para grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, y que constituyen uno de los focos del Plan a la hora de definir estrategias y programas que se orienten a mejorar sus condiciones de bienestar económico y social.

#### Población RED UNIDOS

Según la Agencia para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE), con cálculos del DNP para el año 2012, el departamento de Boyacá reporta una población total<sup>2</sup> de 181.099 personas pertenecientes a la Red Unidos, de las cuales 120.482 (el 66,5%) corresponde a la Población en Edad de Trabajar (PET).

**Tabla 3. Estructura de la población de la Red UNIDOS. Boyacá**

Indicadores población RED UNIDOS	Población total unidos	Población desplazada	Población en pobreza extrema
TGP	56,8	60,3	56,7
TO	46,6	45,8	46,6
TD	18,0	24,1	17,8
% Población ocupada independientes	34,4	35,4	34,3
% Población desocupada femenina	54,4	54,7	54,4
% Porcentaje de población inactiva femenina	69,1	65,4	69,2
% Obrero o empleado de empresa particular	15,5	23,7	15,3
% Obrero o empleado del Gobierno	1,3	1,4	1,3
% Jornalero o peón	39,3	24,3	39,7
% Empleado doméstico	9,5	15,2	9,3
% Profesional independiente	0,1	0,1	0,1
% Trabajador independiente o por cuenta propia	16,3	26,1	16,0
% Patrón o empleador	0,3	0,3	0,3
% Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	8,2	3,1	8,4
% Trabajador familiar sin remuneración	8,1	4,6	8,2
% Ayudante sin remuneración	1,4	1,2	1,4
Total Ocupados	100	100	100

Fuente: ANSPE y DNP, 2012.

Entre la población desplazada en el departamento de Boyacá se observan más altas tasas de participación que entre la población pobre, pero también más altas tasas de desempleo, siendo de 24,1% entre la población desplazada y de 17,8% entre la población pobre. Las poblaciones desempleadas e inactivas son más feminizadas, sobre todo esta última en la que casi el 70% de la población está compuesta por mujeres.

<sup>2</sup> Incluye población en situación de pobreza extrema y desplazados.

En términos de la distribución ocupacional, alrededor del 34% constituyen trabajadores independientes, el resto asalariados, pero en términos de la posición ocupacional se observan fuertes diferencias. El porcentaje de personas pobres que se desempeña como jornalero o peón es del 39,7%, mientras que entre la población desplazada es de apenas el 24,3%. También los trabajadores familiares sin remuneración representan un mayor porcentaje entre la población pobre que en la desplazada.

Por el contrario, entre la población desplazada se observa una mayor preponderancia del trabajo por cuenta propia o independiente, y de la población empleada en empresas privadas.

## Mujeres

La situación de ocupación por género en el departamento de Boyacá, según datos del DANE y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) a 2012, muestra que la tasa de ocupación entre la PET sigue siendo mayor en hombres que en mujeres, con una proporción de 60% y 40%, respectivamente. Esto indica que 221.017 mujeres se encuentran ocupadas.

**Tabla 4. Distribución de los ocupados por sexo**

Distribución de ocupados por sexo		
Descriptiva	Número	Participación %
<b>Total</b>	549.925	100,00
<b>Hombres</b>	328.907	59,8
<b>Mujeres</b>	221.017	40,2

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

Como lo indica el estudio del ORMET (2011), las mujeres en Boyacá tienen mayores dificultades que los hombres en el mercado de trabajo, lo cual incide en una menor tasa de ocupación y, a la vez, en una mayor tasa de desempleo. Con ello, la informalidad y el subempleo son los dos problemas más apremiantes del mercado laboral en Boyacá, que a su vez son las dos variables más representativas que inciden en la deficiente calidad del empleo del departamento.

## Jóvenes

Como se puede evidenciar en la tabla 5, la tasa de participación en Boyacá para los jóvenes entre 14 y 28 años registra un valor del 51%, muy por debajo del total nacional que es del 59.2%. De manera más específica, para los hombres la tasa de participación es mayor en la zona rural, tanto para el departamento (un 62.7% frente a un 57.2% en la zona urbana) como para el total nacional (74% frente a un 66.4%). Para las mujeres se tiene un comportamiento inverso, es decir, la tasa de participación es mayor en la zona urbana, con valores de 46.7% en el departamento y 53.6% en el total nacional. En la zona rural las tasas son de 35.3% y 37.5% respectivamente.

**Tabla 5. Indicadores de mercado laboral para población entre los 14 y 28 años de edad para Boyacá**

		Boyacá			Total Nacional		
		Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
<b>Tasa de Participación</b>	Hombres	57.2	62.7	59.2	66.4	74	68.2
	Mujeres	46.7	35.3	42.8	53.6	37.5	50.1
	Total	51.8	49.6	51	59.9	56.7	59.2
<b>Tasa de Informalidad</b>	Hombres	33.6	65.2	46.8	29.7	70.5	40.9
	Mujeres	22.7	63.9	35	23.4	62.1	29.7
	Total	28.8	64.8	42.1	27	68.2	36.5
<b>Tasa de Ocupación</b>	Hombres	48.2	57.6	51.7	55.8	68.6	58.8
	Mujeres	36.3	29.5	34	40.4	28.8	37.9
	Total	42.1	44.2	42.8	48	49.7	48.4
<b>Tasa de Desempleo</b>	Hombres	15.8	8.1	12.7	16	7.4	13.8
	Mujeres	22.2	16.3	20.5	24.6	23.3	24.4
	Total	18.7	10.9	16	19.9	12.4	18.3
<b>Subempleo Subjetivo</b>	Hombres	57.7	75	64.9	57.8	64.3	59.6
	Mujeres	72.3	65.9	70.4	59.9	63.9	60.5
	Total	64.2	72.1	67.1	58.7	64.2	60
<b>Subempleo Objetivo</b>	Hombres	29.9	36.1	32.5	38.8	41.6	39.6
	Mujeres	33.3	29.7	32.2	39.8	39.1	39.7
	Total	31.4	34.1	32.4	39.2	40.9	39.6

Fuente: Cálculos propios. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

La tasa de informalidad para este grupo de edad es del 42.1%, 6 puntos porcentuales por encima del total nacional (36.5%). Son los hombres quienes presentan mayor grado de informalidad que las mujeres, llegando a alcanzar tasas del 46.8% a nivel departamental y 40,9% a nivel nacional. Las mujeres tan solo presentan tasas del 35% y 29.7% respectivamente. De acuerdo con los datos presentados, para el total de hombres y mujeres, la informalidad es mucho menor en la zona urbana (28.8%) pero se pueden observar las grandes diferencias que presenta con respecto a la zona rural, ésta llega a ser casi el doble de la primera (64.8%).

Con respecto a la tasa de ocupación, en la zona rural las tasas son más altas para el total del departamento (44.2%) y el total nacional (49.7%). En las zonas urbanas, para los hombres el comportamiento es similar, las tasas llegan a ser del 48.2% (para Boyacá) y del 55.8% (para el total nacional); en las mujeres este comportamiento es

inverso, es decir, las tasas de ocupación son más altas en las zonas urbanas (36.6%) que en las zonas rurales (29.5%).

La tasa de desempleo para este grupo de edad en la zona urbana es del 15.8% para hombres y 22.2% para mujeres, en la zona rural las tasas son del 8.1% para hombres y 16,3% para las mujeres. De manera general, la tasa de desempleo en Boyacá para los jóvenes entre 14 y 28 años es del 16%, 2 puntos porcentuales por debajo del total nacional (18,3%).

El subempleo subjetivo en Boyacá llega a ser del 67,1% a nivel total, para los hombres es del 64.9% y para las mujeres del 70,4%, es decir, son las mujeres las que más desean mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener un trabajo más acorde con sus competencias. A nivel urbano la tasa llega a ser del 64,2% y a nivel rural del 72,1%, en el total nacional llegan a ser de 58,7% y 64,2% respectivamente.

Por otro lado, el subempleo objetivo presenta un comportamiento inverso al del anterior indicador, a nivel rural la tasa alcanza un valor del 34.1% a diferencia de la zona urbana en la que es de 31,4%. Los hombres y las mujeres tienen comportamientos homogéneos en este sentido, las tasas no difieren mucho entre ellas (32,5% y 32,2% respectivamente) y con el total del departamento (32,4%). A nivel nacional, el valor de esta tasa es del 39,6%.

### 3.4. Derechos laborales y conflictividad

Según las estadísticas de conciliaciones suministradas por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, durante el año 2012 en Boyacá se atendió un promedio mensual de 152 audiencias de conciliación, por diferentes causas de violación de normas laborales, de las cuales el 53% corresponden a actividades de los sectores comercio, servicios comunitarios, agropecuario y servicio doméstico.

**Tabla 6. Conciliaciones por violación de normas laborales (corte a abril de 2013)**

Actividad económica	Conciliadas		No conciliadas		Conciliado parcial	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Agrícola, ganadera, caza, selvicultura	95	21	46	13	Datos no discriminados	
Explotación de minas y canteras	70	19	21	2		
Industrias manufactureras	86	124	21	3		1
Suministro de electricidad, gas y agua	13	1	16	1		
Construcción	89	14	39	14		
Comercio al por menor, reparación de vehículos	335	52	150	20		1
Hoteles y restaurantes	49	18	25	4		
Transporte, almacenamiento	77	19	20	10		
Intermediación financiera	12	3	0	2		
Actividades inmobiliarias	54	3	16	5		

Administración pública y defensa	5	1	0	2		
Educación	32	2	2	1		
Servicios sociales y de salud	66	7	25	7		
Otras actividades de ser comunitario	184	24	37	21		
Hogares privados, servicios doméstico	83	19	32	14		
Organizaciones y organización extraterritorial	1	0	6			
Otros	25					
<b>Totales</b>	<b>1276</b>	<b>327</b>	<b>456</b>	<b>119</b>	<b>97</b>	<b>2</b>

Fuente: Dirección Territorial Boyacá del Ministerio del Trabajo, 2013.

## Trabajo infantil

La temática del trabajo infantil para el departamento de Boyacá puede ser abordada desde dos tipos de fuentes estadísticas. Por un lado está la información capturada por el DANE, que en el año 2012 aplicó un muestreo y un módulo especializados para el trabajo infantil en diversas formas, del cual se disponen algunos resultados para las capitales de los diferentes departamentos.

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo ha conformado el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (Siriti), es decir, un sistema para registrar niños y niñas ubicados en las peores formas de trabajo infantil, entendida como “formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, venta y la trata de niños, servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, prostitución, pornografía y el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades”. (Ministerio del Trabajo, 2011, p.2). Este sistema permite obtener una serie de estadísticas descriptivas sobre trabajo infantil por departamento.

**Tabla 7. Indicadores de Trabajo Infantil. Módulo de trabajo infantil, GEIH 2012**

Dominio	Población de 5 a 17 años (en miles)	Población de 5 a 17 años que trabaja (en miles)	TTI	Población de 5 a 17 años que trabaja, más los que realizan oficios del hogar por 15 horas y más (en miles)	TTIA
Ibagué	122	11	9,3	19	15,6
Sincelejo	61	5	8,7	9	14,8
Villavicencio	106	7	6,6	15	14,1
Florencia	40	2	4,9	5	12,3
Armenia	63	4	6,5	8	12,2
Cartagena	217	6	2,8	25	11,6
Bucaramanga A.M.	210	19	8,9	23	11,0
Valledupar	100	5	5,2	11	10,8
Bogotá D.C.	1.580	119	7,5	169	10,7
Neiva	72	5	6,7	7	10,3
<b>Total 13 áreas</b>	<b>4.412</b>	<b>281</b>	<b>6,4</b>	<b>444</b>	<b>10,1</b>
<b>Total 23 ciudades</b>	<b>5.047</b>	<b>317</b>	<b>6,3</b>	<b>507</b>	<b>10,1</b>

<b>Dominio</b>	<b>Población de 5 a 17 años (en miles)</b>	<b>Población de 5 a 17 años que trabaja (en miles)</b>	<b>TTI</b>	<b>Población de 5 a 17 años que trabaja, más los que realizan oficios del hogar por 15 horas y más (en miles)</b>	<b>TTIA</b>
Montería	81	5	6,3	8	9,9
<b>Tunja</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>6,4</b>	<b>4</b>	<b>9,9</b>
Pasto	79	5	6,5	8	9,8
Medellín A.M.	682	47	6,8	67	9,8
Cúcuta A.M.	196	13	6,5	19	9,4
Quibdó	32	2	7,1	3	9,4
Cali A.M.	512	28	5,5	48	9,3
Pereira A.M.	123	6	5,2	11	9,2
Riohacha	57	3	5,7	5	8,8
Santa Marta	119	6	4,8	9	7,8
Manizales A.M.	81	2	2,4	6	7,2
Barranquilla A.M.	422	12	2,9	27	6,3
Popayán	50	1	1,9	2	3,6

Fuente: DANE. GEIH, 2012. Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo 2005.

Nota: Las tasas de San Andrés no se presentan porque no son estadísticamente representativas. Nota. A.M. se entiende como área metropolitana.

La tasa de trabajo infantil para Tunja, la capital del departamento de Boyacá, fue calculada en 6,4%, similar al promedio de las 13 áreas metropolitanas y de las 23 ciudades. En el caso de la tasa aumentada, teniendo en cuenta el trabajo en oficios domésticos, la tasa llega a 9,9%, igualmente cercana al promedio agregado.

En el SIRITI se encuentran, no obstante, 28.481 niños, niñas y adolescentes registrados. De este total, solamente el 4,9% de las niñas y el 3,7% de los niños no presentan ningún tipo de vulnerabilidad. El 32% de ellos se encuentran en trabajos de riesgo para su integridad física o moral. El 6,5% de las niñas y el 9% de los niños que sí están en riesgo, o que sufren de alguna vulnerabilidad, se encuentran en las peores formas de trabajo infantil.

**Tabla 8. Indicadores de NNA registrados en el SIRITI en el departamento de Boyacá**

			Ninguna Vulnerabilidad	% no vulnerabilidad	Total	Oficios del Hogar (OH)	En Riesgo	En Riesgo y OH	Trabajo Infantil (TI)	TI + OH	Peores Formas de TI (PFTI)	PFTI + OH	Total vulnerados o en riesgo
<b>Femenino</b>			664	4,9	13609	8	10489	27	1547	8	842	24	12945
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,1	81,0	0,2	12,0	0,1	6,5	0,2	100,0
<b>Masculino</b>			554	3,7	14872	9	10865	15	2098	11	1293	27	14318
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,1	75,9	0,1	14,7	0,1	9,0	0,2	100,0
<b>Total</b>			1218	4,3	28481	17	21354	42	3645	19	2135	51	27263
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,1	78,3	0,2	13,4	0,1	7,8	0,2	100,0
Actividad económica	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industria manufacturera	Suministro de electricidad, agua y gas	Construcción	Transporte y almacenamiento	Salud	Defensa	Trabajos no calificados	Oficios no calificados	Otras Actividades	Total TI + PFTI
<b>% Sobre total TI + PFTI</b>	26,3	0,17	0,73	0,82	0,47	6,68	2,6	0,6	0,1	14,3	12,4	34,8	100,0

Fuente: Ministerio del trabajo SIRITI, 2012.

Las principales actividades económicas en las que se desempeñan estos niños, niñas y adolescentes son el sector agropecuario (26,3%), en otras actividades no clasificadas (34,8%), en trabajos y oficios no calificados (26,7%) y en la construcción (6,7%).

Un análisis similar puede ser realizado para los municipios priorizados por este PDE, el cual muestra que Tunja es el municipio con mayor porcentaje de trabajo infantil, seguido por Sogamoso y Duitama, mientras que Paipa presenta la menor tasa de trabajo infantil y de condiciones de riesgo para los NNA registrados en estos municipios.

**Tabla 9. Indicadores de NNA registrados en el SIRITI en cuatro municipios de Boyacá**

Municipios priorizados de Boyacá que han registrado NNA en el SIRITI	Total NNA registrados en el SIRITI en el departamento de Boyacá	Riesgo (R)	Trabajo infantil (TI)	Peor forma de trabajo infantil (PFTI)	Oficios de hogar (OH)	Riesgo más oficios de hogar (R + OH)	Trabajo infantil más oficios de hogar (TI + OH)	Peor forma de trabajo infantil más oficios de hogar (PFTI + OH)
Tunja	21972	5154	16778	4	36	0	0	0
Sogamoso	2745	773	1960	0	12	0	0	0
Duitama	616	425	189	0	2	0	0	0
Paipa	31	26	5	0	0	0	0	0

Fuente: Ministerio del trabajo SIRITI, 2012.



## **4. Factores que afectan el mercado laboral en el departamento**

El desempleo es la expresión de la carencia de oportunidades de ingreso, lo que se aúna a la oferta precaria o de empleos transitorios de poca estabilidad laboral y a las limitadas fuentes de financiación del aparato productivo. Los problemas u oportunidades laborales de la población del departamento de Boyacá dependen de varios factores. Algunos de los más representativos se esbozan a continuación:

### **4.1. Crecimiento económico y demanda**

Resumiendo un poco lo detallado en la sección sobre caracterización del entorno económico del departamento puede decirse que, en general, el crecimiento promedio de la economía en Boyacá durante el periodo 2001 a 2011 fue relativamente bueno: 4,2%, y ubicándose en el puesto nueve dentro de la participación departamental respecto del PIB nacional.

En cuanto a la participación en el PIB departamental por actividad económica, el 57% se encuentra concentrado en cuatro sectores: administración pública, educación y salud (15,6%); el agropecuario (14,8 %), industria (14,4 %) y el comercio, reparación, restaurantes y hoteles (12,2%).

El comportamiento del PIB para Boyacá, por grandes ramas de actividad entre 2001 y 2011, tuvo un comportamiento variado. Las actividades que registraron mayor incremento durante el periodo fueron las siguientes: servicios financieros e inmobiliarios, que pasó de 8,5% de participación en el 2001, a 9,7% en el 2011; construcción, que pasó de 3,8% a 5,6% en el mismo periodo; y minería, que pasó de 5,8% a 11,9%. Las actividades con mayores decrecimientos fueron las agropecuarias, que pasaron de 21,2% en el 2001 a 14,8% en el 2011, y la administración pública, educación y salud, al pasar de 19,5% de participación en el 2001, a 15,6% en el 2011 (DANE y Banco de la República, 2012).

Esto muestra que la generación de empleo en el departamento está ubicada en los sectores con mayor decrecimiento, mientras que otros como el de la minería, aunque crece drásticamente su participación porcentual en el PIB departamental, no es motor de creación de empleos de calidad para la población.

### **4.2. Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles**

#### **Articulación de los programas de emprendimiento**

Pese a la importante oferta de programas de emprendimiento que diferentes instituciones públicas y privadas vienen desarrollando en Boyacá, los resultados relacionados con la creación de empresas en el departamento no tienen un impacto representativo. Como se señala en un estudio de la Universidad Santo Tomás (2012), existe desarticulación en las entidades que ofrecen los programas, ocasionando que los emprendedores no reciban los servicios requeridos de manera oportuna y con la calidad necesaria, en temas como planes de negocio formulados que, además, no

cuentan con acompañamiento y asesoría en las etapas operativas iniciales, ocasionando cierres prematuros de empresas creadas en desarrollo de tales programas.

Según un diagnóstico de la Gobernación de Boyacá, el 95% de las empresas del departamento son mipymes. Las Cámaras de Comercio del departamento indican que las microempresas han tenido tasas de mortalidad superiores al 70%, lo cual se asocia a bajos niveles de productividad, como la principal barrera para su consolidación y crecimiento (Gobernación de Boyacá, 2012).

### Trámites legales

Un obstáculo que limita enormemente la generación de emprendimientos en Boyacá es el relacionado con los trámites que se deben cumplir para formalizar una empresa. Para tener un referente al respecto, se menciona el resultado de la medición realizada en 2013 por el proyecto *Doing Business (2013)*, según la cual Tunja quedó clasificada como la ciudad de mayores obstáculos burocráticos y legales que debe superar un emprendedor para constituir e inscribir una nueva empresa, sobre un total de 21 ciudades evaluadas.

### 4.3. Niveles de educación general y formación laboral de la población

La formación de la población ocupada en el departamento de Boyacá se encuentra principalmente en los niveles de primaria completa (21,82%), primaria incompleta (21,71%), seguido por el de secundaria completa (19,32%) y secundaria incompleta (16,97%). Tan solo un 10% cuenta con una formación superior completa. Esto ha limitado las oportunidades, no solo de acceder a cargos de mejor nivel ocupacional y de remuneración, sino al aumento de la productividad laboral.

**Tabla 10. Participación de los ocupados, por nivel educativo**

Nivel educativo		
Clase	Número	Part %
Ninguno	17.161	3,18
Primaria incompleta	117.087	21,71
Primaria completa	117.727	21,82
Secundaria incompleta	91.542	16,97
Secundaria completa	104.194	19,32
Superior incompleta	38.034	7,05
Superior completa	53.687	9,95
No informa	.	0,00

Fuente: DANE. GEIH, 2012.

Según el ORMET (2012), las mayores tasas de desempleo en el departamento se presentan en personas con mayor educación, mientras que las personas que tienen primaria o menos educación tiene niveles muy bajos de desempleo.

#### 4.4. La demanda y la oferta laboral

La existencia de un Observatorio Regional del Mercado del Trabajo (Red ORMET, 2012) en Boyacá ha permitido contar con datos pertinentes para hacer el monitoreo del mercado laboral en el departamento. Sin embargo, el énfasis de este organismo está centrado precisamente en la recopilación y procesamiento de esta información para producir informes, boletines y estudios que sirvan de referencia para el análisis de la problemática laboral del departamento, mas no tiene un papel de intermediador laboral. En este sentido, el departamento no cuenta con una oferta suficiente de instituciones que oficien como facilitadores de la intermediación y colocación laboral y gestión del empleo, aparte del prestado por el Servicio Público de Empleo del SENA.

A nivel municipal, solamente el municipio de Paipa cuenta con una bolsa de empleo que recibe hojas de vida de la población, para colocarlas a disposición de los posibles empleadores, pero sin un proceso sistematizado ni de un valor agregado para el fomento de la empleabilidad.

Los datos que arroja el SENA con respecto al número de inscritos a sus programas, así como de las vacantes ofrecidas en su portal y las colocaciones efectivas entre el 2011 y el 2012, se muestran en la siguiente tabla.

**Tabla 11. Número de colocaciones registradas en el Servicio Público de Empleo, por ocupación y nivel de cualificación. Boyacá**

Nombre de la ocupación	2011			2012			Var. Inscritos	Var. Vacantes	Var. Colocaciones
	Inscritos	Vacantes	Colocaciones	Inscritos	Vacantes	Colocaciones			
<b>TOTAL BOYACÁ</b>	17.890	5.860	3.806	20.892	5.641	3.181	16,8%	-4%	-16,4%
Total ocupaciones de nivel Directivo	387	78	23	442	65	23	14,2%	-16,7%	0,0%
Total ocupaciones de nivel Profesional	2.570	982	734	3.412	716	397	32,8%	-27,1%	-45,9%
Total ocupaciones de nivel Técnicos Profesionales-Tecnólogos	3.726	565	227	4.461	866	482	19,7%	53,3%	112,3%
Total ocupaciones de nivel Calificados	8.703	2.326	1.120	9.764	3.258	1.796	12,2%	40,1%	60,4%
Total ocupaciones de nivel Elemental	2.504	1.909	1.702	2.813	736	483	12,3%	-61,4%	-71,6%

Fuente: SENA. Servicio Público de Empleo, 2012.

En la tabla anterior se puede observar que la variación de inscritos aumentó en un 32,8% para las ocupaciones de nivel profesional, pero las vacantes ofrecidas para este mismo nivel decrecieron un 27,1% y, consecuentemente, el porcentaje de

colocaciones. Por otra parte, las ocupaciones de nivel técnico profesional y tecnológico aumentaron un 19,7% en inscripciones, así como el número de vacantes, con un 53,3% más y una variación porcentual de las colocaciones entre año y año del 112,3%, lo que muestra que en el departamento este tipo de formación es mucho más apetecida, dado el tipo de sectores que mayor empleo demandan en la región.

Igualmente, es posible inferir que las poblaciones que demandan este tipo de servicios son quienes tienen menores barreras de acceso a la información y quienes cuentan con la infraestructura necesaria para poder acceder al servicio web del SENA; es decir, que la población más pobre y con restricciones de información y recursos para el acceso no es tenida en cuenta en estos indicadores.

#### **4.5. Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales**

A nivel departamental, quien ha venido liderando los programas de apoyo a las políticas de empleo del gobierno nacional, representado en el Ministerio del Trabajo, es la Gobernación de Boyacá, a través de la Secretaría de Productividad, TIC y Gestión del Conocimiento.

Por su parte, en cada uno de los municipios priorizados para el Plan Departamental de Empleo existe una dependencia encargada de coordinar y ejecutar los diferentes programas y proyectos relacionados con el empleo, así:

**Tunja:** Secretaría de Desarrollo

**Sogamoso:** Secretaría de Desarrollo y Medio Ambiente

**Duitama:** Secretaría de Industria, Comercio y Turismo

**Paipa:** Secretaría de Desarrollo Económico

## **5. Acciones en marcha para resolver las problemáticas del mercado laboral en el departamento**

En el presente numeral, se muestran las acciones en proceso para resolver las problemáticas del mercado laboral del departamento de Boyacá y las barreras de empleo. Se tiene en cuenta la presencia institucional, los programas y proyectos en curso tanto del Ministerio del Trabajo como de otras entidades, así como la coordinación institucional de las políticas laborales.

### **5.1. Presencia institucional**

El departamento de Boyacá tiene la suficiente institucionalidad para dar respuesta a la problemática laboral existente a nivel regional o local, a través de las siguientes entidades:

**Tabla 12. Entidades que adelantan programas de empleo en Boyacá**

<b>Entidad</b>	<b>Rol en gestión de empleo</b>
Dirección territorial del Ministerio del Trabajo	Prevención, inspección, control y vigilancia de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, para garantizar los derechos del trabajo y evitar conflictos entre empleadores y trabajadores.
SENA	Ofrecer y ejecutar la formación profesional integral, acorde con las necesidades del entorno, enfocadas a mejorar las condiciones de empleabilidad y el fomento del empleo, lo que desarrolla con una gran cobertura departamental, a través de sus cuatro centros de formación.
Universidades	Trabajar conjuntamente con los gobiernos locales y con el sector productivo del departamento para fortalecer el capital intelectual y propender por el mejoramiento de las oportunidades de empleabilidad de sus estudiantes.
Departamento para la Prosperidad Social – DPS	Ofrecer alternativas de generación de ingresos, reintegración social y económica, así como la reparación a víctimas de la violencia y población vulnerable en general.
Gobernación de Boyacá y Alcaldías municipales	Diseño de políticas públicas para generar empleo.
ORMET	Suministrar información estratégica para la toma de decisiones referentes al mercado laboral en el departamento.
Caja de Compensación Familiar de Boyacá – COMFABOY	Articularse al Sistema de Gestión de Empleo mediante la creación de un Centro Local de Empleo, con el apoyo del Ministerio del Trabajo.
Cámaras de Comercio	Apoyar programas e iniciativas de generación de empleo regionales en coordinación con los demás actores públicos y privados del departamento.
CREPIB	Trabajar articuladamente con las entidades en el desarrollo de los programas y proyectos relacionados con la gestión del empleo.

Fuente: Elaboración de FUPAD.

## **5.2. Programas y proyectos en curso para promover el empleo**

En este apartado se describe de forma breve los programas y proyectos que adelantan actualmente el Ministerio del Trabajo y demás instituciones vinculadas al desarrollo económico, competitividad, promoción, empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el departamento de Boyacá.

### **5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo**

Con relación a los programas y proyectos del nivel nacional, se hace clave ahondar en las acciones que adelanta el Ministerio del Trabajo, en el marco de la política de empleo, que tiene como objeto “promover el diseño y aplicación de estrategias, programas y proyectos para prevenir, mitigar y superar los riesgos asociados con el desempleo y la falta de ingresos de la población colombiana” (Ministerio del Trabajo, 2010).

Es así como el Ministerio ha desarrollado un portafolio a nivel nacional para fortalecer la gestión y los alcances de dicha política, ofreciendo programas integrales generadores de oportunidades y fortaleciendo mecanismos que promuevan las necesidades de la población.

A continuación se describen brevemente cuatro de estos programas:

#### **a. Servicio Público de Empleo**

Este programa busca integrar, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, así como potenciar el uso de los instrumentos de política para que contribuyan a un encuentro más racional y eficiente entre oferta y demanda de trabajo. En este sentido, el Servicio Público de Empleo es creado para ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a empleadores a contratar trabajadores apropiados bajo los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.

El Servicio de Empleo cuenta con una plataforma que se construye a través de la integración de operadores públicos y privados, para lograr el encuentro entre la oferta y la demanda laboral de manera transparente, ágil y eficiente, permitiendo agrupar la información relativa al funcionamiento del mercado de trabajo en temas como Red de Servicios de Empleo (normatividad, prestadores autorizados e indicadores de gestión de los centros), formación (profesional y para el trabajo), empleo y emprendimiento (políticas activas y pasivas de empleo, certificación de competencias y emprendimiento).

#### **b. Subsidio familiar**

Implementar la agenda de evaluación de los servicios asociados al Sistema de Subsidio Familiar, que permita mediante estudios técnicos la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar.

Actividades:

- Evaluar la normatividad para los servicios ofrecidos para las Cajas de Compensación Familiar.
- Diseñar el sistema de información de subsidio familiar a nivel microdato y el proceso de implementación del mismo, de acuerdo con las necesidades del Ministerio del Trabajo.
- Evaluar el impacto de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar sobre población beneficiaria de los mismos.
- Realizar cruces de información del sistema de subsidio familiar con otros sistemas de información de la seguridad social.
- Diseñar y aplicar encuestas de percepción de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.
- Realizar asistencia técnica en cuanto al análisis de requerimientos del Ministerio del Trabajo a las Cajas de Compensación Familiar.
- Realizar campañas de promoción, divulgación y eventos del Sistema de Subsidio Familiar.
- Realizar estudios de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

#### **c. Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral**

Fomentar, fortalecer y promover la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo Regionales, como instrumentos de generación de información estratégica para la toma de decisiones en aspectos relacionados con el mercado laboral.

##### Actividades:

- Acompañar el proceso de creación con la identificación de los aliados estratégicos y la fijación de compromisos por parte de estos.
- Consolidar y promover nuevos observatorios del Mercado de Trabajo.
- Fortalecer los Observatorios del Mercado de Trabajo.
- Prestar asistencia técnica para la elaboración de estudios y/o investigaciones en temas específicos de mercado de trabajo.
- Brindar capacitaciones a la medida para cada uno de los Observatorios.
- Transferir metodologías especializadas, con el fin de fortalecer el equipo técnico a nivel territorial de los observatorios.
- Realizar talleres de capacitación relacionados con estrategias gerenciales para fortalecer y dinamizar los procesos de gestión administrativa de los Observatorios.
- Facilitar la transferencia de metodologías entre los observatorios de acuerdo con temas priorizados.
- Analizar la información de oferta y demanda laboral con enfoque en prospectiva, en torno a la realidad local para apoyar las actividades del Servicio Público de Empleo.

#### **d. Formalización y protección del empleo**

Este programa pretende la generación de políticas, programas y proyectos encaminados a brindar protección integral para prevenir, reducir y superar los riesgos

asociados al desempleo. Así mismo, motivar el trabajo productivo asociativo y de otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.

Busca igualmente promover y fortalecer el incremento de la productividad del trabajo no asalariado; la implementación de sistemas, mecanismos, modelos y procedimientos a nivel nacional para la formalización del empleo adaptados a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, las organizaciones de la economía social y solidaria, los trabajadores independientes y el autoempleo; y concertar, formular y proponer la regulación para las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado y el autoempleo, velando por el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo.

A continuación se presentan algunos proyectos establecidos para los sectores más críticos:

- Programa de desarrollo de proveedores (PDP): busca mejorar la productividad y competitividad en cadenas productivas en donde coexisten grandes empresas con micro, pequeñas y medianas empresas en relaciones de proveeduría.
- Programa de formalización sectorial -promoción y asistencia técnica: el principal objetivo de este programa es promover y brindar capacitación y asistencia técnica para la formalización laboral con enfoque sectorial, trabajando mancomunadamente con los gremios o asociaciones de diferentes sectores en el país. Esto con el fin de entender las realidades propias de los sectores y brindar una asistencia técnica a la medida. A partir de este programa también se busca construir propuestas para mejorar las condiciones laborales y poder implementar alternativas para que los trabajadores puedan tener protección y ahorros para su vejez.
- Acompañamiento de otras iniciativas de formalización: formalización y legalización minera y sector Transporte (busca mejorar las condiciones laborales de los actuales conductores del sistema de transporte público colectivo que harán el tránsito al nuevo Sistema Integrado).
- Mecanismo de protección a la población cesante, Ley 1636.
- Promoción y regulación de la economía social y solidaria.

## 5.2.2 Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo

### Entidades del orden nacional

**Tabla 13. Programas de orden nacional**

Ministerio del Trabajo
<b>Formalización de empresas</b>
En el departamento de Boyacá, la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo viene promoviendo y divulgando la Ley de formalización de empresas, a través de la cual se han dado los siguientes resultados:



TAMAÑO EMPRESA POR NUMERO DE TRABAJADORES	Dic 2010	PARTICIPACIÓN %	Dic 2011	PARTICIPACIÓN %	Dic 2012	PARTICIPACIÓN %
1 A 4	10338	9.6	11112	9.49	11084	8.94
5 A 9	8602	8.0	9659	8.25	10433	8.41
10 A 19	11476	10.64	12306	10.51	13531	10.9
20 A 49	14443	13.4	16980	14.5	18491	14.91
50 A 199	22752	21.0	25241	21.6	26625	21.48
MÁS DE 200	40266	37.34	41796	35.7	43085	34.75
TOTAL	107867	100	117094	100	123249	100

Fuente: SUPER SUBSIDIO. Elaboración y análisis Carlos E Pinzón Dirección Territorial Boyacá - MINTRABAJO

### Observatorio Regional del Mercado de Trabajo, ORMET

El Observatorio del Mercado de Trabajo en Boyacá viene adelantando las siguientes actividades:

- Diagnósticos del mercado de trabajo.
- Caracterización del mercado laboral del terminal de transportes de Tunja.
- Seguimiento a la generación de empleo del Contrato Plan Boyacá.
- Apoyo técnico para la caracterización del sector agroindustrial de Boyacá.
- Monitoreo de variables e indicadores del mercado laboral (PET, PEA, TO, TD y TGP) 2002 - 2012.
- Consolidación de la oferta institucional regional para la capacitación y formación del trabajo y consolidación de oferta académica departamental a nivel técnico, tecnólogo y profesional.

### Departamento para la Prosperidad Social – DPS

#### Generación de ingresos y empleabilidad

Este programa tiene por objeto contribuir a la superación de la pobreza de las familias vulnerables y desplazadas, mediante la generación de capacidades que promuevan el empleo, mejoramiento de los ingresos lícitos, la conformación progresiva de redes productivas, el autoconsumo, y el aseguramiento de su vida y patrimonio.

Se desarrolla a través de los siguientes componentes:

- Mujeres ahorradoras en acción
- Incentivo a la Capacitación para el Empleo (ICE)
- Capitalización microempresarial
- Ruta de Ingresos y Empresarismo (RIE)

### Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

#### Jóvenes Rurales Emprendedores

Es un programa orientado a jóvenes y población vulnerable perteneciente al sector rural, que sirve de apoyo para desarrollar un espíritu emprendedor, promoviendo la formación y la diversificación productiva, a través de la creación de nuevos negocios en el sector agroindustrial, pecuario, industrial y de servicios, para evitar el flujo migratorio hacia las áreas urbanas y facilitar el ingreso al mercado laboral de esta población.

#### Articulación con la educación media

Programa dirigido a jóvenes en educación media de los grados 9º, 10º y 11º, que les permite obtener título como Técnico del SENA, de tal forma que adquieren competencias para continuar su proceso de aprendizaje o vincularse al mundo laboral.

#### Agencia pública de empleo

Gestión del empleo para acercar la oferta y la demanda, a través de procesos como la intermediación laboral, la formación complementaria, la orientación laboral y empresarial, los flujos migratorios y las convocatorias especiales.

#### Unidades de Emprendimiento

A través de las Unidades de Emprendimiento, el SENA le apuesta a brindar soporte a la generación de

emprendimientos de subsistencia, social y tradicional, sin restar importancia a los emprendimientos dinámicos y de alto impacto, y posibilitar el acceso a los recursos del Fondo Emprender, así como la articulación con otras fuentes de financiación.

#### **Normalización de competencias laborales**

A través de este proceso se elaboran y establecen en el país normas de competencia laboral colombianas para las diferentes áreas del sector productivo. Las normas de competencia laboral son documentos técnicos que describen de manera estandarizada los desempeños competentes de una determinada función productiva y constituyen un estándar o patrón de comparación válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores.

#### **Evaluación y certificación de competencias laborales**

Es un proceso abierto que los Centros de Formación del SENA ofrecen durante el año, de acuerdo con la especialidad de cada uno, o a proyectos que se estén llevando a cabo a nivel nacional. En este proceso pueden participar personas desempleadas, independientes y trabajadores vinculados a las empresas que requieran el reconocimiento de sus competencias, para mejorar sus posibilidades de empleo y de generación de ingresos. En Boyacá, el SENA tiene agencias en Tunja, Duitama, Sogamoso, Chiquinquirá, Garagoa, Miraflores y Nobsa.

#### **Alianzas para el trabajo**

Las “Alianzas para el trabajo” son acuerdos del SENA con los empresarios para garantizar la formación y el empleo de colombianos. En Boyacá se han firmado dichas alianzas con las empresas Acerías Paz del Río, Siderúrgica Nacional, Zona Franca de Chiquinquirá e Indumil, y un convenio con las Cámaras de Tunja, Duitama y Sogamoso.

## **Entidades del orden departamental y local**

**Tabla 14. Programas de empleo en entidades territoriales**

<b>Gobernación de Boyacá</b>
<b>Construcción de la Política Pública de empleo para Boyacá</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico del mercado laboral.</li> <li>• Diseño, formulación e implementación de una política pública de empleo para Boyacá.</li> <li>• Operación y fortalecimiento del ORMET.</li> </ul>
<b>Alcaldía de Tunja</b>
<b>Tunja ciudad del conocimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación del Centro de Emprendimiento e Incubación para la Innovación (CEII).</li> <li>• Creación de un Centro de empleo.</li> <li>• Tunja emprende.</li> </ul>
<b>Alcaldía de Sogamoso</b>
<b>Sogamoso competitiva emprendedora y turística</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de un Centro de empleo.</li> </ul>
<b>Alcaldía de Duitama</b>
<b>Desarrollo empresarial y del empleo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento a generación de empleo de calidad.</li> </ul>
<b>Emprendedores integrados</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de la cultura del emprendimiento.</li> </ul>
<b>Alcaldía de Paipa</b>
<b>Generación de empleo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación y formación para el trabajo.</li> <li>• Fortalecer los procesos de creación de pequeñas y medianas empresas.</li> <li>• Creación de un Fondo de Emprendimiento.</li> </ul>

Fuente: Planes de Desarrollo 2012-2015 de Boyacá y de los municipios de Tunja, Paipa, Duitama y Sogamoso.

Adicionalmente, el departamento de Boyacá suscribió el 10 de noviembre de 2012 un Contrato Plan con la Nación, en el que se priorizan dos sectores clave de la economía: el sector de infraestructura vial y el de turismo. En ambos frentes se espera una generación importante de mano de obra aún no calculada. Los proyectos se sintetizan en las siguientes tablas:

**Tabla 15. Proyectos viales incluidos en el Contrato-Plan de Boyacá**

Proyectos	Apuestas
Vía Sogamoso- Tasco	Minero (bajar costos de fletes y disminuir tiempo de desplazamiento)
Vía Corredor vial Lago de Tota	Turismo (interconectar todos los municipios aledaños al Lago de Tota)
Vía Villa de Leyva-Santa Sofía- Gachantivá	Turismo (desarrollar el turismo de balneario y arqueológico)
Vía El Espino- límites con Santander (Vía a Pamplona)	Agrícola (comercialización de productos hacia Santander) Turística (Proyecto Mirador del Vértigo)
Vía Duitama-Charalá (Santander)	Agrícola (comercialización hacia Santander y movilizar la producción procedente de los llanos orientales)
Vía Buena Vista- La Victoria	Turismo y agrícola (desarrollo de proyectos agrícolas y de turismo del occidente del departamento)
Puente Camacho-Garagoa	Turismo (conecta toda la región del Valle de Tenza con el centro del departamento)
Mejoramiento de la Movilidad en Duitama	Turismo y agrícola (conexión estratégica y cruce de la Troncal del Norte con los Llanos Orientales)
Mejoramiento de la Movilidad en Sogamoso	Turismo y agrícola (conexión estratégica y cruce de caminos entre la Troncal del Norte, con el Norte del Departamento y los Llanos Orientales).

Fuente. Documento Contrato Plan. Gobernación de Boyacá.

**Tabla 16. Proyectos turísticos incluidos en el Contrato Plan de Boyacá**

Proyectos	Apuestas
Mirador del Vértigo	Turismo (desarrollo del turismo en el norte del departamento)
Centro de alto rendimiento	Turismo. (busca posicionar a Paipa como centro de negocios, alrededor de la actividad deportiva)
Centro Histórico de Tunja	Turismo (a través de este proyecto se implementará el plan de manejo del centro histórico de Tunja).

Fuente. Documento Contrato Plan. Gobernación de Boyacá.

### **5.3. Coordinación institucional de las políticas laborales**

Los espacios de coordinación de las políticas laborales en el departamento de Boyacá se concentran en la figura de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, puesto que en el departamento la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales se encuentra actualmente en proceso de conformación.

En este sentido, la Dirección Territorial depende de la Dirección de Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumple funciones específicas relacionadas con la atención en su jurisdicción de los asuntos relacionados con trabajo y empleo, tales como la mejora en las relaciones entre empleadores y trabajadores. Además, está encargada de planear, programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud

ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

Las actividades en las que se enfoca actualmente esta Dirección Territorial son: trabajo infantil, cooperativas de trabajo asociado, sindicatos y convenios colectivos, asociaciones de pensionados, empresas temporales y salud ocupacional.

En Boyacá, la Comisión Regional de Competitividad -CRC, es una instancia de articulación entre el sector público, privado, académico y sociedad civil, y la Nación, tal como está contemplado en el Sistema Nacional de Competitividad - SNC. Su objetivo es orientar las estrategias en materia de competitividad, priorizar las iniciativas productivas, acompañar los procesos y apoyar la gestión de recursos y herramientas para el aumento de la productividad regional, de manera coordinada y pertinente, para lo cual ha desarrollado de forma participativa y tiene como hoja de ruta el Plan Regional de Competitividad –PRC 2032, alineado con el Plan de Desarrollo Departamental, Nacional y las políticas públicas del nivel municipal.

En su última reunión, quedó conformada por la Cámara de Comercio de Sogamoso, en cabeza de su presidente, y la Secretaría Técnica la ejerce la Secretaría de Productividad, TIC, y Gestión del Conocimiento, en representación de la Gobernación de Boyacá y la Cámara de Comercio de Tunja.

## **6. Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo**

El PDE de Boyacá está concebido como un instrumento de planeación, para que aquellas entidades de los sectores público y privado, y de la sociedad civil que desarrollen acciones relacionadas con el empleo, cuenten con un marco de referencia que les permita trabajar en forma articulada y coordinada los diferentes programas, proyectos y actividades, de tal manera que se traduzcan en mejores condiciones del mercado laboral del departamento.

Sus objetivos han sido formulados como resultado de un proceso de concertación y de diálogo con los diferentes actores que participaron en el proceso de formulación del Plan y de conformidad con los lineamientos establecidos en los planes de desarrollo, nacional, departamental y municipal, en los cuales la generación de empleo se constituye directa o indirectamente en uno de sus componentes programáticos.

### **6.1. Objetivos generales**

1. Contribuir en la mejora de los indicadores laborales del departamento, especialmente los relacionados con la disminución de la tasa de desempleo y la calidad del empleo (informalidad, subempleo, nivel de salarios, etc.).
2. Contribuir a mejorar la formación del capital humano, especialmente en la formación para el trabajo de las poblaciones de la Red Unidos y víctimas registradas en el departamento.
3. Contribuir con los propósitos del Gobierno Nacional y departamental, de construir una política pública de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, que contribuya a mejorar las condiciones de vida de la población boyacense.
4. Reducir el porcentaje de trabajo infantil asociado a actividades de riesgo.

### **6.2. Objetivos específicos**

1. Desarrollar, de acuerdo con la vocación productiva del departamento, programas y proyectos que puedan contribuir a eliminar las barreras que han impedido la generación de empleo y a mejorar las condiciones del mercado laboral en Boyacá.
2. Brindar información sobre la oferta institucional relacionada con temas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, que se canaliza hacia el departamento a través de entidades del Estado
3. Apoyar a programas y/o centros de apoyo técnico, y/o acceso a mercados, como una herramienta para la transformación productiva en las regiones y la sostenibilidad de las empresas.
4. Fortalecer la planificación y gestión turística en el departamento para desarrollar los emprendimientos y la asociatividad requerida para el fomento del empleo y la generación de ingresos de los pobladores.

5. Visibilizar en los territorios la oferta institucional del Ministerio del Trabajo en cuanto al fomento del empleo, intermediación laboral y normatividad.

### 6.3. Metas e indicadores

El Plan Departamental de Empleo para Boyacá tiene como metas estratégicas las siguientes, y a continuación el conjunto de indicadores:

Metas	Indicadores
<b>6.3.1 Metas de gestión</b>	
1. Canalizar eficientemente la oferta institucional del Ministerio del Trabajo relacionada con los temas de fomento al empleo a nivel regional y municipal.	Cantidad de recursos asignados para canalizar eficientemente la oferta institucional del Ministerio del Trabajo relacionada con los temas de fomento al empleo a nivel regional y municipal.
2. Promover la articulación eficiente entre la Gobernación, la Caja de Compensación Familiar COMFABOY, el SENA, las Cámaras de Comercio y las universidades, para promover el desarrollo e implementación de los programas y proyectos formulados en el Plan Departamental de Empleo.	Número de espacios institucionales efectivamente creados para promover el desarrollo e implementación de los programas y proyectos formulados en el Plan Departamental de Empleo.
3. Intermediar efectivamente para gestionar los recursos financieros y la vinculación de otras entidades al desarrollo de cada uno de los proyectos y/o actividades.	Cantidad de recursos provenientes del sector privado para la ejecución de los distintos proyectos y actividades.  Número de instituciones vinculadas para apoyar la ejecución de los distintos proyectos y actividades.
<b>6.3.2 Metas de producto</b>	
1. Incentivar un ORMET fortalecido técnicamente en el procesamiento y análisis de la información recopilada del mercado laboral y de evaluación de la política pública.	Cantidad de recursos asignados para el fortalecimiento de la red ORMET en el departamento.
2. Lograr que el departamento de Boyacá cuente con un Centro de Emprendimiento que contribuya a viabilizar integralmente las iniciativas propuestas en la región.	Centro de Emprendimiento creado en el departamento de Boyacá.  Cantidad de recursos asignados para la puesta en marcha del Centro de Emprendimiento del departamento de Boyacá.
3. Fortalecer la asociatividad en el sector agroindustrial del departamento.	Cantidad de recursos asignados para el fortalecimiento de los procesos asociativos del sector agroindustrial en el departamento.  Número de instituciones públicas y privadas

	participantes en los procesos asociativos del sector agroindustrial en el departamento.
4. Realizar un estudio de mercado que identifique el perfil de la demanda turística de Boyacá para el diseño de los productos turísticos.	Estudios de mercado realizados que identifiquen el perfil de la demanda turística de Boyacá para el diseño de los productos turísticos.
5. Implementar el Sistema de Gestión de Empleo promovido por el Ministerio del Trabajo en el departamento.	<p>Número de instituciones vinculadas al Sistema de Gestión de Empleo.</p> <p>Un documento que defina el proceso de seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión de Empleo.</p> <p>Número de usuarios atendidos por el Sistema de Gestión de Empleo.</p> <p>Cantidad de recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de Empleo.</p>

## **7. Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo -PDE**

La formulación de este PDE tiene como base el desarrollo de cinco ejes estratégicos en los cuales se han identificado algunos programas y proyectos a desarrollar, como se muestra a continuación.

### **7.1 Proyecto Estratégico**

El Ministerio del Trabajo y FUPAD Colombia, a través de la utilización de encuestas aplicadas a los actores clave seleccionados, pudo identificar las dificultades de las entidades territoriales para la presentación de proyectos de inversión pública a las diferentes fuentes de financiación de la oferta nacional. Los resultados que arrojó esta encuesta, demostraron que estas entidades territoriales presentan problemas y obstáculos en el momento de buscar financiación y recursos, para poner en marcha proyectos que tendrían un impacto en la generación de empleo e ingresos en el departamento.

Con base en este hallazgo y bajo el Programa de Asistencia Técnica (PAT) se crearon las siguientes estrategias:

#### **a) Estrategia de capacitación de actores involucrados en la generación de empleo e ingresos y en la formulación y financiación de proyectos :**

Para generar las capacidades en la formulación de proyectos y su respectiva financiación, el Ministerio del Trabajo y FUPAD, con el apoyo de un equipo de profesionales con un amplio conocimiento en el tema, desarrollaron sesiones de capacitación en los 28 territorios seleccionados por el PAT y de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, los cuales están basados en la premisa de generar conocimientos a las entidades para que apoyen estos procesos de formulación en un futuro y superen los problemas y dificultades encontrados. Como resultado preliminar se logró la capacitación de 1.164 personas vinculadas a las entidades territoriales.

Adicional a esto se generaron dos guías metodológicas: una para la formulación de proyectos y otra para identificar su ruta de financiación, las cuales fueron entregadas al Ministerio del Trabajo, con el fin de constituirse en fuente de conocimiento y consulta de los procesos obligatorios y establecidos por el orden nacional.

#### **b) Apoyo a la formulación de un proyecto incluido en el Plan Departamental de Empleo –PDE:**

Complementario a la estrategia anterior y con el equipo de formuladores de proyectos contratado por el Ministerio del Trabajo y FUPAD, se determinó priorizar por cada Plan Departamental de Empleo (PDE), un proyecto estratégico para ser apoyado en su formulación, el cual fue definido por el espacio institucional establecido previamente en cada territorio.



A continuación se presenta la ficha de dicho proyecto, priorizado en el departamento de Boyaca:

<p><b>Nombre del proyecto:</b> Apoyo al fortalecimiento de la competitividad y la productividad empresarial en la agroindustria en el departamento de Boyacá.</p>
<p><b>Objetivo del proyecto:</b> Mejorar la productividad y competitividad de la agroindustria en el departamento de Boyacá, mediante el fortalecimiento del tejido empresarial del sector, a través de una alianza público-privada, como estrategia para la generación de empleo e ingresos en el nivel departamental.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diseñar y ejecutar una estrategia de apoyo a los empresarios de la agroindustria, mediante una Alianza Estratégica que incluya todos los actores interesados en el desarrollo del sector en el departamento de Boyacá.</li><li>• Caracterizar la estructura productiva de la agroindustria en el departamento de Boyacá.</li><li>• Realizar una revisión de la oferta institucional de programas de capacitación, asesoría, asistencia técnica, investigación y otros servicios de apoyo al sector agroindustrial, para analizar su pertinencia y definir los ajustes que sean del caso.</li></ul> <p><b>Descripción:</b> Existen bajos niveles de competitividad y productividad en la Industria de Alimentos Procesados en el departamento de Boyacá, como reflejo de la desarticulación entre las entidades de apoyo sectorial, la academia y los mismos empresarios.</p> <p><b>Estado:</b> Formulación en perfil</p> <p><b>Entidad Líder:</b> Gobernación de Boyacá</p> <p><b>Localización:</b> Tunja, Duitama, Sogamoso, Paipa y Chiquinquirá</p> <p><b>Actividades principales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conformar alianza agroindustrial de Boyacá</li><li>• Formulación del Plan Estratégico Agroindustrial de Boyacá</li><li>• Construcción de mapa de la oferta institucional de servicios de apoyo a la agroindustria de Boyacá</li></ul> <p><b>Fuentes de financiación y aportantes:</b> por definir</p>

## 7.2 Eje estratégico 1: Desarrollo y Competitividad

Este eje tiene como fin identificar los sectores de mayor crecimiento y potencializar otros que apunten a mejorar la productividad y competitividad del departamento, aprovechando las vocaciones y apuestas productivas de cada región.

Al respecto, el Plan Departamental de Desarrollo está encaminado a reenfocar las estrategias empresariales en la búsqueda del emprendimiento de impacto que de manera sustancial estimule el crecimiento económico y mejore al final del cuatrienio el comportamiento del Producto Interno Bruto – PIB de Boyacá. Se apoyarán procesos

de emprendimiento y formalización empresarial como estrategia para mejorar la calidad de los servicios y productos ofrecidos, aumentar el recaudo e inversión de las personas o empresas que funcionen en la informalidad y facilitar el acceso a créditos.

Este eje estratégico consiste en la ejecución de un conjunto de proyectos de fomento a las actividades productivas de Boyacá, con la finalidad de generar empleos de calidad.

### **Proyecto 1: "Boyacá, territorio de sabores"**

**Objetivo:** Fomentar la generación de empleo en el departamento de Boyacá, mediante el fortalecimiento del tejido empresarial en la industria de alimentos procesados y materias primas del sector agroindustrial.

**Estado:** perfil

**Entidades vinculadas:**

1. Asociación de agroindustriales de Boyacá -AGRINBOY
2. Cámaras de comercio
3. CREPIB
4. CEITAS
5. UPTC - Grupo investigación Ideas
6. Colciencias
7. Ministerio de Industria y Comercio

**Entidad líder:** Secretaría de Productividad, TIC y Gestión del Conocimiento

**Localización:** todo el departamento

**Actividades principales:**

1. Identificar el potencial competitivo de la industria de alimentos y materias primas de agroindustria procesadas en Boyacá.
2. Implementar el servicio de vigilancia tecnológica al sector agroindustrial.
3. Promover la innovación en líneas de procesamiento agroindustrial.
4. Diseño y desarrollo de nuevos productos agroindustriales procesados.
5. Fortalecimiento de la asociatividad y gremios del sector.
6. Fortalecer los espacios de coordinación interinstitucional para agroindustria.
7. Implementar programas de gestión de calidad en procesos y producto: BPM, ISO 22000/HACCP, según sea la pertinencia.
8. Desarrollar una estrategia de emprendimiento específico para la industria de alimentos y materias primas agroindustriales procesadas.
9. Fortalecer las capacidades gerenciales de las empresas de alimentos y materias primas agroindustriales procesadas.
10. Desarrollar estrategias que faciliten el acceso a recursos de financiación y atracción de inversión.
11. Realizar eventos y encuentros para establecer contactos comerciales.

**Empleos estimados:** 300 empleos temporales y 400 permanentes

**Otras metas:** serán definidas en la formulación

**Valor del proyecto:** \$350.000.000  
**Horizonte en el tiempo:** cinco (5) años

**Proyecto 2: “Investigación de mercado que determine el perfil de demanda turística del departamento de Boyacá”**

**Objetivo:** determinar el perfil de la demanda y oferta turística de Boyacá que permita determinar el diseño de los productos turísticos que respondan a las “Siete maravillas de Boyacá”, y logren posicionar al departamento como un “destino de clase mundial”.

**Estado:** formulación

**Entidades vinculadas:**

- UPTC, Escuela de Hotelería y Turismo
- SENA -Regional Boyacá
- Cámaras de Comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso
- Cotelco

**Entidad líder:** Secretaría de Cultura y Turismo de Boyacá

**Localización:** todo el departamento

**Actividades principales:**

1. Identificar los criterios de evaluación (culturales, personales, sociales y psicológicos) de la demanda turística del departamento de Boyacá.
2. Realizar trabajo de campo con el fin buscar, analizar y valorar la información sobre demanda turística.
3. Caracterizar la demanda turística del departamento.
4. Analizar y segmentar prospectivamente la demanda potencial.
5. Definir el perfil de la demanda turística para Boyacá

**Empleos estimados:** 50 empleos temporales

**Otras metas:** serán definidas en la formulación

**Valor del proyecto:** \$130.000.000

**Horizonte en el tiempo:** un (año)

**Proyecto 3: “Centro tecnológico del sector siderúrgico metalmeccánico”**

**Objetivo:** impulsar la transformación productiva del sector siderúrgico - metalmeccánico del país hacia una estructura de oferta diversificada, sostenible, de alto valor agregado y sofisticación que promueva su inserción en los mercados globalizados.

**Estado:** formulación

**Entidades vinculadas:** Alcaldía de Duitama, Cámara de Comercio de Duitama, SENA -Regional Boyacá, UPTC

**Entidad líder:** Alcaldía de Duitama

**Localización:** Duitama, pero con impacto en el corredor tecnológico (Tunja, Paipa, Duitama, Sogamoso)

**Actividades principales:**

El proyecto consiste en el establecimiento de un centro de desarrollo tecnológico para brindar apoyo integral al sector siderúrgico y metalmecánico en las líneas estratégicas de Mercadeo, Talento Humano, Empresarialidad y Producción, Cadena Productiva e Investigación y Desarrollo Tecnológico

**Empleos estimados:**

**Otras metas:** serán definidas en la formulación

**Valor del proyecto:** no se dispone aún

**Horizonte en el tiempo:** un (año)

**Nota :** Dentro de este eje estratégico, el Plan Regional de Empleo de Magdalena Medio priorizó para el municipio de **Puerto Boyacá** dos proyectos referentes a :

- Reciclaje: “La vía hacia el desarrollo sostenible” por un valor de 900 millones de pesos y el cual generará cerca de 200 empleos en el municipio.
- Producción de carne de pescado, el cual se encuentra en el estado de idea y por definir sus metas y objetivos de empleo.

Para mayor información se sugiere revisar el documento final del PRE del Magdalena medio.

### 7.3 Eje estratégico 2: Promoción y fortalecimiento de emprendimientos

Este eje busca fortalecer los procesos de asociatividad, la capacidad técnica y los servicios que faciliten el desarrollo de iniciativas empresariales enfocadas en las apuestas y vocaciones productivas del departamento, que permitan la mejora de los ingresos y la generación de nuevos empleos.

#### **Proyecto 1: “Centro de emprendimiento e incubación para la innovación - CEII”**

**Objetivo:** Mejorar la competitividad y el mercado laboral de la ciudad de Tunja y el departamento de Boyacá, a partir de la creación y consolidación de empresas de base tecnológica e innovación, mediante la investigación y el desarrollo de nuevos productos y servicios intensivos en conocimiento y de alto valor añadido.

**Estado:** formulación

**Entidades vinculadas:**

1. Universidades del departamento de Boyacá
2. SENA
3. Gobernación de Boyacá
4. Ministerio del Trabajo
5. Colciencias
6. Barcelona Activa - España - Cooperación Internacional
7. Centro Weitz - Israel - Cooperación Internacional

**Entidad líder:** Alcaldía Mayor de Tunja

**Localización:** Tunja y con proyección al departamento

**Actividades principales:**

1. Creación del CEII como proyecto integrador de los esfuerzos en materia de innovación, emprendimiento, empleo y desarrollo empresarial en la ciudad.
2. Incorporación del CEII en la Comisión Regional de Competitividad, como integrante activo.
3. Creación de un “Fondo local de capital para el emprendimiento”, con articulación a la oferta financiera local, regional y nacional operado desde el CEII (Secretaría de Desarrollo).
4. Formulación de una política pública de emprendimiento y Ctel de la ciudad de Tunja a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de la ciudad de Tunja, articulada con el Plan Estratégico de Departamento (UMCITI).
5. Establecimiento de una Plataforma de incubación operada desde el CEII y bajo la coordinación de la “Oficina de redes de cooperación” de la ciudad.

**Empleos estimados:** 200 empleos temporales y 1000 permanentes

**Otras metas:** serán definidas en la formulación

**Valor del proyecto:** \$40.000 millones

**Horizonte en el tiempo:** cinco (5) años

#### 7.4 Eje estratégico 3: Formación y capacitación laboral

Con este eje se busca que el recurso humano (general y poblaciones especiales) se forme o capacite para el trabajo en las áreas y sectores que demanda el tejido productivo instalado en las diferentes regiones del departamento, con base en la articulación eficiente del sector público, privado y académico disponible.

##### **Proyecto 1: “Integración de la oferta de formación para el trabajo”**

**Objetivo:** mejorar la oferta de programas de formación para el trabajo que responda a los requerimientos del sector productivo y a la vocación productiva del departamento.

**Estado:** idea

**Entidades vinculadas:**

Gobernación de Boyacá

- Alcaldías de Tunja, Paipa, Duitama y Sogamoso

**Entidad líder:** SENA -Regional Boyacá

**Localización:** municipios de Tunja, Paipa, Duitama y Sogamoso

**Actividades principales:** serán definidas en la formulación

**Empleos estimados:** 500 empleos permanentes

**Otras metas:** serán definidas en la formulación

**Valor del proyecto:** \$50.000.000

**Horizonte en el tiempo:** cinco (5) años

## 7.5 Eje estratégico 4: Intermediación laboral y colocación

El objetivo de este eje pretende generar el conjunto de actividades y recursos dirigidos a acercar a los demandantes de empleo (trabajadores) con los oferentes de empleo (empresas), para brindar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características, y a las empresas, los trabajadores más apropiados a sus necesidades.

### Proyecto 1: “Centros de atención del servicio de empleo”

**Objetivo:** implementar en el departamento el Servicio de Empleo que promueve el Ministerio del Trabajo, a través de la conformación inicial de dos “Centros de Atención” en los municipios de Tunja y Sogamoso, con apoyo de las alcaldías respectivas.

**Estado:** idea

**Entidades vinculadas:**

- Ministerio del Trabajo
- Alcaldía de Tunja
- Alcaldía de Sogamoso
- SENA -Regional Boyacá

**Entidad líder:** Alcaldía de Tunja y Sogamoso

**Localización:** Tunja y Sogamoso

**Actividades principales:**

Serán definidas en la formulación

**Empleos estimados:** 50 empleos permanentes.

**Otras metas:** serán definidas en la formulación.

**Valor del proyecto:** \$ 50.000.000

**Horizonte en el tiempo:** cinco (5) años.

## 7.6 Eje estratégico 5: Coordinación institucional y fortalecimiento de capacidades territoriales

Este es uno de los ejes estructurantes más importantes ya que su propósito es fortalecer la institucionalidad departamental y local para que obre como responsable de la implementación, coordinación y seguimiento de los planes y políticas de empleo, así como del monitoreo de la actividad laboral en el departamento.

### **Proyecto 1: “Fortalecimiento técnico del ORMET de Boyacá”**

**Objetivo:** delinear el componente técnico de apoyo a los procesos de investigación y seguimiento del mercado laboral y la evaluación de políticas regionales para el empleo, que realiza actualmente este organismo.

**Estado:** idea

**Entidades vinculadas:**

- Gobernación de Boyacá
- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo - PNUD
- Alcaldías de Tunja, Paipa, Duitama y Sogamoso
- SENA
- Cámaras de Comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso

**Entidad líder:** Gobernación de Boyacá

**Localización:** Tunja

**Actividades principales:** serán definidas en la formulación

**Empleos estimados:** 50 empleos permanentes

**Otras metas:** serán definidas en la formulación

**.Valor del proyecto:** \$50.000.000

**Horizonte en el tiempo:** dos (2) años.

### **7.7 Eje estratégico 6: Fortalecimiento normativo y diálogo social**

Este eje fue concebido para establecer lineamientos y directrices para orientar a las organizaciones territoriales en la aplicación de estrategias que promuevan el cumplimiento a las normas y el diálogo social.

No obstante, en este eje no se identificaron proyectos para ser incluidos en este Plan Departamental de Empleo.

Finalmente, toda la información anterior se puede resumir en la siguiente matriz de proyectos y ejes estratégicos:

**Tabla 17. Proyectos en el Departamento de Boyacá discriminado por Ejes estratégicos**

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
<b>1. Desarrollo y Competitividad</b>	1. “Boyacá, territorio de sabores”.	Fomentar la generación de empleo en el departamento de Boyacá, mediante el fortalecimiento del tejido empresarial en la industria de alimentos procesados y materias primas del sector agroindustrial.		Perfil	300 empleos temporales y 400 permanentes.	\$350'000.000.	60 meses
	2. Investigación de mercado que determine el perfil de demanda turística del departamento de Boyacá.	Determinar el perfil de la demanda y oferta turística de Boyacá permitiría determinar el diseño de los productos turísticos que respondan a las “Siete maravillas de Boyacá” y logren posicionar al departamento como un “destino de clase mundial”.		Formulación	50 empleos temporales	\$130'000.000.	12 meses
	3. Centro tecnológico del sector siderúrgico metalmeccánico.	Impulsar la transformación productiva del sector siderúrgico - metalmeccánico del país hacia una estructura de oferta diversificada, sostenible, de alto valor agregado y sofisticación que promueva su inserción en los mercados globalizados.		Formulación			
<b>2. Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos</b>	1. Centro de emprendimiento e incubación para la innovación - CEII.	Mejorar la competitividad y el mercado laboral de la ciudad de Tunja y el departamento de Boyacá, a partir de la creación y consolidación de empresas de base tecnológica e innovación, mediante la investigación y el desarrollo de nuevos productos y servicios intensivos en conocimiento y de alto valor añadido.		Formulación	200 empleos temporales y 1000 permanentes	\$40.000'000.000	60 meses
<b>3. Formación y Capacitación Laboral</b>	1. Integración de la oferta de formación para el trabajo.	Mejorar la oferta de programas de formación para el trabajo que responda a los requerimientos del sector productivo y a la vocación productiva del departamento.		Idea	500 empleos permanentes	\$50'000.000	60 meses



Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
<b>4. Intermediación Laboral y Colocación</b>	1. Centros de atención del servicio de empleo.	Implementar en el departamento el Servicio de Empleo que promueve el Ministerio del Trabajo, a través de la conformación inicial de dos "Centros de Atención" en los municipios de Tunja y Sogamoso, con apoyo de las alcaldías respectivas.		Idea	50 empleos permanentes.	\$ 50'000.000	60 meses
<b>5. Coordinación Institucional y Fortalecimiento de Capacidades Territoriales</b>	1. Fortalecimiento técnico del ORMET de Boyacá.	Delinear el componente técnico de apoyo a los procesos de investigación y seguimiento del mercado laboral y la evaluación de políticas regionales para el empleo, que realiza actualmente este organismo.		Idea	50 empleos permanentes	\$ 50'000.000	24 meses
<b>6. Fortalecimiento Normativo y Diálogo Social</b>		En este eje no se identificaron proyectos.					

Fuente: Elaboración FUPAD

## 8. Fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo

El PDE de Boyacá, junto a su comité técnico departamental, priorizan el proyecto “Apoyo al fortalecimiento de la competitividad empresarial de la industria de alimentos procesados del departamento de Boyacá, municipios: Tunja, Duitama, Sogamoso, Paipa y Chiquinquirá (Boyaca Territorio de Sabores)”. La Nación, por medio del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y FINAGRO, tienen programas y proyectos que apoyan el fortalecimiento de las cadenas productivas, una de las cuales es la cadena de hortalizas.

Esta Cadena Agroalimentaria de las hortalizas está conformada en Colombia por los productores primarios, comercializadores mayoristas, almacenes de cadena y grandes superficies, industrias de procesamiento, productores e importadores de semilla, plantuladores, proveedores de insumos- servicios y exportadores. En desarrollo de los compromisos del Acuerdo Nacional de Competitividad de la Cadena, firmado en 2006 entre el sector público y privado, se viene trabajando en la consolidación del Consejo Nacional de las Hortalizas como órgano asesor del Gobierno en materia de política para la sostenibilidad y competitividad de este importante subsector.

La Cadena ha priorizado seis núcleos que corresponden a los departamentos de Cundinamarca, Boyacá, Nariño, Antioquia, la zona norte del país y Norte de Santander, que en conjunto representan el volumen más significativo del área productiva en el país.

Es por esto que se le recomienda a la mesa técnica del PDE de Boyacá realizar el debido registro del Proyecto en el BPIN para su financiación y tener en cuenta la descripción general del enfoque de competitividad y cadenas productivas que ofrece el Gobierno Nacional. El sector agroindustrial Hortofrutícola hace parte del Programa de Transformación Productiva del País –PTP, razón por la cual se puede gestionar apoyo desde Bancoldex.

A continuación se presenta la tabla de proyectos de inversión de la Nación a los que el departamento puede postular su proyecto priorizado, para gestionar recursos de financiación:

Pilar Plan Nacional de Desarrollo	Crecimiento Sostenible y Competitividad			
Unidad Ejecutora	Ministerio de Agricultura y Desarrollo rural Teléfono: 2543300 - Avenida Jiménez N°. 7A – 17 – Bogotá			
Nombre del Proyecto	Programa	Código BPIN	CONTACTO	Correo Electrónico o link de entidad
Mejoramiento de la competitividad y apoyo a la política de modernización agropecuaria,	Apoyo política agropecuaria	1024000890000	Yesenia Zambrano Urrego	<a href="mailto:yecenia.zambrano@minagricultura.gov.co">yecenia.zambrano@minagricultura.gov.co</a>

forestal y pesquera				
Implementación programa para la formación y desarrollo del joven rural nacional	Asistencia técnica	2011011000317	Lucía del Pilar Isaac Rodríguez	<a href="http://www.minagricultura.gov.co">www.minagricultura.gov.co</a>
Implementación programa para el desarrollo de las oportunidades de inversión y capitalización de los activos de las microempresas rurales. Nacional	Micro empresa rural	24003520000	Andrés Silva Mora	<a href="mailto:ansilva@minagricultura.gov.co">ansilva@minagricultura.gov.co</a>
Implementación programa para el desarrollo de las oportunidades de inversión y capitalización de los activos de las microempresas rurales. Nacional	Micro empresa rural	24003520000	Andrés Silva Mora	<a href="mailto:ansilva@minagricultura.gov.co">ansilva@minagricultura.gov.co</a>
Implantación y operación fondo de comercialización de productos agropecuarios a nivel nacional.	Fondo Comercialización	24010239999	Yesenia Zambrano Urrego	<a href="mailto:yecenia.zambrano@minagricultura.gov.co">yecenia.zambrano@minagricultura.gov.co</a>
Formulación y ejecución de las alianzas productivas	Alianzas productivas	1024001640000	Karen Ezpeleta Merchán	<a href="http://www.minagricultura.gov.co">www.minagricultura.gov.co</a>
Asistencia técnica al desarrollo tecnológico del sector agropecuario a nivel nacional.	Asistencia técnica	1024001599999	Néstor Eduardo Velásquez Gonzáles	<a href="http://www.minagricultura.gov.co">www.minagricultura.gov.co</a>
Asistencia desarrollo de capacidades de emprendedoras rurales nacional	Competitividad de la producción agropecuaria	2011011000186	Ximena Castro	<a href="http://www.minagricultura.gov.co">www.minagricultura.gov.co</a>

Apoyo a los emprendimientos productivos y de desarrollo de las mujeres rurales nacional	Capacidad para generar ingresos por parte de la población rural	2011011000192	Socorro Aguas Pineda	www.minagricultura.gov.co
Apoyo a la gestión para promover el desarrollo rural a nivel nacional	Asistencia técnica	2011011000327	Nelly Amparo Rojas Cadena	www.minagricultura.gov.co
Implementación de una estrategia para promover el crecimiento y fortalecimiento de las micro y pequeñas empresas, con base en el aprovechamiento del mercado nacional	Formalización laboral y empresarial	2011011000053	Daniel Arango Ángel	www.mincit.gov.co
Implementación acciones que contribuyan al mejoramiento de la competitividad, en aspectos transversales, por parte del sector productivo a nivel nacional	Inserción productiva a los mercados internacionales	2011011000231	Juan Camilo Montes Suárez	www.mincit.gov.co
Implantación de la política de inserción efectiva de Colombia en los mercados internacionales	Inserción productiva a los mercados internacionales	2011011000219	Yeily Danelli Rangel Peñaranda	Yrangel@mincomercio.gov.co
Apoyo a la transformación productiva de sectores de la economía para incrementar su productividad y competitividad a nivel nacional	Nuevos sectores basados en la innovación	2011011000350	Lucas Rodríguez Facundo	lrodriguez2@mincomercio.gov.co

Apoyo a la transformación productiva de sectores de la economía para incrementar su productividad y competitividad a nivel nacional	Nuevos sectores basados en la innovación	2011011000350	Lucas Rodríguez Facundo	lrodriguez2@mincomercio.gov.co
---	--	---------------	-------------------------	--------------------------------

## 9. Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo

Teniendo en cuenta la gestión desarrollada en territorio en el marco del Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, se evidenció la necesidad de construir y diseñar una herramienta informática que permitiera realizar el monitoreo, evaluación y seguimiento a los Planes Departamentales de Empleo y demás actividades inherentes al proceso. Esta herramienta se constituyó como el Banco de Información Regional de Empleo – BIRE, la cual, dentro de sus funcionalidades permite:

- Almacenar, consultar y analizar información de los diagnósticos sobre las características socioeconómicas regionales.
- Interpretación y toma de decisiones con base en las dinámicas propias de cada región.
- Realizar seguimiento a los proyectos incluidos en los planes de empleo de cada territorio, revelando el avance tanto en las fases como las actividades de los mismos.
- Realizar monitoreo a los compromisos y metas de los planes de empleo.
- Realizar seguimiento a la gestión relacionada con la ejecución de la asistencia técnica.
- Presentar información de oferta institucional pertinente en materia de empleo.

Las principales secciones encontradas en el BIRE son:

- Página de Inicio



- Consulta del Plan Departamental de Empleo

**Consulta de Plan Territorial de Empleo**

Planes: encontrará todos los Planes Departamentales de Empleo –PDE– publicados como resultado del Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos.

**Filtros**

Cobertura:  Nacional  Departamental  Región  Municipal

Departamento: TOLIMA

**Lineas/Eje Estratégico:**  Cumplimiento de normas y diálogo social  Formación y capacitación laboral  Organizaciones institucionales y coordinación  Estruendo del crecimiento económico  Intermediación laboral y colocación  Promoción del emprendimiento

Código del plan: Año del plan: -Selecione-

Nombre del plan: -Selecione-

[Actualizar](#) [Filtrar](#) [Limpiar](#)

**Resultados obtenidos** [Exportar resultados a Excel](#)

Editar	Cobertura	Departamento	Nombre plan	Descripción	Documento Plan de Empleo
	Departamental	TOLIMA	Plan Departamental de Empleo de Tolima	Este documento ha sido desarrollado en el contexto de un acuerdo social, el cual, a través de un proceso consensuado aspira definir, orientar y priorizar los objetivos, líneas de acción, estrategias, acciones e instrumentos de corto, mediano y largo plazo para fomentar y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos en el departamento.	<a href="#">Ver documento</a>

- Reporte de Información Socioeconómica

**Reportes de Información Socioeconómica**

Reportes de Información: se encuentran todas las cifras y series estadísticas estratégicas fundamentales en la caracterización de las condiciones sociales y económicas de los diferentes departamentos donde el PAT tiene cobertura.

Se genera un reporte en el cual se encuentran indicadores como el PIB por grandes ramas de la economía, la tasa de desempleo, tasa de ocupación, necesidades básicas insatisfechas, índice de pobreza multidimensional, población, y pirámide poblacional, entre otros.

Región:  Departamental Municipio: -Selecione-

Departamento: TOLIMA

[Reporte Stats](#) [Reporte Maps](#) [Consultar](#)

**Características del Departamento**

Información estadística estratégica

**Información demográfica y económica**

Indicador	Unidad	2010	2011	2012
Población total	Personas	1,147,464	1,150,000	1,152,000
Índice de desarrollo humano	Índice	0.727	0.727	0.727
Tasa de pobreza	Porcentaje	18.0	18.0	18.0
Pobreza extrema	Porcentaje	12.0	12.0	12.0
Índice de pobreza multidimensional	Índice	0.11	0.11	0.11
Índice de pobreza	Índice	0.11	0.11	0.11
Tasa de desempleo	Porcentaje	10.0	10.0	10.0
Tasa de ocupación	Porcentaje	80.0	80.0	80.0
Tasa de desempleo estructural	Porcentaje	10.0	10.0	10.0
Tasa de desempleo cíclico	Porcentaje	0.0	0.0	0.0

- Gestión Territorial

**Consultar Gestión Territorial**

Gestión Territorial: este módulo presenta una ficha técnica que contiene la información relevante de las actividades que se han realizado en territorio como: estado, objetivo, descripción, justificación, departamento, responsable, acuerdos y compromisos.

**Filtros**

Tipo de Actividad: -Selecione- Estado: Realizado

Fecha de Inicio: Fecha Final:

[Consultar](#) [Limpiar](#)

**Gestión territorial**

Detalle	Fecha de Reunión	Hora	Actividad	Estado	Objetivo	Lugar
	19/09/2012	09:00	Apertura en territorio	Realizada	Lograr la motivación y concertación del gobierno departamental y los municipales	BOGOTÁ D.C.
	24/10/2012	09:30	Presentación, socialización y acuerdos del plan de empleo	Realizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentar el Programa de Asistencia Técnica reformando el proceso previamente adelantado.</li> <li>Validar y ratificar el interés de la entidad líder.</li> <li>Hacer entrega oficial del documento Plan de Empleo.</li> </ul>	CUCUTA

## **10.Recomendaciones**

Para estimular el empleo formal, productivo y de calidad que contribuya al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, es necesario abordar acciones desde diferentes frentes y por tal razón el Plan de Empleo viene a ser el referente esencial a partir del cual se pueden estructurar y acometer dichas acciones.

La planeación territorial y sectorial requiere así de una estructura compacta, en la que los planes de desarrollo del departamento y de los municipios se articulen a los diversos programas y proyectos con objetivos comunes, destinados a la disminución de las tasas de desempleo y al mejoramiento de la calidad del empleo en la región.

El empleo de calidad, la protección de los derechos de los trabajadores, de los niños y de los grupos vulnerables son, por supuesto, derroteros en los que se ha insistido a lo largo de este documento.

A partir de todo el ejercicio de participación y concertación descrito en la primera parte de este documento, además de la información recopilada y analizada en cada una de las secciones, se desprenden un conjunto de recomendaciones que se exponen a continuación:

### **Aspectos metodológicos**

1. De manera consistente con todo el ejercicio planteado en la primera parte, es preciso continuar con el proceso de participación de las entidades que conforman el espacio interinstitucional relacionado con la situación del empleo en la región.
2. El Ministerio juega un rol protagónico y está llamado a continuar con la dinamización de estos espacios y poder así enriquecer y complementar las acciones identificadas en cada proyecto, particularmente en la formación y en lo referente a la articulación con las entidades nacionales.
3. Es prioritario que periódicamente se valore el comportamiento de la dinámica del empleo nacional y departamental, con un marco metodológico compacto y una batería de indicadores que permitan comparar la situación de cada región en particular con el escenario nacional.
4. Desde el Ministerio y con la articulación de las redes regionales, departamentales y locales, es necesario mantener el permanente monitoreo, seguimiento y evaluación de los proyectos en marcha, en función del empleo de calidad y con una amplia gama de indicadores consistentes de trabajo decente, trabajo infantil, grupos vulnerables, además de los indicadores estándar del mercado laboral.



## **Compromisos regionales y locales**

1. A partir del conjunto de resultados y las acciones emprendidas queda claro que desde el gobierno departamental se debe generar espacios para promocionar el “contrato de aprendizaje”. Esta figura se creó con el fin de que las empresas asuman su papel como formadoras de recurso humano pertinente.

Adicionalmente, representa un esquema más flexible en el cual la remuneración se entiende como un auxilio de sostenimiento y el empleador no tiene que incurrir en los elevados CLNS. Permite además a los practicantes obtener su primera experiencia laboral para insertarse en el mundo productivo. Un mayor uso de esta figura puede contribuir a reducir la tasa de desempleo juvenil, en la medida en que el requisito de “experiencia laboral” no sería una limitante en su proceso de obtención de empleo.

2. Ahora bien, es preciso considerar que la gran diversidad de formas de contratación laboral que existen en el país, sobre todo las usadas para contratar trabajos temporales e indirectos, compensan necesidades de mano de obra temporales con menores costos laborales no salariales. Esta flexibilización ha permitido algunos abusos por parte del empleador y por tal motivo ha mermado considerablemente la calidad del trabajo entre los trabajadores temporales y los contratados directamente.
3. Se recomienda al gobierno departamental realizar una supervisión rigurosa a las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Empresas de Servicios Temporales, para que se garantice que estas formas de contratación obedezcan a la necesidad de demanda laboral de los empleadores, y no a un interés por evadir los costos implícitos en la contratación.

## **Aportes desde la Red ORMET**

1. Mientras se establece la reglamentación de los Planes Departamentales de Empleo, el organismo responsable de su ejecución en el departamento de Boyacá puede estar conformado por las entidades que participaron en las mesas técnicas durante el proceso de formulación, bajo la coordinación de la Secretaría de Productividad y TIC.
2. Las alcaldías municipales, el ORMET Boyacá, el Observatorio de Empleo del SENA y las Cajas de Compensación, por intermedio de los Centros Locales de Empleo, deben articularse en torno a una estrategia de divulgación, comunicación y promoción de la información, de forma más eficiente y dinámica para producir un mayor impacto en el sector empresarial y la población, sobre las oportunidades de empleo en los diferentes oficios y las fuentes de información laboral.
3. Como resultado de lo anotado en el punto anterior, se requiere que las acciones planteadas puedan ser definidas con más detalle en las mesas de trabajo para determinar los indicadores de gestión y de producto en cada uno

de los proyectos, precisar el mecanismo de monitoreo y seguimiento que asegure el desarrollo de las actividades requeridas y lograr la inclusión de estos proyectos en los presupuestos de las entidades territoriales y nacionales.

4. Las estrategias regionales para la generación de empleo, en particular las que orientan la formulación de la política departamental, se enfrentan al reto de focalizar estrategias y programas hacia los sectores de población con limitaciones para insertarse en el mercado laboral. La priorización de sectores productivos debe tomar en cuenta no solo el impacto sobre el crecimiento económico regional, sino la incidencia sobre el mercado laboral departamental, en función de la ampliación de las capacidades humanas y la eliminación de barreras para las personas con menor oportunidad laboral.
5. Los programas sociales de las entidades y agencias nacionales y del nivel regional orientados a la atención de la población vulnerable, son nodos institucionales sustanciales en la creación de oportunidades de formación técnica, empleo, salud, y programas de inserción laboral para reducir los altos indicadores de pobreza y miseria encontrados en el departamento. Es imprescindible en este caso, el fortalecimiento de vínculos con las alcaldías a partir del establecimiento de acuerdos locales y regionales, consolidando la oferta institucional en función de las capacidades de la población y las demandas de los sectores productivos.
6. La población vulnerable es una fuente de fuerza laboral que ofrece la posibilidad de ampliar las labores operativas dentro de la producción de bienes y servicios de mayor valor agregado, permitiendo así que los nuevos empleos puedan alcanzar una trayectoria laboral amplia en las empresas, enriqueciendo su acervo de conocimientos y destrezas laborales expresado en capital humano.
7. En la búsqueda de mejor desempeño de las empresas, las oportunidades de vinculación laboral con fundamento en procesos de formación y estímulos públicos (del tipo incentivos a la capacitación para el empleo – ICE del DPS), deben redundar en el potencial mejoramiento de la productividad y disminución de costos en la vinculación de personal.

## 11. Referencias Bibliográficas

Alcaldía de Duitama. Plan de Desarrollo (2012). *Duitama: más unidos, más humanos 2012-2015*.

Alcaldía Mayor de Tunja. Plan de Desarrollo (2012). *Hechos de verdad - Por una Tunja más humana, saludable, segura y sostenible 2012-2015*.

Alcaldía de Paipa. Plan de Desarrollo (2012). *Paipa rumbo a la transformación 2012-2015*.

Alcaldía de Sogamoso. Plan de Desarrollo Municipal (2012). *Sogamoso, ciudad competitiva*.

CREPIB (2010). *Encuesta capacidades de gestión de innovación, desarrollo técnico y gestión del conocimiento de las empresas manufactureras de Boyacá*.

CREPIB (2011). *Capacidades de innovación, desarrollo tecnológico y gestión del conocimiento de empresas manufactureras de Boyacá*. Documento de trabajo.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Estudios postcesales (2010). *Proyecciones Nacionales y Departamentales de Población 2005-2020*. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/proyecciones-de-poblacion>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Archivo nacional de datos (2012). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Disponible en <http://www.dane.gov.co/index.php/en/ocupacion-y-empleo/gran-encuesta-integrada-de-hogares>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Banco de la República (2012). *Informe de Coyuntura Económica Regional (ICER)*. Disponible en [http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer\\_boyaca\\_2012.pdf](http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer_boyaca_2012.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Cuentas Departamentales (2013). *Boletín Cuentas Departamentales años 2010 - 2012*. Disponible en <http://www.dane.gov.co/index.php/cuentas-economicas/cuentas-departamentales>

Doing Business (2013). *Facilidad de hacer negocios en Colombia*. Disponible en <http://espanol.doingbusiness.org>

Gobernación de Boyacá. Documentos diagnósticos del Plan de Desarrollo (2012). *Boyacá se atreve 2012-2015*.

Ministerio del Trabajo (2010). Plan Nacional de desarrollo 2010-2014. *Prosperidad para todos*.

Red de observatorios Regionales del Mercado de Trabajo- Red ORMET (2011). Observatorio del Mercado de Trabajo de Boyacá. *El Sector Metalmecánico: Perfiles*

*Laborales y Oportunidades de Inclusión Social en el Corredor Duitama – Sogamoso de Boyacá.*

Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo- Red ORMET (2011). *Mercado del Trabajo en el Departamento de Boyacá (2005-2011).*

Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA (2012). *Informe de Gestión Servicios públicos de empleo.*

Sistema de Información de Niñez y Adolescencia - SINFONÍA. Estadísticas (2013). Disponible en internet: <http://www.sinfoniaunicef.info/>

Sistema de información integrado para la identificación, registro y caracterización del trabajo infantil y sus peores formas- SIRITI (2011). *Indicadores.* Disponible en <http://apps.Ministerio del Trabajo.gov.co/siriti/display.aspx>

Vargas M; J.J. Sánchez (2012). *El desarrollo y oferta de servicios de emprendimiento en Boyacá.* Universidad Santo Tomás. Sección Tunja.

## 12. Anexos

### Glosario

**Café conversación:** el Café Conversación es un modelo participativo, desarrollado bajo el concepto de World Coffe por Juanita Brown en USA. Ha sido validado por el Centro Nacional de Consultoría (CNC) y fue aplicado por FUPAD para este ejercicio de construcción metodológica.

**Coefficiente de Gini:** según Lora (2008) se define como “el cociente que relaciona el área entre la curva de Lorenz y la diagonal y el área total bajo la diagonal”. Por lo tanto, un coeficiente igual a cero es reflejo de una perfecta igualdad, por el contrario el valor de 1 muestra una total desigualdad.

**Empleo independiente:** empleo en el que la remuneración depende exclusivamente de las ganancias derivadas de los bienes o servicios producidos o comercializados de manera propia.

**Emprendimiento:** es la manera de actuar de un individuo en pro del inicio de un proyecto. La búsqueda de las oportunidades de negocios las hace a través de la identificación de ideas estratégicas.

**Espacios institucionales:** el Acuerdo de la Autoridad Nacional de Televisión en 2012 define los Espacios Institucionales como: “(...) aquellos reservados en todos los canales de televisión abierta por la Comisión Nacional de Televisión para la radiodifusión de contenidos realizados por entidades del Estado, o cuya producción haya sido contratada por éstas con terceros, con el fin de informar a la ciudadanía acerca del ejercicio propio de sus funciones, y destinados a la promoción de la unidad familiar, el civismo, la educación, los derechos humanos, la cultura y, en general, orientados a la divulgación de los fines y principios del Estado”.

**Índice de desarrollo humano:** es un indicador sintético que busca medir el desarrollo de un país por medio de tres indicadores simples: la longevidad, medida como la esperanza de vida al nacer; el nivel de vida, cuantificado por el PIB per cápita y el nivel educacional, calculado como la 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).

**Índice de pobreza multidimensional:** es un índice compuesto por diez indicadores que intenta condensar tres aspectos básicos para la definición de pobreza. El primer aspecto es la educación, los indicadores que incluye son: años de escolarización y niños escolarizados. El segundo aspecto es la asistencia sanitaria - salud, que incorpora la mortalidad infantil y la nutrición. El tercer aspecto es la calidad de vida - bienestar social que introduce: el acceso a la electricidad, al saneamiento, al agua potable, las condiciones del suelo, el combustible de hogar y los bienes (sin acceso si el hogar no tiene más de uno de los siguientes bienes: radio, televisión, teléfono, bicicleta o moto).

**Ingreso:** entradas de dinero al hogar, ocurridas con cierta periodicidad dentro de un lapso de tiempo determinado, que permiten establecer y mantener un determinado nivel de gasto del hogar.

**Ingresos del trabajo:** remuneración de los empleados (sueldos y salarios, primas, bonificaciones, etc.), en efectivo o en especie.

**Ingreso personal:** está determinado por los ingresos de trabajo, la renta de la propiedad, las transferencias corrientes y otras prestaciones recibidas.

**Joven:** se entiende por joven la persona entre 14 y 26 años de edad (Ley 375 de 1997).

**Línea de pobreza:** es el nivel mínimo de ingreso, consumo o de ingesta de calorías por debajo del cual se considera que un individuo es pobre.

**Migración poblacional:** son los movimientos que realizan los individuos de un país. Pueden ser internos, es decir, ocurre dentro del mismo país, o externos, cuando la población se desplaza de un país a otro.

**Necesidades Básicas insatisfechas (NBI):** es un indicador sintético que busca identificar si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. Los indicadores simples que componen este indicador 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.

**Objetivos del milenio:** son las metas fijadas para lograr el desarrollo de los países. Estos objetivos son: erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

**Perceptor de ingresos:** es toda persona de 12 años y más que durante el período de referencia (mes pasado o últimos 12 meses) recibió ingresos por conceptos del trabajo (sueldos y salarios, horas extras, primas, etc.), trabajo independiente y/o ingresos de capital, transferencias, etc.

**Plan Departamental de Empleo (PDE):** “Es el resultado de un acuerdo social que permite definir, orientar y priorizar los objetivos, lineamientos, estrategias, acciones e instrumentos financiables, concretos y medibles de corto y mediano plazo para fomentar y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos sostenibles acorde con las condiciones y potenciales de crecimiento económico, las capacidades institucionales y las características diferenciadas de la población más vulnerable en las regiones” (Ministerio del Trabajo, 2012).

**Población económicamente activa (P.E.A.):** también se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo. Esta población se divide en:

- a. Ocupados (O). Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: trabajando por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia, sin trabajo la semana de

referencia, pero con algún trabajo, trabajando para algún familiar en la semana de referencia por lo menos una hora sin remuneración. Esta categoría a su vez se divide entre los plenamente ocupados (trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial) y los subempleados (personas que desean y pueden trabajar más tiempo del que efectivamente dedican a sus ocupaciones remuneradas).

- b.** Desocupados (D). Son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: Desempleo abierto: sin empleo en la semana de referencia, pero hicieron diligencias en el último mes. Desempleo oculto: sin empleo en la semana de referencia, no hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento. Desempleo: Razones válidas: no hay trabajo disponible en la ciudad, está esperando que lo llamen, no sabe cómo buscar trabajo, está cansado de buscar trabajo, no encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión, está esperando la temporada alta, carece de la experiencia necesaria, no tiene recursos para instalar un negocio, los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo; Razones no válidas: se considera muy joven o muy viejo, actualmente no desea conseguir trabajo, responsabilidades familiares, problemas de salud, está estudiando. Ocupados Temporales: están constituidos por las personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año.

**Población Económicamente Inactiva (PEI):** comprende a todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar), personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

**Población en edad de trabajar (PET):** está constituida por las personas de 12 y más años en la zona urbana, y de 10 años y más en la zona rural.

**Población inactiva desalentada:** son aquellas personas que dejaron de buscar trabajo porque no había disponibilidad de un empleo, por alguna enfermedad, porque estaban cansados de buscar, porque se consideraban no estar calificados, por la edad o por adquirir responsabilidades familiares.

**Producto Interno Bruto (PIB):** es el resultado final de la actividad productiva de los residentes. Se puede calcular desde el valor agregado, desde la demanda final o desde la utilización final de los bienes y servicios y de los ingresos primarios.

**Proyección de población:** es el resultado de un conjunto de estimaciones demográficas, matemáticas o de otro tipo, por medio de las cuales se busca establecer las tendencias de las variables determinantes de la dinámica poblacional y, con ello, la derivación de los volúmenes de población y de sus principales características (Rincón, 2000: 6).

**Razón de dependencia por edad:** es la razón de personas en edades en las que “dependen” (generalmente personas menores de 15 y mayores de 64 años) de personas “económicamente productivas” (entre 15 y 64 años de edad) en una población.

**Red Unidos:** se constituye como una estrategia nacional de intervención integral, que busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las familias objeto de su intervención, la acumulación de capital social y humano y, en consecuencia, a la reducción de los niveles de pobreza y pobreza extrema en el país.

**Régimen de salud:** el régimen de salud en Colombia se encuentra dividido en dos categorías:

- a. Régimen contributivo: son el conjunto de normas que rigen a la afiliación de las personas con capacidad de pagar el acceso al sistema de seguridad en salud, junto con sus núcleos familiares.
- b. Régimen subsidiado: son el conjunto de normas que rigen a la población sin capacidad de pagar el acceso al sistema de seguridad en salud, que han sido identificados a través de la encuesta del SISBÉN. La cotización de estas personas es financiada por el Estado.

**Salario en especie:** comprende los bienes y servicios suministrados a alguno o algunos de los miembros del hogar que cubren una parte o el total del pago por su trabajo, y que es recibida por ellos durante el periodo de referencia. Se toma en la parte de ingreso para luego imputarlo como gasto de acuerdo a la finalidad del mismo.

**Sectores económicos:** hace referencia a una parte de la actividad económica que contiene elementos con características comunes. Esta división se hace teniendo en cuenta los procesos de producción de cada elemento, así, según la economía clásica los sectores son: el primario o agropecuario, el secundario o industrial y el sector o sector de servicios.

**Subempleo y Condiciones de Empleo Inadecuado:** el subempleo subjetivo se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias. El subempleo objetivo comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.

- a. **Subempleo por insuficiencia de horas:** ocupados que desean trabajar más horas, ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales.
- b. **Condiciones de empleo inadecuado:** por competencias, por ingresos.

**Tasa de Analfabetismo adulto:** porcentaje de la población de quince años o más de edad, que no sabe leer ni escribir.



**Tasa de Analfabetismo joven:** porcentaje de la población entre quince y veinticuatro años de edad que no sabe leer ni escribir.

**La tasa de cobertura bruta nivel:** es la relación porcentual entre los alumnos matriculados en un nivel de enseñanza específico (independiente de la edad que tengan) y la población escolar que tiene la edad apropiada para cursar dicho nivel.

**Tasa de cobertura neta nivel:** es la relación entre estudiantes matriculados en un nivel educativo que tienen la edad adecuada para cursarlo, y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel. Por nivel educativo este indicador se calcula de la siguiente manera:

**Tasa de crecimiento anual media exponencial:** expresa el ritmo de crecimiento de una población que crece conforme a una ley exponencial en función del tiempo.

**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).

**Tasa de desempleo subjetivo:** es la proporción de población que desea cambiar de trabajo, bien sea por el bajo número de horas trabajadas o por la mejora de la calidad del trabajo, respecto de la fuerza laboral total.

**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).

**Tasa de subempleo (TS):** es la relación porcentual de la población ocupada que manifestó querer y poder trabajar más horas a la semana (PS) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

**Tasa de trabajo infantil:** es la relación entre los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad, que trabajan, con respecto a la población total en este grupo de edad, por 100.

**Tasa de trabajo infantil ampliada (por oficios del hogar):** es la relación entre los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad, que trabajan, más los que se dedican a oficios del hogar por 15 horas y más a la semana y no trabajan, con respecto a la población total en este grupo de edad, por 100.

**Tasa global de participación (TGP):** es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

**Tejido empresarial:** es el conjunto de microempresas (de 0 a 9 trabajadores), pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores), medianas (de 50 a 199 empleados) y grandes empresas (más de 200 empleados).

**Trabajo infantil:** toda actividad de comercialización, producción, transformación, distribución o venta de bienes o servicios, remunerada o no, realizada en forma

independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, por personas que no han cumplido los 18 años de edad.

**Unidad de gasto:** se considera como tal a la persona que atiende sus propios gastos, o al grupo de personas que comparten la vivienda y tienen arreglos para satisfacer en común sus necesidades esenciales (gastos de alimentación, servicios de la vivienda, equipamiento y otros gastos del hogar). No hacen parte de la unidad de gasto el pensionista ni los empleados domésticos y sus hijos, a cuyas personas se les considera miembros del hogar, pero no se les toma información de gastos.

**Valor agregado:** es el valor adicional creado en el proceso productivo gracias a la combinación de factores. Se calcula como la diferencia entre el valor de la producción bruta y el consumo intermedio.