



MinTrabajo
República de Colombia

**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 del Casanare



JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN
Presidente de la República

RAFAEL PARDO RUEDA
Ministro del Trabajo

JUAN CARLOS CORTES GONZÁLEZ
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

Tabla de contenido

Introducción	7
1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo del Casanare	9
1.1. Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT	9
1.2. Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos	10
1.3. Caracterización socioeconómica departamental.....	10
1.4. Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo.....	11
1.5. Socialización del Plan Departamental de Empleo	11
2. Caracterización socioeconómica general del departamento	12
2.1 Aspectos sociodemográficos	14
2.2 Entorno económico.....	19
3 Diagnóstico departamental del mercado laboral	23
3.1 Magnitud del empleo y del trabajo	23
3.2 Calidad del empleo y del trabajo.....	28
3.3 Estatus del empleo en grupos poblacionales vulnerables del departamento	31
3.4 Derechos laborales y conflictividad.....	38
4 Factores que afectan el mercado laboral en el departamento	41
4.1 Crecimiento económico y demanda.....	41
4.2 Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles.....	42
4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población.....	43
4.4 La demanda y la oferta laboral	46
4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales	48
5 Acciones en marcha para resolver las problemáticas del mercado laboral en el departamento	51
5.1 Presencia Institucionalidad	51
5.2 Programas y proyectos en curso para promover el empleo	52
5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo.....	52
6 Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo	58
6.1 Objetivo General.....	58
6.2. Objetivos específicos.....	58
6.3 Metas e indicadores	58
6.3.1 Metas de gestión	58
6.3.2 Metas de Producto	59
7 Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo .	61
7.1 Proyecto Estratégico	61
7.2 Eje estratégico 1. Desarrollo y Competitividad	63
7.3 Eje estratégico 2. Promoción y fortalecimiento de emprendimientos	68
7.4 Eje estratégico 3. Formación y capacitación laboral	71
7.5 Eje estratégico 4. Intermediación laboral y colocación	73
7.6 Eje estratégico 5. Coordinación institucional y fortalecimiento de capacidades territoriales	74
7.7 Eje Estratégico 6. Fortalecimiento normativo y diálogo social.....	75
8. Fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo	76
9. Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo	76
10. Recomendaciones	79
11. Referencias Bibliográficas	80
12. Anexos	83

12.1 Glosario..... 83

Índice de Tablas

Tabla 1. Generalidades del departamento de Casanare	12
Tabla 2. Indicadores económicos. 2011	13
Tabla 3. Habitantes, tasa de crecimiento y participación porcentual por municipio y por área, año 2012.....	15
Tabla 4. Indicadores estándar del mercado laboral para Yopal y las 23 ciudades más importantes del país	24
Tabla 5. PET UNIDOS marzo 2012	26
Tabla 6. PET personas en situación de desplazamiento. Marzo de 2012	31
Tabla 7. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Casanare.....	32
Tabla 8. Indicadores estándar del mercado laboral según género para Yopal.	33
Tabla 9. Indicadores estándar del mercado laboral para Yopal y las 23 ciudades más importantes del país	36
Tabla 10. Casanare. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad General	40
Tabla 11. Indicadores estratégicos de educación	43
Tabla 12. Tejido institucional gremial de Casanare.....	52
Tabla 13. Acciones en curso.....	55
Tabla 14. Estrategias, indicadores y metas. Año 2013 – 2018.....	59
Tabla 15. Proyectos y recursos disponibles. Gobernación de Casanare.....	76

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Metodología Formulación (PDE).....	9
Gráfico 2. Densidad poblacional. Año 2012	14
Gráfico 3. Habitantes por grupo de edades, pirámide poblacional 1993 – 2012.....	16
Gráfico 4. Relación por etnias 2011	17
Gráfico 5. Relación etaria por género de la población indígena. 2011	17
Gráfico 6. Casanare y total Nacional Tasas específicas de fecundidad, 2005-2010	18
Gráfico 7. Casanare y total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios	19
Gráfico 8. Tasa de crecimiento económico en Colombia y Casanare a precios constantes 2005, años 2001- 2011	20
Gráfico 9. Participación de Casanare en el PIB nacional	20
Gráfico 10. Casanare. Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2001 -2012	21
Gráfico 11. Diagrama de dispersión del PIB per cápita y la tasa de crecimiento del PIB..	22
Gráfico 12. Distribución de la población ocupada según ramas de actividad económica .	25
Gráfico 13. Distribución de la población ocupada según posición ocupacional	25
Gráfico 14. Ocupados UNIDOS por tipo de actividad.....	26
Gráfico 15. Total de empleos generados en Casanare por municipio	27
Gráfico 16. Empresarios inscritos y empleos	28
Gráfico 18. Distribución de la población ocupada según posición ocupacional por género	35
Gráfico 19. Distribución de la población ocupada según ramas de actividad económica .	37
20. Distribución de la población ocupada según posición ocupacional.....	42
21. Valor agregado por grandes ramas de actividad económica sin minería en el departamento de Casanare.....	43
22. Vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo del SENA. Junio 2013.....	47

Introducción

El presente Plan de Empleo para el departamento del Casanare se enmarca dentro de los esfuerzos del Ministerio del Trabajo para diseñar, estructurar y poner en marcha una política pública de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el departamento del Casanare, en convenio con la Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD Colombia, el lapso de tiempo para adelantar este plan está previsto entre el 2013 y el 2018. En este Plan de Empleo fueron priorizados tres municipios del departamento de Casanare que corresponden a Yopal, Monterrey y Maní.

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, lineamientos, 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 del Casanare.

Para ello, se implementaron espacios de diálogo y concertación con los diferentes actores clave del proceso, tales como funcionarios de la Nación (Ministerios, Presidencia, Departamento Nacional de Planeación –DNP; Departamento para la Prosperidad Social - DPS, Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, entre otros), Alcaldes y Delegados de los municipios del Casanare y representantes de entidades territoriales, donde se discutieron y analizaron las barreras existentes en la generación de empleos de calidad, así como las oportunidades regionales para la disminución o eliminación de estas dificultades y el aprovechamiento de las posibilidades de emprendimiento productivo existentes.

Paralelamente, se llevaron a cabo reuniones y/o mesas de trabajo con actores del sector académico y organizaciones de la sociedad civil para fortalecer la investigación dirigida a diagnosticar, de manera permanente y robusta, la dinámica productiva y laboral del departamento.

En el departamento del Casanare el espacio interinstitucional está definido como la Mesa Técnica que agrupa la institucionalidad pública liderada por la Gobernación del Casanare, y la dirección territorial del Ministerio del Trabajo, quienes convocan también a la institucionalidad privada y a actores territoriales que promueven la dinámica laboral. En esta instancia se concertó el contenido general del presente Plan de Empleo, el cual está compuesto por los siguientes capítulos:

En el primer capítulo del documento 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, resalta sus principales indicadores sociodemográficos y describe algunas de las problemáticas particulares que lo aquejan.

El tercer capítulo contiene un diagnóstico de la problemática laboral presente en el Casanare basado en la información disponible sobre el mercado laboral, la situación de algunos grupos especiales, y el trabajo infantil. 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, objetivos mediante los cuales se espera atacar las principales problemáticas detectadas en el diagnóstico. En el capítulo séptimo se establecen los ejes estratégicos, así como los programas y proyectos a formular como estrategia para afrontar las problemáticas, e identifica 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. El noveno capítulo presenta las actividades a realizar para garantizar el monitoreo, evaluación y seguimiento del PDE. Finalmente, en el décimo y último capítulo se exponen las principales recomendaciones generadas en este proceso de asistencia técnica, desarrollo que se considera necesario para lograr una adecuada implementación y seguimiento de los ejes, programas y proyectos estratégicos aquí formulados.

1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo del Casanare

La formulación del Plan Departamental de Empleo del Casanare fue un proceso desarrollado en varias etapas. Estas 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

Durante la primera etapa, se realizó un proceso de sensibilización y socialización en el departamento dando a conocer entre los diferentes actores locales los propósitos del programa y su articulación al proceso en cada uno de los territorios. Se realizó a través de una reunión convocada por el Ministerio del Trabajo y la Gobernación del Casanare. Fueron invitados los Alcaldes y Secretarios de Desarrollo Económico y/o Social de los municipios involucrados. En la jornada se presentaron los principales objetivos, fases, alcances y productos esperados con esta intervención técnica.

En esta 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 involucrados.

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 Departamentos seleccionados en el PAT para elaborar un mapa de los principales aliados estratégicos en cada territorio, así como para identificar las iniciativas disponibles en el territorio 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:

Entidades Públicas:

- Ministerio de Agricultura
- ANSPE- DPS- Unidad de Víctimas
- Gobernación de Casanare
- Ministerio del Trabajo
- Consejo Departamental de Planeación
- Instituto Financiero de Casanare
- Red de Emprendimiento
- Dirección Territorial del Trabajo
- Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA
- Comisión Regional de Competitividad
- Petrolera Colombiana Equion Energía Limited – SENA
- 8 alcaldías productoras de crudos y Asociaciones de Juntas de Acción Comunal
- Alcaldías de la subregión norte.
- Universidad UniTrópico
- Fondo Agropecuario y Pesquero de Maní

Entidades Privadas:

- Cámara de Comercio de Casanare. CCCasanare
- ECOPETROL
- ECOPETROL + EQUION
- ECOPETRO + CORDEPAZ
- ECOPETRO + CCCasanare
- Petrominerales
- Universidad UniSanGil

1.3. Caracterización socioeconómica departamental

Como base para la estructuración y formulación del Plan Departamental de Empleo del Casanare se consolidó un documento de caracterización regional que resume los principales aspectos demográficas, 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 relacionadas con la situación del empleo en el departamento y en cada una de las tres regiones seleccionadas. Para este ejercicio se fueron desarrolladas las siguientes actividades:
 - Un “Café Conversación” con grupos seleccionados (sector público, privado y educativo).
 - Entrevistas a profundidad con 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

Con los ejercicios participativos del “Café Conversación” y las entrevistas a profundidad mencionados en el punto anterior se identificaron y validaron algunos de los proyectos que fueron incluidos en el Plan Departamental de Empleo del Casanare. Sin embargo, en el proceso continuo de relacionamiento territorial desarrollado en el marco del PAT se identificaron algunos espacios de participación y concertación presentes en el departamento y que se constituyeron en los mejores y más apropiados espacios para articular la implementación y el seguimiento del Plan de Empleo.

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 y que hacen parte de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del departamento para luego ser entregado en forma protocolaria a la Gobernación del Casanare.

2. Caracterización socioeconómica general del departamento

En este apartado se presenta una caracterización socioeconómica general del departamento de Casanare. El objetivo es proporcionar 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 sus particularidades en el contexto de la economía colombiana y brindar así un soporte cuantitativo para el diseño y aplicación de iniciativas con impacto territorial. En la Tabla 1 se resumen algunos de los principales indicadores para los municipios priorizados, el departamento y el nivel nacional.

Tabla 1. Generalidades del departamento de Casanare

Variables e indicadores	Yopal	Monterrey	Maní	Casanare	Nacional
Población (proyección 2012)	129.943	14.239	11.151	337.886	46.581.823
Porcentaje población urbana (proyección 2012)	88,2	83,8	66,9	72,9	75,9
Porcentaje poblacional rural (proyección 2012)	11,8	16,2	33,1	27,1	24,1
Participación porcentual en el total departamental	38,4%	4,2%	3,3%	-	-
Tasa media de crecimiento poblacional (exponencial) 2010-2015*	-	-	-	18.10	11,48
Saldo Neto Migratorio interdepartamental y total para la Nación*	-	-	-	3.425	-661.151
PIB per cápita a precios corrientes (2012)	-	-	-	44,340,399	13'500.280
Personas en NBI Total (2012)	24,5	27,2	35,2	35,5	27,8
Cabecera (%) (2012)	20,5	26,3	30,2	26,2	19,7
Resto (%) (2012)	47,8	33,5	44,9	57,3	53,5
NBI Proporción de Personas en miseria (2011)	7,4	6,3	11,7	13,6	10,6
Cabecera (%) (2011)	5,3	5,9	9,1	7,1	5,9
Resto (%) (2011)	19,7	9,1	16,7	28,8	25,7
Años promedio de educación	9.19	-	-	-	-

Fuente: DANE. Proyecciones de población a 2012 con base en Censo 2005 y Gran Encuesta Integrada de Hogares 2012. * Corresponde a los datos de crecimiento quinquenal calculadas por el DANE.

De acuerdo con las proyecciones censales para el año 2012, la población de los municipios de Yopal, Monterrey y Maní ascienden a 129,943, 14.239 y 11.151 respectivamente. Para el total departamental la proyección arroja un total de 337.886 personas. De estas tres ciudades, la capital Yopal es la que concentra el mayor número de habitantes del departamento, con el 38,4% de la población total.

La distribución por zona de los municipios de Yopal y Monterrey muestra una fuerte urbanización, superior incluso a la departamental y a la nacional. No así para el caso del municipio de Maní, municipio en el que un 33,1% de la población habita en la zona resto.

Las proyecciones del DANE para la tasa de crecimiento demográfico departamental en el quinquenio 2010-2015 arrojan un valor más alto para el departamento que para el total

nacional. Esto se explica en razón de las dinámicas migratorias y de la estructura etaria del departamento. De acuerdo con el Saldo Neto Migratorio interdepartamental, para el departamento del Casanare se registró un saldo positivo, lo que implica que personas de otros departamentos del país llegaron en mayor medida que la población del Casanare que salió del departamento.

La Tabla 2 presenta además algunos indicadores económicos. La información para los municipios es escasa y corresponde solamente a algunos indicadores básicos de ramas de actividad. El PIB departamental del Casanare tiene una participación del 2,2% del total del PIB nacional, una contribución relativamente baja. La tasa de crecimiento promedio del PIB a precios constantes en el periodo 2001-2011 fue negativa, del -3%. Los principales sectores que conforman las economías de los tres municipios también se muestran en esta tabla.

En Yopal, los sectores de minería e hidrocarburos, la ganadería y la piscicultura representan los tres sectores más importantes. En el caso de Monterrey, los sectores de mayor relevancia son la palma, minería e hidrocarburos y el turismo; mientras que en el caso de Maní la actividad económica se da principalmente en la producción de petróleo, en la ganadería, el cultivo de palma de arroz, e igualmente el turismo.

La distribución de las actividades económicas en Casanare no difiere mucho de las que presentan estos tres municipios. La minería es el sector de mayor relevancia a nivel departamental pues representa más del 60% del PIB departamental. Este sector está seguido por el sector agropecuario que representa apenas el 10,2%. La economía del departamento de Casanare es supremamente dependiente de la producción de hidrocarburos.

Tabla 2. Indicadores económicos. 2011

Descripción	Nacional	Casanare	Yopal	Monterrey	Maní
PIB a precios de 2005 (miles de mill) 2011pr	452.815,0	7.818,0	No disponible	No disponible	No disponible
PIB a precios corrientes (miles de mill) 2011pr	621.615,0	13.737,0	No disponible	No disponible	No disponible
Part % al PIB nacional a precios corrientes 2011pr	100,0	2,2	No disponible	No disponible	No disponible
Tasa promedio de crecimiento a precios constantes del PIB (%)	4,3	(3,0)	No disponible	No disponible	No disponible
PIB per cápita a precios corrientes (pesos) 2011pr	13.500.280,0	41.409.683,7	No disponible	No disponible	No disponible
Sectores más representativos a partir de la participación % del valor agregado 2011pr	• Financiero, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas 21,6%	• Minería 62,5%	• Minería e hidrocarburos	• Palma	• Petróleo
	• Admón. Pública, educación, salud y recreación 16,6%	• Agropecuario 10,2%	• Ganadería	• Minería e hidrocarburos	• Ganadería
	• Industria 13,9%	• Admón. pública, educación, salud y recreación 6,0%	• Piscicultura	• Turismo	• Palma y arroz
	• Comercio,	• Construcción 6,0%			• Turismo

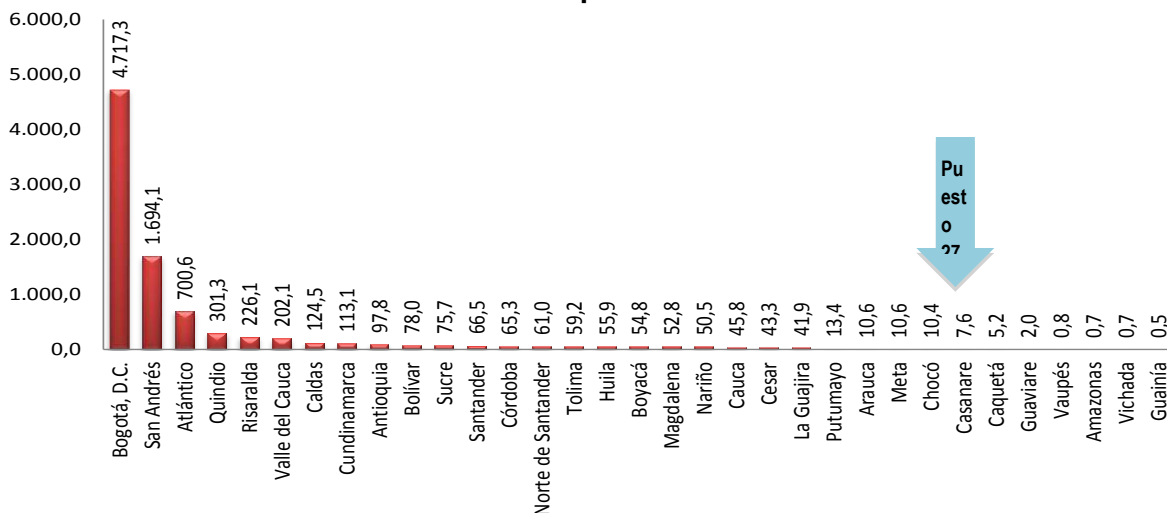
	reparación, restaurantes y hoteles 13,2%				
	• Minería 8,3%	• Comercio, reparación, restaurantes y hoteles 4,5%			
Desempeño fiscal nacional 2011pr	n.a.	17	56	2	111
Desempeño fiscal departamental 2011pr	n.a.	n.a.	4	1	9
Ejecución presupuestal 2011pr	n.a.	71,4%	79,9%	91,5%	77,1%
Regalías giradas 2011p (millones de pesos)	n.a.	166.449	41.678	1.798	18.058

Fuente: Dane – Cuentas departamentales. Publicado el 21 de mayo de 2013.

2.1 Aspectos sociodemográficos

La densidad poblacional para el año 2012 en departamento de Casanare fue de 7,6 habitantes por kilómetro cuadrado (km²), ocupando el puesto veintisiete, siendo uno de los departamentos con menos habitantes por superficie.

Gráfico 2. Densidad poblacional. Año 2012



Fuentes: DANE Proyecciones de población; Instituto Geográfico Agustín Codazzi. Cálculos: Ministerio del Trabajo – FUPAD

En la tabla 3 se presentan algunos estimativos de población para todos los municipios que hacen parte del departamento de Casanare. Esta tabla muestra además la distribución de la población según zona (cabecera o resto) para cada municipio.

Los municipios de mayor importancia en el departamento de Casanare según su peso demográfico en el departamento son Yopal y Aguazul, en los que se concentra casi el 50% de la población del departamento. A estos dos municipios les siguen Paz de Ariporo, Villaneva y Taramenta.

En la tabla 3 se observa que existe en el departamento una gran variedad de municipios. Los más pequeños tienden a tener una fuerte presencia de población rural o de zona resto, mientras que las zonas más pobladas tienen una presencia principalmente urbana, con algunas excepciones, como es el caso de Chameza o Sácama que son poblaciones relativamente pequeñas, pero fuertemente concentradas en la zona urbana.

Tabla 3. Habitantes, tasa de crecimiento y participación porcentual por municipio y por área, año 2012

Municipio	Población total		Según área		Participación % por área	
	Total	Part.	Cabecera	Resto	Cabecera	Resto
Yopal	129.943	38,5	114.59	15.353	88,2	11,8
Aguazul	35.267	10,4	26.452	8.815	75,0	25,0
Paz de Ariporo	26.799	7,9	18.635	8.164	69,5	30,5
Villanueva	23.226	6,9	19.799	3.427	85,2	14,8
Tauramena	20.215	6,0	13.414	6.801	66,4	33,6
Monterrey	14.239	4,2	11.931	2.308	83,8	16,2
Trinidad	13.707	4,1	7.709	5.998	56,2	43,8
Hato Corozal	11.511	3,4	4.782	6.729	41,5	58,5
Maní	11.151	3,3	7.461	3.69	66,9	33,1
Nunchía	8.704	2,6	2.028	6.676	23,3	76,7
Orocué	8.157	2,4	4.951	3.206	60,7	39,3
Pore	7.933	2,3	3.921	4.012	49,4	50,6
San Luis de Palenque	7.646	2,3	2.157	5.489	28,2	71,8
Támara	7.054	2,1	2.273	4.781	32,2	67,8
Recetor	3.621	1,1	1.285	2.336	35,5	64,5
Sabanalarga	3.121	0,9	1.53	1.591	49,0	51,0
Chameza	2.295	0,7	1.487	808	64,8	35,2
Sácama	1.916	0,6	1.315	601	68,6	31,4
La Salina	1.381	0,4	577	804	41,8	58,2
Total	337.886	100,0	246.297	91.589	72,9	27,1

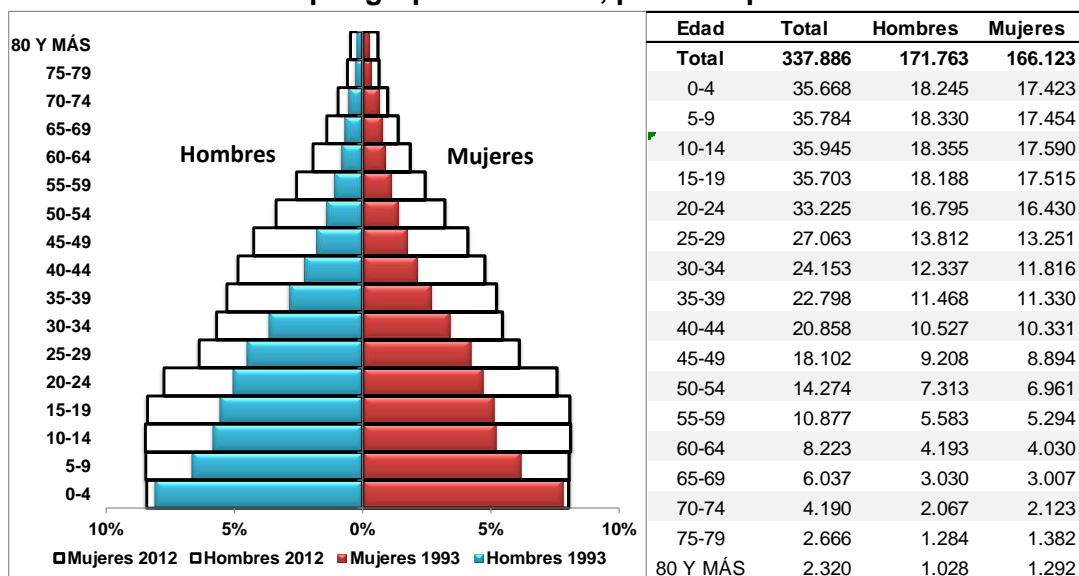
Fuente: DANE – Proyecciones de la población. Cálculos: Convenio 188 Ministerio del Trabajo - FUPAD

En el gráfico 3 se muestra la distribución por edades de la población del Casanare para los años 1993 y 2012, de acuerdo con las proyecciones de población. El principal cambio que se observa en este gráfico es la reducción del peso relativo de los grupos etarios menores de 15 años. La población que se encuentra en el rango entre 0 y 19 años para el año 1993 correspondía a 50,4%, y para el año 2012 al 42,4%, con una disminución de 8,1 puntos porcentuales.

La forma de la pirámide para el año 2012 da cuenta de un avance notorio hacia la transición demográfica. La población envejecida no ha presentado aumentos fuertes en su

peso relativo frente a los otros grupos poblacionales, por lo que todavía puede hablarse de una población joven.

Gráfico 3. Habitantes por grupo de edades, pirámide poblacional 1993 – 2012



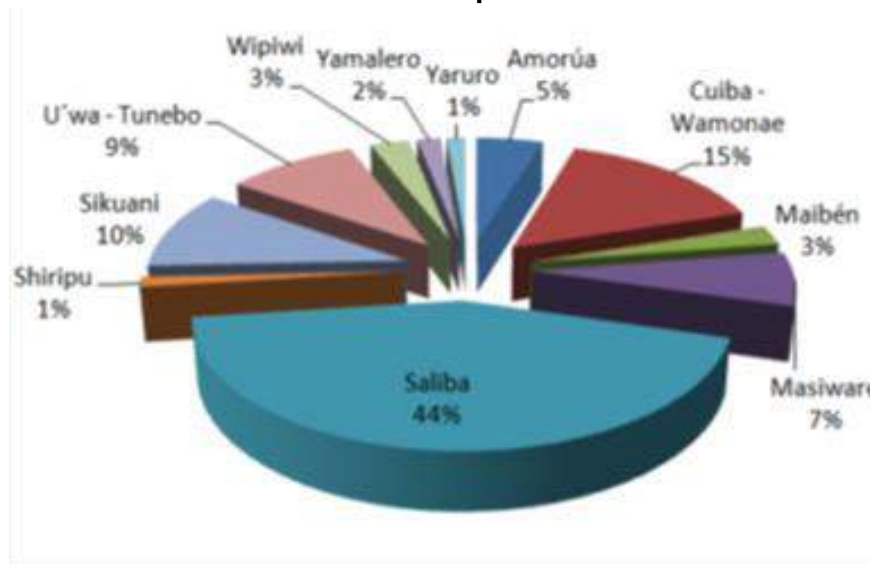
Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

Entre otras características de la población del departamento destaca la poca presencia de grupos étnicos. De acuerdo con los datos del Censo de población del año 2005, el 97,1% de la población del Casanare no se reconoció en ninguna de las categorías dispuestas.

La participación de los pueblos indígenas es de 1,5% del total de la población de Casanare y su importancia puede medirse en el enfoque que la Gobernación y los municipios le dan a la atención de sus necesidades y requerimientos en los Planes de Desarrollo, así como en los proyectos registrados en los bancos de proyectos. Por lo anterior, se relaciona a continuación la composición poblacional por etnia.

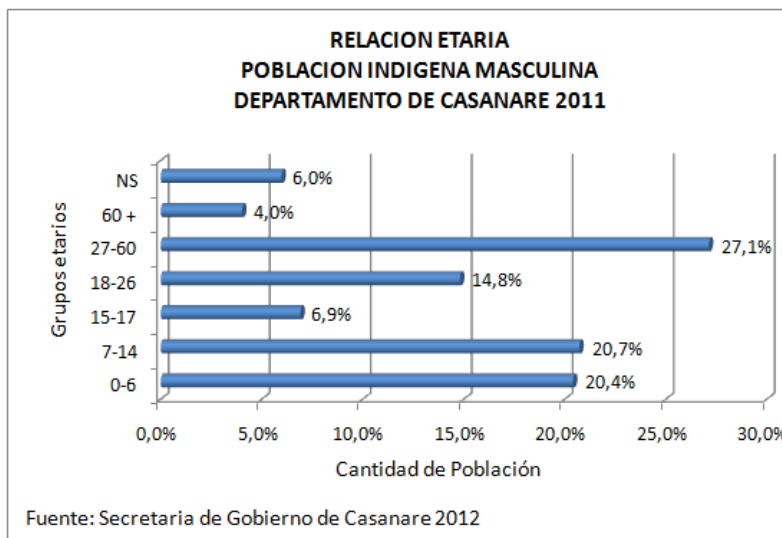
La etnia indígena con mayor presencia en el departamento de Casanare es la Saliba con un 44%, grupo de población que se ha ubicado en el municipio de Hato Corozal principalmente, como se muestra en el gráfico 4.

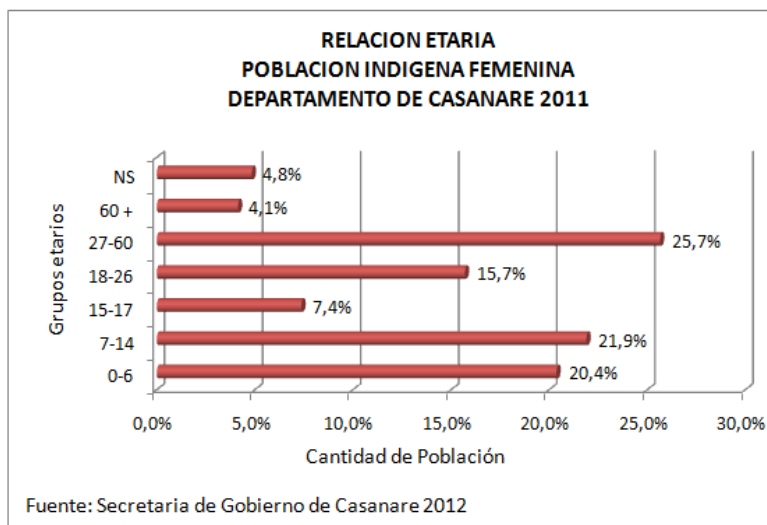
Gráfico 4. Relación por etnias 2011



Fuente: Secretaría de Gobierno de Casanare 2012

Gráfico 5. Relación etaria por género de la población indígena. 2011



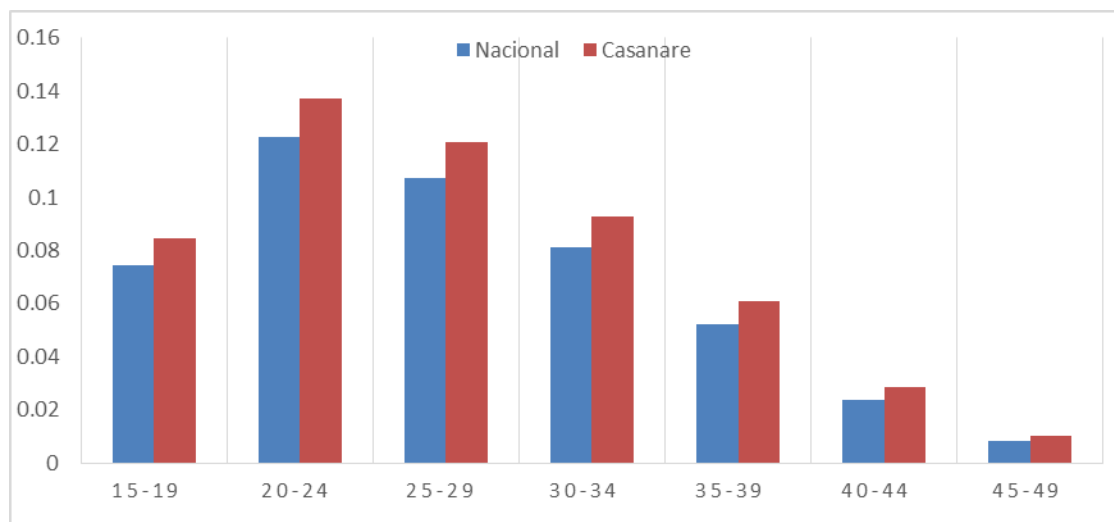


Fuente: Secretaría de Gobierno de Casanare, 2012 (Sic)

Por otro lado, el 1,4% de la población presente en el departamento se reconoció como afrodescendiente. En Casanare, la mayor concentración de población afrodescendiente se encuentra en Villanueva, con el 40% de los 9.210 residentes en cinco municipios, equivalente a 3.680 personas, según datos de la Secretaría de Gobierno Departamental.

Como se mostraba más arriba, la tasa de crecimiento poblacional para el departamento se estimaba ligeramente por encima de la nacional para el quinquenio 2010-2015. La similitud se explica en parte a través de las tasas de fecundidad, que muestran valores apenas ligeramente más altos que para el total nacional.

Gráfico 6. Casanare y total Nacional Tasas específicas de fecundidad, 2005-2010

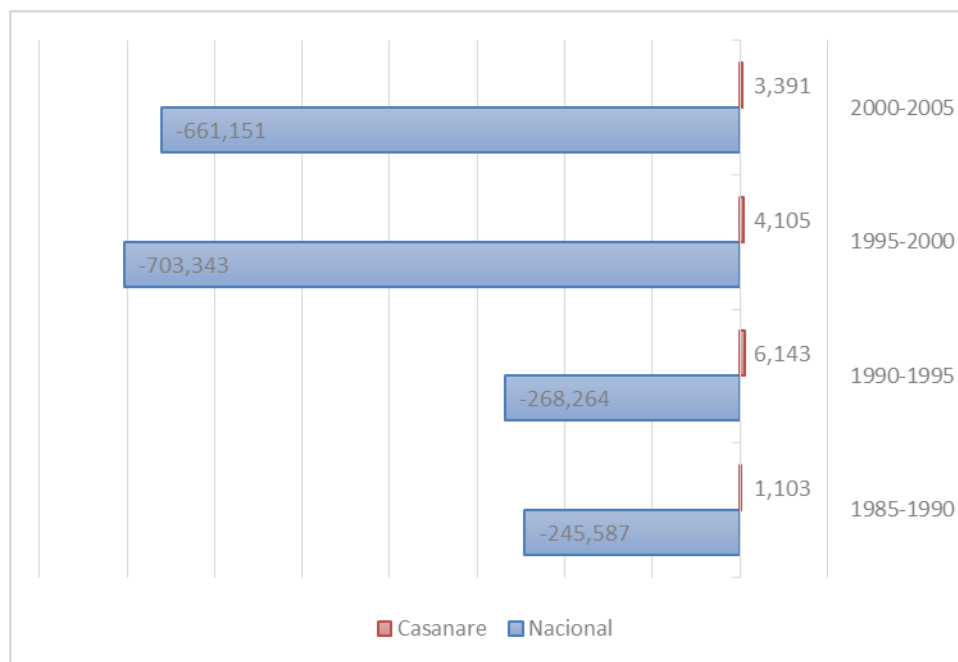


Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

Igualmente, en términos de la dinámica migratoria, la población del Casanare ha constituido, por lo menos desde 1985 una región que atrae población. El más alto pico se dio en el quinquenio 1990-1995. Sin embargo, los volúmenes son bastante bajos, y han

venido disminuyendo como se muestra en el Gráfico 7. Sin embargo, esta dinámica también explica en parte que el crecimiento de la población de Casanare sea ligeramente superior al nacional.

Gráfico 7. Casanare y total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios



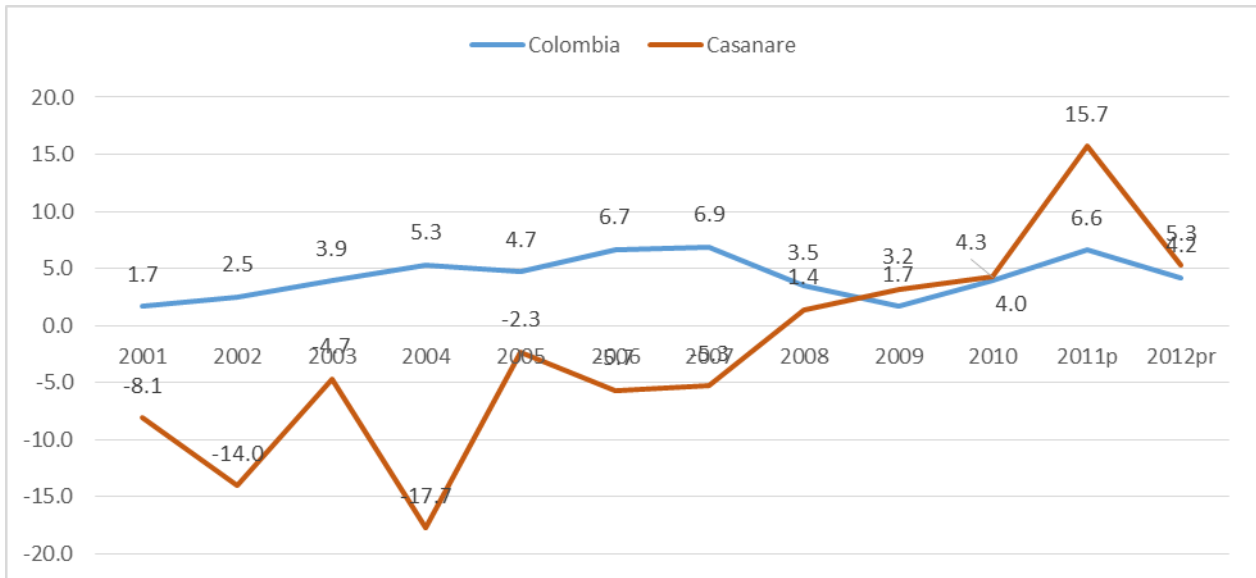
Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

2.2 Entorno económico

El comportamiento de la economía de Casanare, visto a través de la tasa de crecimiento de su PIB departamental, muestra un desempeño pobre en el periodo 2001 a 2012. Durante los siete primeros años de este periodo, la tasa de crecimiento fue negativa indicando una contracción en la actividad económica del departamento. Para el año 2008, aun con el impacto de la crisis económica internacional, la economía del departamento de Casanare empezó a aumentar de forma notoria hasta alcanzar las altas tasas de crecimiento económico que ahora muestra este departamento.

El año de más fuerte crecimiento se dio en el 2011, con una tasa de crecimiento del 15,7%, muy por encima tanto del promedio departamental de los últimos años, como del promedio nacional.

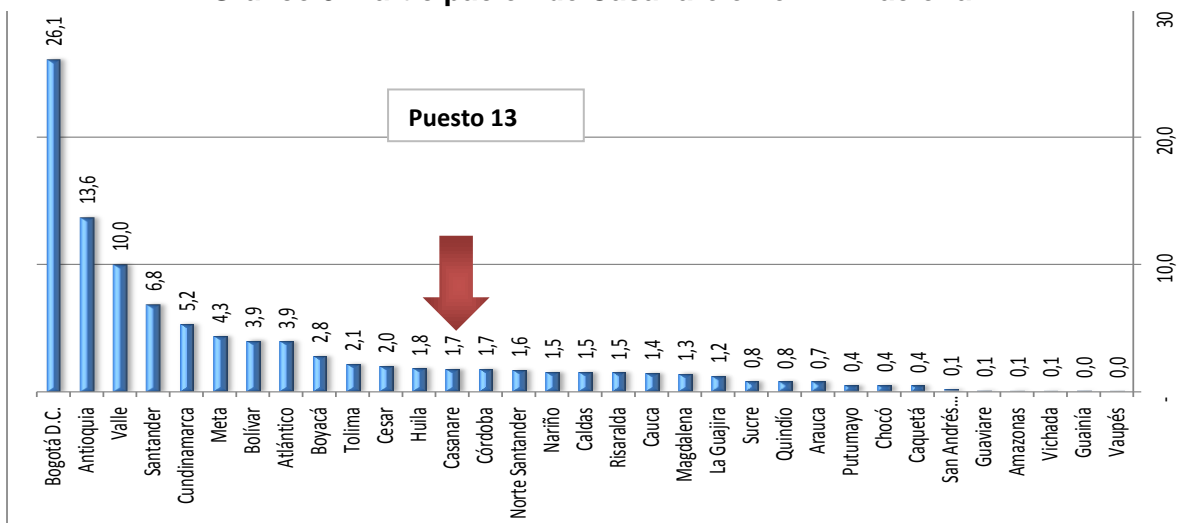
Gráfico 8. Tasa de crecimiento económico en Colombia y Casanare a precios constantes 2005, años 2001- 2011



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

Casanare, en el año 2011 ocupa el puesto número 13 del PIB nacional, comparado con los 32 departamentos y de la capital del país, por encima de Córdoba, Norte de Santander, Nariño y Caldas. El peso relativamente importante de esta economía, no obstante su poco tamaño poblacional se explica en razón de la distribución según ramas de actividad de los indicadores macroeconómicos más importantes.

Gráfico 9. Participación de Casanare en el PIB nacional



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

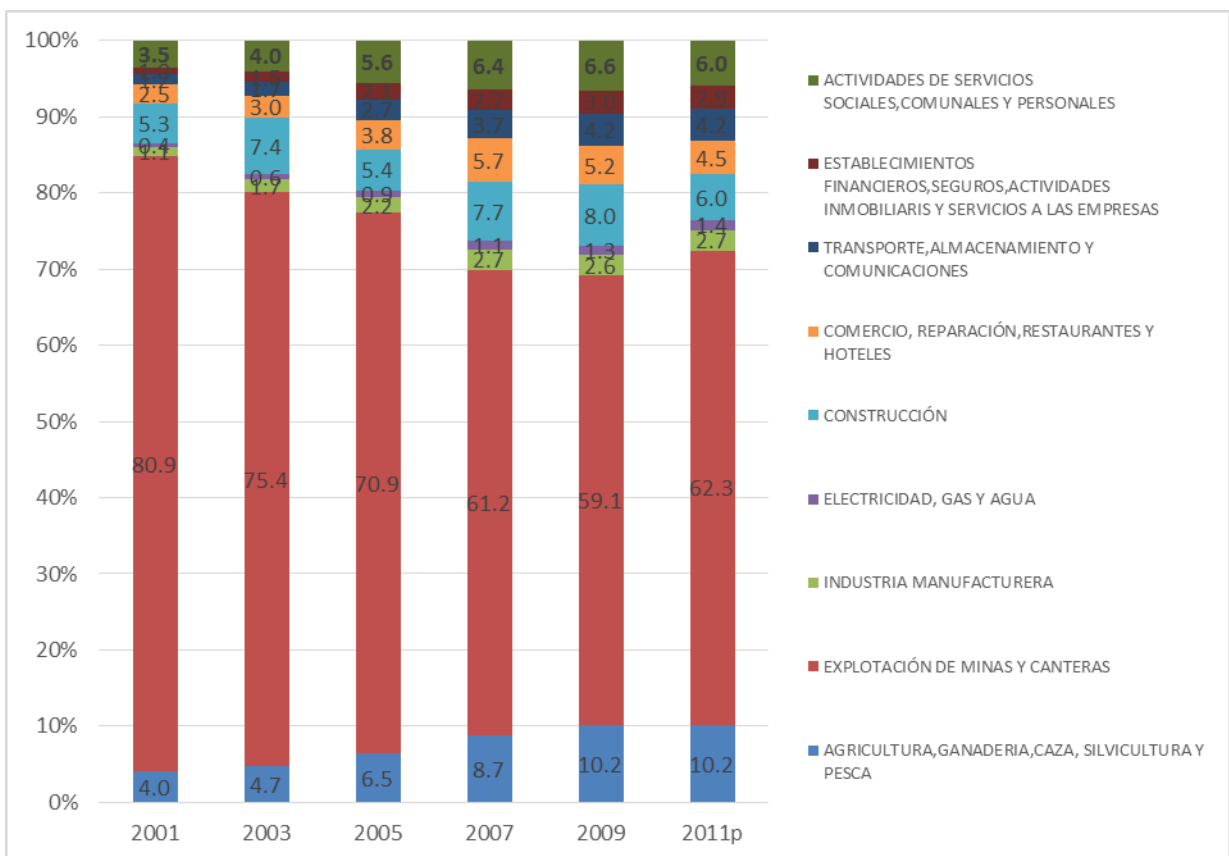
De acuerdo con Hernández y Paredes (2013), quienes tienen en cuenta los cálculos del Centro Regional de Estudios Económicos del DANE, la composición sectorial de

Casanare se puede clasificar así: sector primario, representado hidrocarburos, con un 74%; secundario con un 9,9%; terciario con 14,7%, e impuestos, que representa el 1,4%.

La importancia de los hidrocarburos para la economía departamental se muestra en el gráfico 10, donde claramente se observa la fuerte dependencia de las poblaciones de los recursos que puedan o no llegar. Igualmente notorio en este gráfico es el tamaño que ha venido tomando el sector agropecuario.

Otros sectores de relativa importancia en el departamento lo constituyen la construcción y las actividades de servicios sociales, comunales y personales. Sin embargo, ni siquiera todas estas actividades juntas contribuye lo suficiente para explicar la mitad del peso que representa la minería en este departamento. El Casanare constituye en este sentido una economía con una estructura productiva que se aleja considerablemente del promedio nacional.

Gráfico 10. Casanare. Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2001 -2012



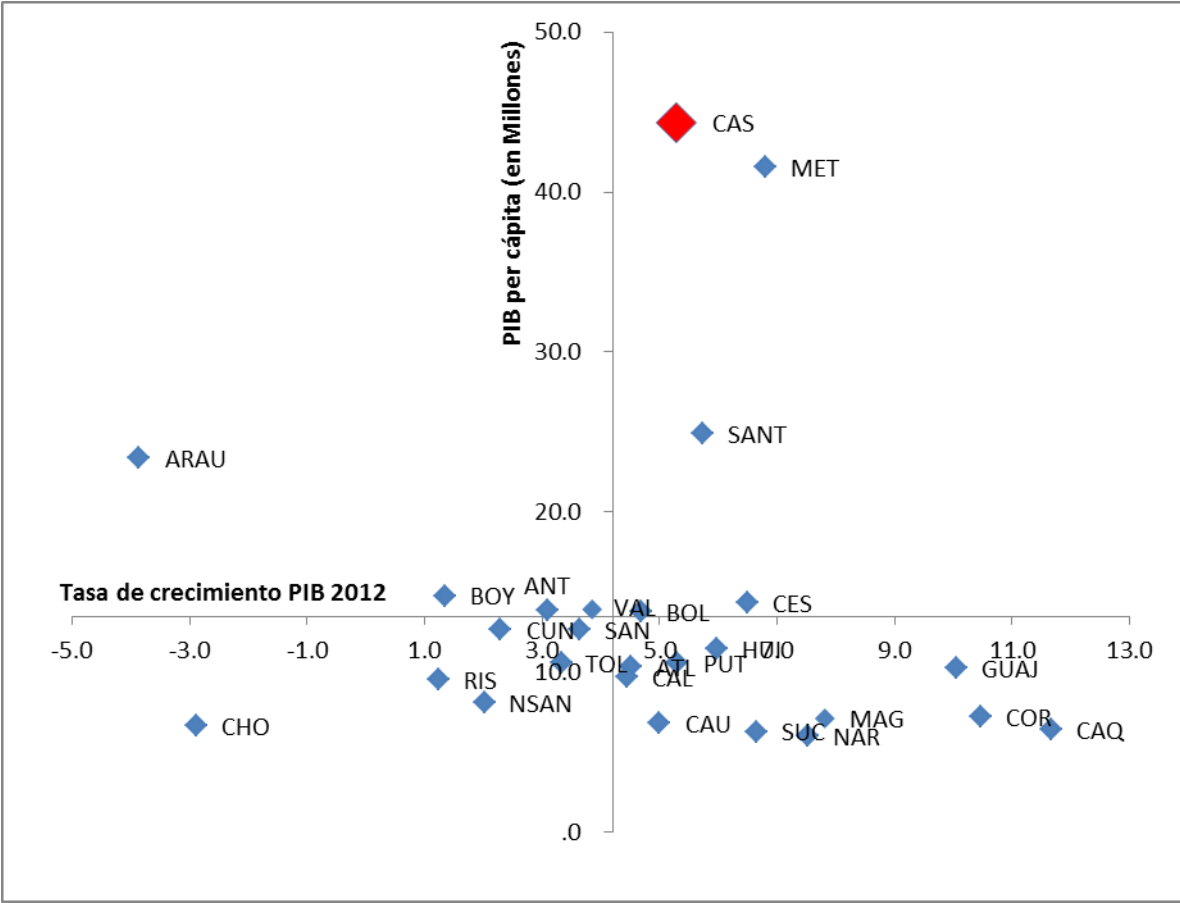
Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

Finalmente, en esta sección, se muestra la posición relativa del Casanare frente al resto de los departamentos, en términos de las tendencias de crecimiento del PIB y el valor alcanzado en el PIB per cápita (en millones de pesos).

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 país en 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 US7.630 dólares) y una tasa de crecimiento real promedio del PIB de 4,7%, mientras que el Valle del Cauca alcanzó en este mismo año un crecimiento inferior al nacional de 5,3% y un PIBpc de \$44,3 millones, bastante superior al del país. Por tal razón su ubicación en la parte superior izquierda, pero muy alejado del vértice de la dinámica de otros departamentos en la región.

Llama la atención la distancia que toman este departamento junto con el caso del departamento del Meta, que por sus patrones de especialización en el sector de extracción los ubica en el cuadrante superior derecho, con PIBpc por encima de los \$40 millones de pesos. Vale la pena anotar que al calcular el promedio del país sin estos dos departamentos, el PIBpc llega a los \$11,3 millones (aproximadamente unos US6277 dólares en 2012).

Gráfico 11. Diagrama de dispersión del PIB per cápita y la tasa de crecimiento del PIB



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DANE. Cuentas departamentales, 2013

3 Diagnóstico departamental del mercado laboral

Para la conformación del diagnóstico del mercado de trabajo del departamento de Casanare, 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) Los estudios disponibles; y (2) la Línea Base de Red UNIDOS. Además de estos documentos, las fuentes de información estadística relevantes para los análisis de indicadores de mercado laboral provenientes de la Encuesta de Trabajo Infantil y el Boletín de la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento de 2012.

Sin embargo, es necesario advertir que en el departamento de Casanare no hay información del mercado laboral, dado que no cuenta con cifras estadísticas de primer nivel sobre las variables del mercado de trabajo, ni en el DANE (se esperan los resultados de la aplicación de la primera GEIH) ni en cuentas municipales ni departamentales.

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.

A continuación se detalla la problemática del departamento de Casanare en materia de empleo, empleabilidad y generación de ingresos, en términos de su generación, mantenimiento y calidad.

3.1 Magnitud del empleo y del trabajo

Desde el año 2012, el DANE amplió la Gran Encuesta Integrada de Hogares para incluir las capitales de los nuevos departamentos. Debido a esto, la ciudad de Yopal cuenta con información asociada a los hogares y personas en el municipio con la cual se puede caracterizar su mercado de trabajo y obtener por primera vez una mirada a las variables estructurales que lo definen.

En este sentido, la Tabla 4 muestra los indicadores estándar del mercado laboral para la ciudad de Yopal y para el agregado de las 23 ciudades más importantes de Colombia en el IV trimestre de año 2012.

Para empezar, la tasa global de participación en Yopal fue de 62,1%, que es 5,8% menor que para el promedio de las 23 ciudades más importantes del país, que exhibió un indicador de 67.9%. Por otro lado, la tasa de ocupación en Yopal fue de 55,9% frente a 61,0% del promedio de las 23 ciudades más importantes del país, es decir una tasa de ocupación 5,1 puntos porcentuales menor. Para terminar, los aspectos de oferta y

demanda en el mercado laboral observados con anterioridad se resumen en la tasa de desempleo. La tasa de desempleo en Yopal registró un valor de 10,0%, muy similar al promedio de las 23 ciudades, que mostró un indicador de 10.1%. La similitud de la tasa de desempleo de Yopal frente al promedio de las ciudades se explica porque, a pesar de tener una menor tasa de ocupación, al mismo tiempo ostenta una menor tasa de participación lo que al final deriva en una tasa de desempleo semejante.

Desde otro punto de vista, los indicadores de calidad del empleo muestran una situación ambigua de Yopal en contraste con el agregado de las 23 ciudades más importantes. Mientras la tasa de informalidad en Yopal alcanza 65,0%, para el promedio de las 23 ciudades más importante fue de 60,2, 4,8 punto porcentuales más baja. De otro lado, las tasa de subempleo Objetivo y Subjetivo son ostensiblemente menores en Yopal que para el promedio de las 23 ciudades.

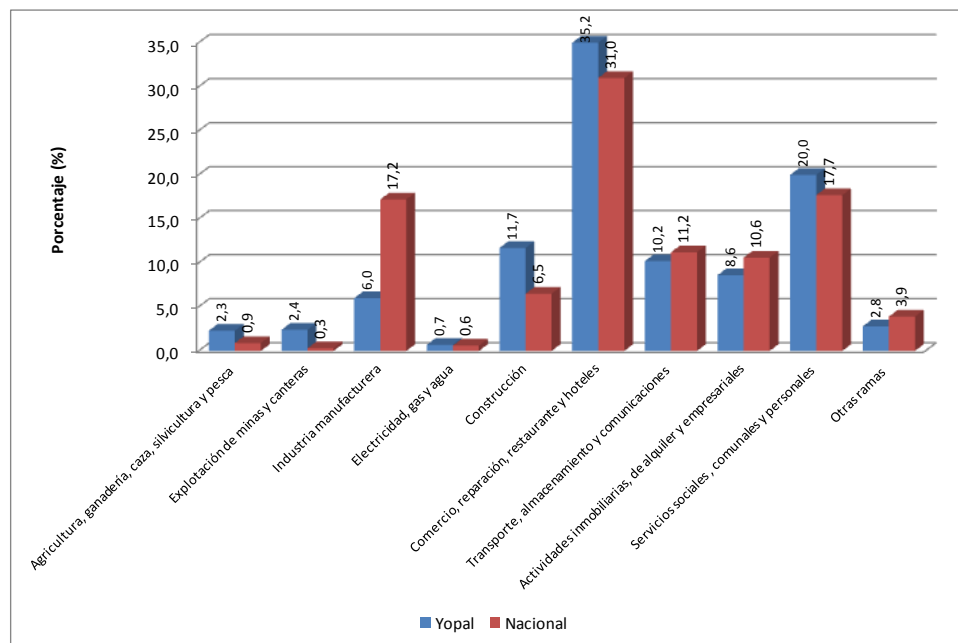
Tabla 4. Indicadores estándar del mercado laboral para Yopal y las 23 ciudades más importantes del país

Indicadores	Yopal	Total Nacional
Tasa de Participación	62,1	67,9
Tasa de Ocupación	55,9	61,0
Tasa de Desempleo	10,0	10,1
Tasa de Informalidad	65,0	60,2
Tasa de Subempleo Objetivo	12,2	29,5
Tasa de Subempleo Subjetivo	32,2	54,6

Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

Con otra perspectiva, la distribución de ocupados según rama de actividad económica muestra que al igual que para el agregado nacional, el comercio, reparación, restaurante y hoteles es el sector que más provee empleos para la ciudad de Yopal con 35,2% de los ocupados; este porcentaje es levemente inferior en el agregado nacional que registró 31,02% (ver Gráfico 12). Después del sector comercio en Yopal, en orden descendente, se ubican los servicios sociales comunales y personales con el 20,0% de la población ocupada; para el total nacional este mismo sector ocupó al 17.7% de la mano de obra. El tercer sector en importancia en Yopal es el de la construcción con 11, 7% de la población ocupada, mientras que para el total nacional apenas albergaba al 6,5% de los ocupados. El sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones, y de actividades inmobiliarias ocupaban el 4 y 5 lugar en importancia en generación de empleo en Yopal con 10,2% y 8,6%, respectivamente. Luego se ubica el sector manufacturero con el 6,0% de la población ocupada, porcentaje muy inferior al total nacional que, como se señaló más arriba, registró 17,2%. Por último, el sector primario en Yopal genera aproximadamente 4.7% de los empleos, cifra 3.7 puntos porcentuales por encima del total nacional.

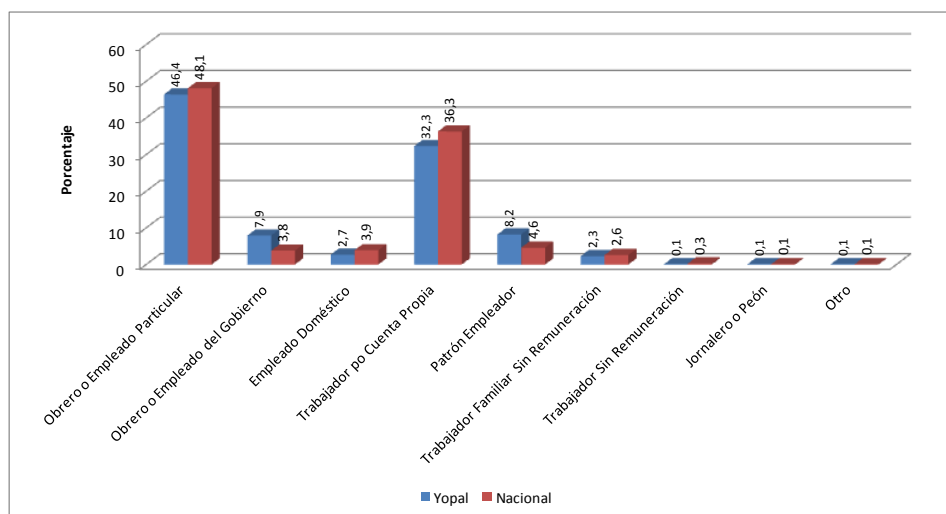
Gráfico 12. Distribución de la población ocupada según ramas de actividad económica



Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

Por otro lado, la distribución de ocupados según posición ocupacional no muestra muchas diferencias entre Yopal y el agregado nacional, como se muestra en el gráfico 13

Gráfico 13. Distribución de la población ocupada según posición ocupacional



Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

Si se mira desde otro punto de vista, y de acuerdo con la información provista por la Red UNIDOS, en el año 2012 en el departamento de Casanare el total de población registrada

era igual a 89.407 personas (26,5% del total), de las cuales el 69,53% se encontraban en edad de trabajar (PET).

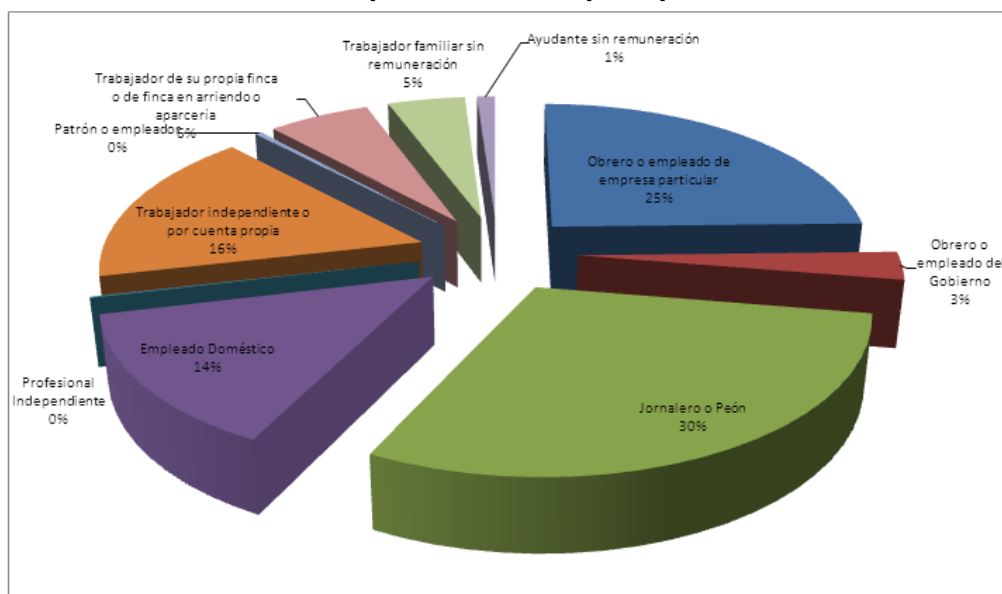
De la PET (62.152 personas) el 60,4% (37.583) hacía parte de la población económicamente activa (PEA) y de Estos, el 74,2 % se encontraba ocupado como jornalero (30%), empleado de empresa particular (25%), empleado de servicio doméstico (14%) y empleado de gobierno (3%). Esto entre los dependientes. Como independientes o trabajadores por cuenta propia se encontraban el 16% y en fincas propias o arrendadas, el 5%. Los desocupados representaban el 25,7% de la PEA y su filiación familiar con el jefe del hogar está distribuida así: 63% hijos, 15% cónyuge y cabeza de familia desocupado el 18%.

Tabla 5. PET UNIDOS marzo 2012

PET	PEA		PEI	
	37.583 60,4%		24.569 39,5%	
62.165	Desocupados	Ocupados	No han Trabajado	Han Trabajado
	9.687 (25.7%)	27.896 74,2%	15.489	9.080
100%			63,0%	36,9%
	Asalariados	Independientes		
	19.881	8.015		
	71%	29%		

Fuente: Red UNIDOS, corte a marzo de 2012

Gráfico 14. Ocupados UNIDOS por tipo de actividad



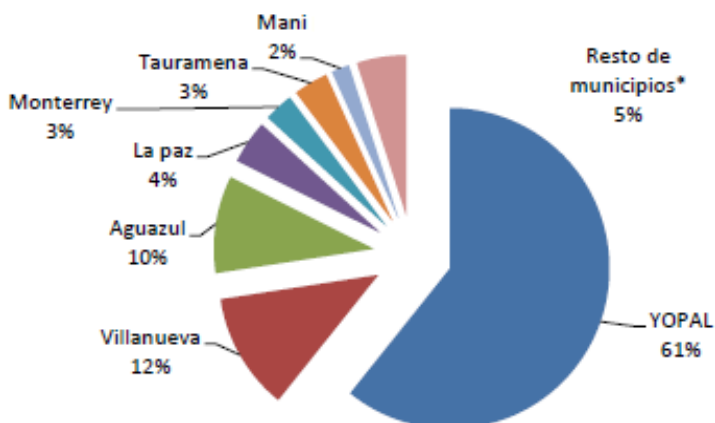
Fuente: Red UNIDOS, corte a marzo de 2012

Más del 70% de la población que pertenece a la Red Unidos se encontraba desempeñando oficios de baja remuneración y calidad. El nivel de desempleo de la población UNIDOS es del 25,7% y de acuerdo con la Agencia Nacional para la

Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE), el grupo etario con mayor dificultad para encontrar empleo son los jóvenes entre los 18 y 24 años, lo cual es similar a la situación a nivel nacional.

En el año 2005, de acuerdo con el estudio de caracterización del empleo de la Cámara de Comercio, la tasa de desempleo era de 21,6%. Para el año 2012, la información reportada por la Cámara de Comercio de Casanare indica que el mayor número de empleos generados en Casanare se encuentran en el municipio de Yopal, con el 61%, seguido de Villanueva, con el 12% y de Aguazul con el 10%.

Gráfico 15. Total de empleos generados en Casanare por municipio

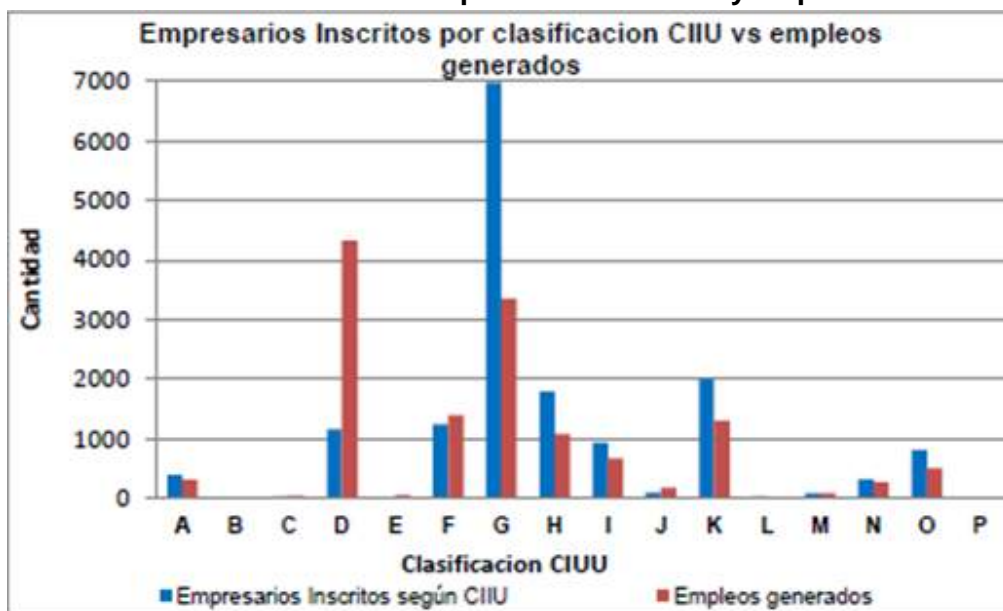


*Resto de municipios de Casanare que contribuyen con menos de 1% de empleo. (Chameza, Hato Corozal, La Salina, Nuchia, Orocué, Pore, Recetor, Sabana larga, Sácama, San Luis de Palenque, Tamara y Trinidad).
Fuente: DANE, GEIH, 2012.

En el Grafico 14 se observa el número de empleos generados según sector económico en el departamento. El nivel total de empleos generados en el año 2012 fue 12.800. El sector de suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado es el que proporcionalmente más empleos genera (4.200, equivalente al 32,8% del total), frente al número de empresarios inscritos.

Por otra parte, el sector de comercio al por mayor y al por menor, incluida la reparación de vehículos, es el que cuenta con el mayor número de empresarios inscritos, pero a su vez el que menos proporción de empleos genera con respecto al número de empresarios inscritos (cerca de 3.200 empleos equivalente al 25%). Esto muestra que por cada dos empresarios inscritos, tan sólo se crea un empleo. Por otra parte, el índice anterior no contempla la generación de ingresos por cuenta propia, ni el subempleo, entre otros indicadores que podrían enriquecer el análisis del mercado laboral.

Gráfico 16. Empresarios inscritos y empleos



A	Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	F	Construcción	K	Actividades financieras y de seguros
B	Explotación de Minas y Canteras	G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	L	Actividades inmobiliarias
C	Industrias Manufactureras	H	Transporte y almacenamiento	M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
D	Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	I	Alojamiento y servicios de comida	N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
E	Distribución de Agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	J	Información y comunicaciones	O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
				P	Educación

Fuente: Cámara de Comercio de Casanare 2012 (sic)

Si bien la economía del departamento de Casanare está sustentada en la extracción de petróleo, el mayor generador de empleo en el departamento es la Gobernación de Casanare. De acuerdo con el informe para la rendición de cuentas departamental 2012 del Consejo Departamental de Planeación, en el aparte sobre sector sindical, el personal contratado por la Gobernación supera en cinco veces al personal de planta de la entidad. No obstante, no se cuenta con información cuantitativa que permita sustentar los tamaños antes descritos.

3.2 Calidad del empleo y del trabajo

En materia de calidad de empleo y del trabajo la información con la que cuenta el departamento de Casanare es poca y no existe un seguimiento riguroso en el tiempo. El nivel de informalidad laboral según el estudio de la Cámara de Comercio de Casanare era del 47,4% en 2005, de los cuales el 6,1% laboraban en empresas familiares. La informalidad en los hombres, con un 52,8%, se presentaba especialmente en los sectores

de la construcción y el agro, mientras que en las mujeres, con un 35,7% se presentaba en servicio doméstico y comercio. También se reportó un porcentaje de informalidad en “laborales ocasionales” del 19,5%.

Los sectores económicos con mayor nivel de formalidad laboral son la industria, la agroindustria y el comercio. De los anteriores solamente el comercio reporta cifras significativas de personas ocupadas (Cámara de Comercio de Casanare, 2013). Por su parte, los empresarios del agro, en una reunión sostenida entre agricultores y ganaderos en Paz de Ariporo en marzo de 2013, manifestaron las dificultades que enfrentan para pagar salarios justos a sus trabajadores que cumplan con todas las prestaciones indicadas por la legislación, y la imposibilidad que tienen de pagar salarios justos con todas las prestaciones de ley.

Según la Secretaría de Gobierno departamental, una de las causas que expresan los empleadores rurales es que desde el ingreso de la industria petrolera existen dos economías superpuestas: una próspera generada por la actividad petrolera, que funciona con empresas y personal foráneo (aunque los locales aceptan preferencialmente trabajos con petroleras y sus proveedores) y otra socavada, en donde ha cambiado el uso de la tierra, ha disminuido la intención de sus pobladores de iniciar nuevos proyectos educativos, productivos y de vida con pérdida rápida de valores como la dignidad del trabajo, el respeto por las autoridades territoriales y fractura del territorio en microfuegos.

En cuanto al empleo estatal, desde la Gobernación y las Alcaldías se prevé una reducción de personal por la reestructuración administrativa, al disminuir los recursos de regalías. El financiamiento de las principales entidades departamentales no se financia con los recursos provenientes de las regalías, pero el ajuste se presentará en la reducción de las oportunidades de inversión en proyectos de desarrollo y, con esto, la ejecución del gasto público será de menor envergadura en saneamiento básico, educación y salud. A la fecha no se conocen programas ni estrategias para afrontar el incremento en el número de personas desempleadas por esta causa.

Otro indicador del nivel de formalidad del empleo es la afiliación a salud. En Casanare se tiene que el 60% de la población está afiliada al régimen subsidiado y el 39% al régimen contributivo, mostrando que el empleo generado por los actores económicos está por debajo de los niveles de calidad que garantizan dinámicas óptimas de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (Secretaría de Salud).

Recurso humano en el departamento

Por otro lado, según el Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación, se reporta que, del total de empleados con educación superior que trabajan actualmente en el departamento (9,1%), con un salario promedio de \$1'431.430 pesos, obtuvo su titulación en el mismo departamento de Casanare; los graduados en Bogotá son el 34,5%, con un salario promedio de \$2.431.590 pesos; graduados en Boyacá, un 28,7%, con un salario promedio de \$1.866.238; los del Meta, el 8,2%, con un salario promedio de \$1'937.138 pesos; y finalmente los graduados en el departamento de

Santander, un 6,8%, con un salario promedio de \$1.969.977 (Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación, 2010).

Empleo en los sectores minero y agrícola

A comienzos del siglo XXI, cuando aún no se preveía la expansión del sector de hidrocarburos en Colombia, se estableció un salario mínimo especial para los trabajadores del sector de minas, en atención a las dificultades que debían afrontar para cumplir a cabalidad con su labor. Para 2005, el cambio de estructura productiva en Casanare se había profundizado, pasando a ser una economía con predominio del sector extractivo, por lo que el salario mínimo petrolero afectó significativamente el mercado de trabajo.

Las preferencias laborales de los habitantes hacia el empleo en empresas del sector de hidrocarburos son el principal factor detrás de la problemática asociada a la falta de personal disponible para trabajar en los sectores de agroindustria, como el palmicultor y en el de la construcción. Por esta razón las empresas de estos sectores han tenido que recurrir a contratar trabajadores provenientes de otras zonas del país. El municipio de Villanueva, por ejemplo, ha sido poblado en las zonas aledañas a la producción de palma con personas procedentes del Chocó y del sur occidente colombiano.

En cuanto a las oportunidades laborales que surgen del sector extractivo, debido al diferencial salarial positivo frente a otros sectores económicos, los trabajadores esperan hasta tres meses por vinculaciones laborales que fluctúan entre veintiocho y noventa días y se niegan a trabajar en otras labores de sectores como la palma, la construcción y la agricultura, situación que a diciembre de 2012 aún persiste en el departamento (Dirección de Desarrollo Productivo y Departamento Administrativo de Planeación, 2013).

De otro lado, la oferta laboral para puestos técnicos de trabajo en la industria de extracción de petróleo se encuentra sobredimensionada, ya que la demanda laboral disminuye permanentemente y sólo vuelve a reactivarse cuando hay nuevos hallazgos en donde se realizan exploraciones y se construyen las estaciones de producción, generando un empleo temporal (ECOPETROL, 2012). Los cargos técnicos que se generan en el sector extractivo tienden a desaparecer en razón a que la industria está superando la etapa de exploración y está pasando a la etapa de producción.

Por último, vale la pena mencionar que a pesar del bajo aporte en empleos que el sector de hidrocarburos en producción aporta al departamento, (la mayoría de operadoras se encuentra en esta etapa), su impacto en la economía y en la transformación cultural es de tal magnitud, que hoy los jóvenes de la mayoría de municipios cursan hasta básica secundaria, sin finalizar su educación media, y posteriormente realizan cursos que les permite certificarse en competencias laborales básicas para posteriormente engancharse como mano de obra de poca o baja calificación, sin ir más allá de un estudio técnico en el mejor de los casos (SENA, 2013).

En cuanto a la demanda laboral con nivel técnico, tecnológico y superior, las compañías petroleras copan esas vacantes con personas de otros lugares del país.

3.3 Estatus del empleo en grupos poblacionales 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 orientados a mejorar sus condiciones de bienestar económico y social.

Población Red UNIDOS

La información de Red UNIDOS permite tener una aproximación a la situación laboral de la población desplazada. El número total de expulsados desde Casanare entre 1997 y 2010 fue de 25.190 personas. Los tres municipios con mayor índice de expulsión son: Yopal, Aguazul y Maní con 8.885 personas expulsadas en el período contemplado. El número de desplazados entre enero y diciembre de 2011, con presencia en Casanare, es de 26.757 personas en el departamento y de 47 personas en Maní.

En febrero de 2012, el total de personas en situación de desplazamiento en Casanare, de acuerdo con registros del Departamento Administrativo de Planeación de Casanare era de 299.982 personas, de los cuales el 49,8% son hombres, el 50,2% son mujeres y el 38% del total son menores de 18 años.

Tabla 6. PET personas en situación de desplazamiento. Marzo de 2012

PET	PEA		PEI	
	5.063 62,6%		3.017 39,5%	
8.081	Desocupados	Ocupados	No han Trabajado	Han Trabajado
100%	1.306 (25,8%)	3.757 74,2%	1.972	1.045
	Asalariados	Independientes	65,3%	34,6%
	2.684	1.073		
	71,4%	28,5%		

Fuente: Red UNIDOS, corte a marzo de 2012

La tabla anterior muestra que el porcentaje de desempleo de la población en situación de desplazamiento registrada en la Red UNIDOS en el departamento de Casanare es del 25,8%, muy similar a la registrada para la población UNIDOS. Los tipos de ocupación de mayor importancia en esta población corresponden a: obrero o empleado de empresa particular (29%), jornalero o peón (23%), trabajador independiente o por cuenta propia (20%) y empleado doméstico (16%).

Por último, a continuación se resumen los principales indicadores de mercado laboral para ambos grupos poblacionales pertenecientes a la Red UNIDOS, debidamente discriminados.

Tabla 7. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Casanare

Indicadores población Red UNIDOS	Población total unidos	Población desplazada	Población en pobreza extrema
TGP	60,5	62,7	60,1
TO	44,9	46,5	44,6
TD	25,8	25,8	25,8
% Población ocupada independientes	28,7	28,6	28,8
% Población desocupada femenina	53,9	55,1	53,7
% Porcentaje de población inactiva femenina	67,7	67,6	67,7
% Obrero o empleado de empresa particular	24,6	28,7	24,0
% Obrero o empleado del Gobierno	2,9	3,6	2,8
% Jornalero o peón	29,8	23,0	30,8
% Empleado doméstico	13,9	16,2	13,6
% Profesional independiente	0,1	0,1	0,1
% Trabajador independiente o por cuenta propia	16,5	20,0	15,9
% Patrón o empleador	0,4	0,5	0,4
% Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	6,0	3,3	6,5
% Trabajador familiar sin remuneración	4,6	3,9	4,7
% Ayudante sin remuneración	1,1	0,9	1,1
Total Ocupados	100	100	100

Fuente: ANSPE y DNP, Línea base de Red UNIDOS, 2012

La participación laboral es más alta entre la población desplazada que la que se encuentra en condición de pobreza extrema, pero las tasas de desempleo son similares en ambos departamentos. La población inactiva y desempleada es mayoritariamente femenina. Entre la población ocupada, resalta que la mayoría se desempeña como jornalero o peón, especialmente entre la población en situación de pobreza extrema, seguido de obrero o empleado de empresa particular, mayoritario entre la población desplazada.

Género y población joven

La tabla 8 y los gráficos 17 y 18, presentan los indicadores estándar del mercado laboral diferenciados por género. De estos se puede destacar lo siguiente:

La tasa de participación exhibe fuertes diferenciales por género. De hecho, mientras los hombres alcanzaron una tasa de 73,7%, para las mujeres este indicador registró 50,8 %,

lo que equivale a una brecha de género de 22.9 puntos porcentuales en la participación laboral.

La tasa ocupación también muestra brechas importantes por género. Los hombres alcanzaron una tasa de 66,2%, frente a 45,8 % de las mujeres. Esto significa que las mujeres enfrentan más limitaciones para obtener un empleo o emprender un negocio frente a los hombres en Yopal.

Otra particularidad es que a pesar de las grandes brechas de género, tanto en la oferta como en la demanda laboral, la tasa de desempleo es similar entre hombres y mujeres. Es decir, aunque los hombres presentan tasas de participación y ocupación más altas que las mujeres, las diferencias en tasas de desempleo son más bien pocas, siendo la tasa de desempleo ligeramente mayor para la población masculina.

Ahora bien, a pesar de que la tasa de desempleo es ligeramente superior para los hombres en Yopal, los indicadores de calidad del empleo desfavorecen a las mujeres, que ostentan levemente una mayor tasa de informalidad y de subempleo objetivo y subjetivo.

Tabla 8. Indicadores estándar del mercado laboral según género para Yopal.

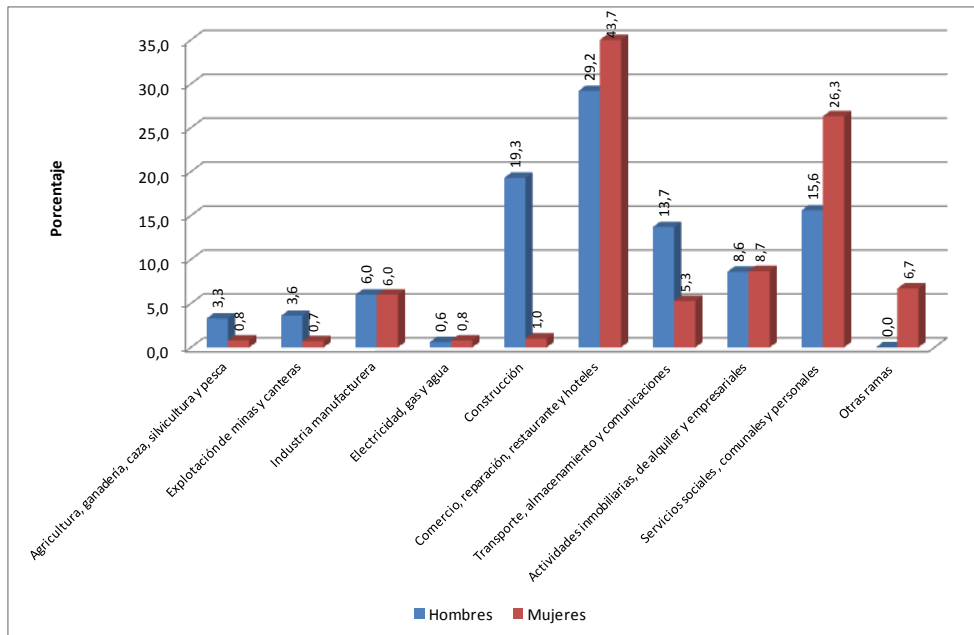
Indicadores	Hombres	Mujeres
Tasa de Participación	73,7	50,8
Tasa de Ocupación	66,2	45,8
Tasa de Desempleo	10,2	9,8
Tasa de Informalidad	63,1	67,6
Tasa de Subempleo Objetivo	11,4	13,3
Tasa de Subempleo Subjetivo	30,3	34,8

Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

La distribución de la población ocupada por ramas de actividad económica y género enseña una sobre participación de las mujeres en el sector servicios. De hecho, aproximadamente el 76,7% de ellas se concentra en comercio, reparación, restaurante y hoteles, servicios sociales, comunales y personales y otras ramas, frente a aproximadamente el 44,8% de los hombres.

Las brechas más grandes en participación entre hombres y mujeres en las ramas de actividad económica se presentan en orden de importancia en el sector de la construcción, que exhibe una participación casi masculina. Le sigue comercio, reparación, restaurantes y hoteles con una alta participación de mujeres. A continuación, figuran los servicios sociales comunales y personales.

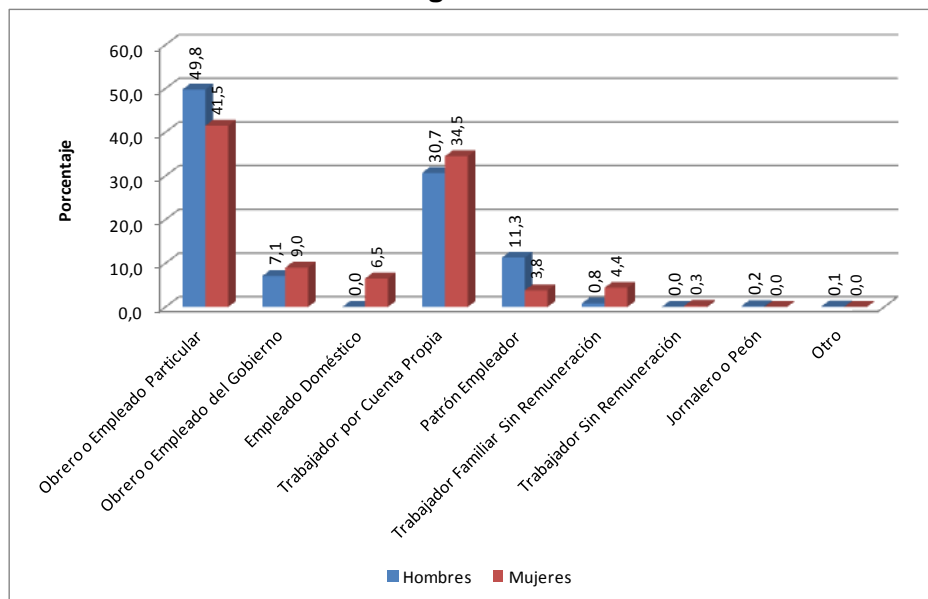
Gráfico 17. Distribución de la población ocupada según ramas de actividad económica por género.



Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

La distribución de la población ocupada por posición ocupacional y género muestra que las mujeres tienen una participación significativa en trabajadores por cuenta propia, obreros y empleados del gobierno, servicio doméstico y trabajador familiar sin remuneración. Estas ocupaciones, excepto empleados del gobierno, están asociadas a empleos precarios lo cual confirma el menor estatus de la mujer en el mercado de trabajo de Yopal.

Gráfico 17. Distribución de la población ocupada según posición ocupacional por género



Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

Por otro lado, la Tabla 9 presenta los indicadores estándar del mercado laboral para los jóvenes. En primer lugar, la tasa de participación de los jóvenes es más baja que para el total de la población, 53,2% frente a 62,1%, respectivamente. Del mismo modo, la tasa de ocupación de la población joven es 55,9%, inferior con respecto a la población total que exhibió una tasa de ocupación de 46,0%. Por su parte, la tasa de desempleo de los jóvenes en Yopal fue de 13%, mientras que para la población total fue de 10,1%. Lo anterior sugiere que a pesar de que la población joven participa menos en el mercado laboral, debido a que la mayoría, especialmente los menores de 18 años, se encuentran estudiando, la demanda de empleo es mucho menor, lo cual deriva en una tasa de desempleo mayor. Lo anterior sugiere que los jóvenes enfrentan mayores dificultades para la inserción al mercado laboral en Yopal.

Con referencia a la calidad del empleo, la tasa de informalidad laboral en Yopal muestra que los jóvenes están 3,8% puntos por debajo del total de los ocupados, 61,2% frente a 65,0%, respectivamente. Asimismo, la tasa de subempleo objetivo y subjetivo es mayor para la población joven.

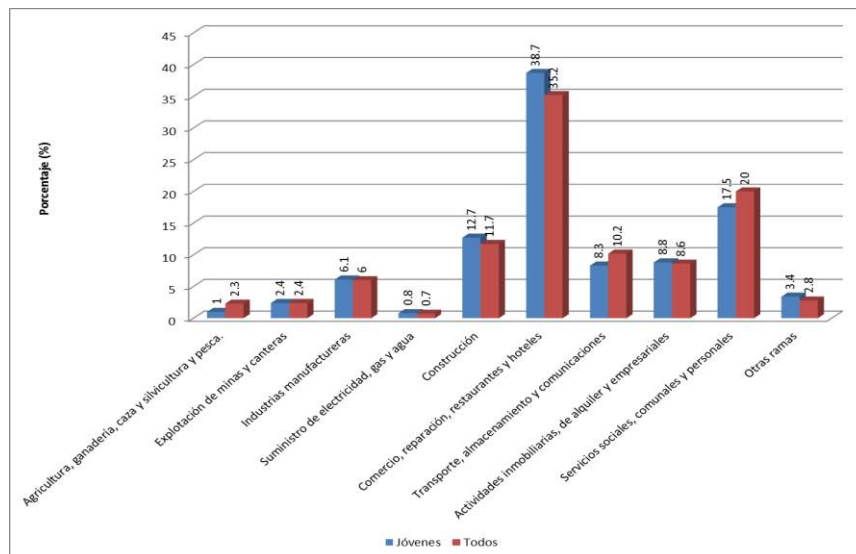
Tabla 9. Indicadores estándar del mercado laboral para Yopal y las 23 ciudades más importantes del país

Indicadores	Yopal	
	Jóvenes	Total
Tasa de Participación	53,2	62,1
Tasa de Ocupación	46,0	55,9
Tasa de Desempleo	13,6	10,0
Tasa de Informalidad Laboral	61,2	65,0
Tasa de Subempleo Objetivo	16,0	12,2
Tasa de Subempleo Subjetivo	35,1	32,2

Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

El Gráfico 19 representa la distribución de la población ocupada según ramas de actividad económica. Se observa que la población joven tiene patrones similares a la población en general en cuanto a la participación en las diferentes ramas. Para los jóvenes y la población total, la mayor participación se concentra en el comercio, reparación de vehículos, hoteles y restaurantes con un 38.7% y 35,2%, respectivamente. La segunda rama en importancia corresponde a servicios sociales, comunales y personales con 17,5% para jóvenes y 20,0% para la población total. Por último, cabe destacar el sector de la construcción debido que en este la participación de los ocupados alcanza alrededor de 12,7% y 11,7% para jóvenes y población total, respectivamente. En la participación del empleo en las otras ramas no existen diferencias considerables entre jóvenes y la población total en Yopal.

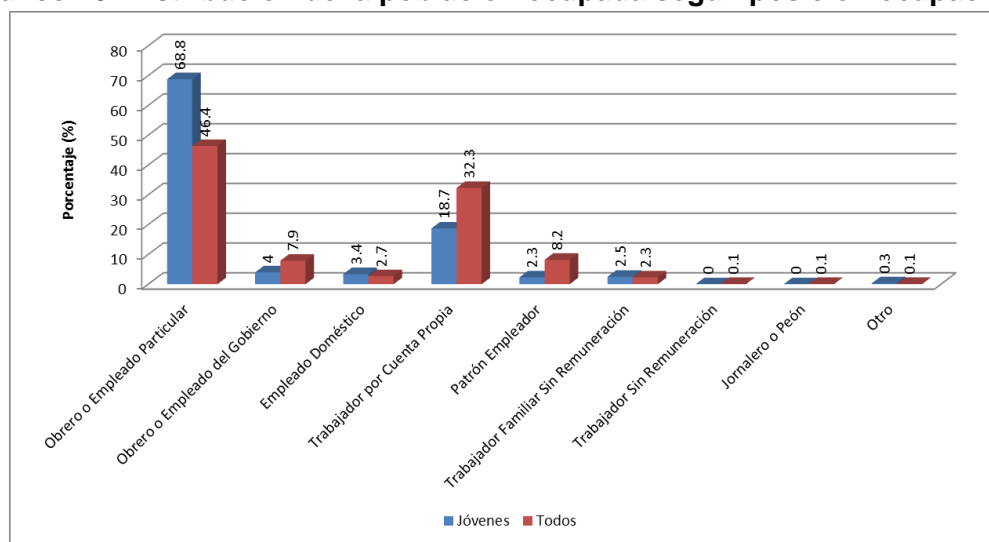
Gráfico 18. Distribución de la población ocupada según ramas de actividad económica



Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

La distribución de la población según posición ocupacional muestra que el 68.8% de los jóvenes son empleados u obreros particulares en comparación con el 46.6% de la población total; lo que equivale a una participación mayor de 22,4 puntos porcentuales en esta ocupación. Después, los jóvenes desarrollan oficios como trabajadores cuenta propia, con un 18.7%, muy por debajo del total de la población que tenía una participación de 32.3% en esta ocupación. Las demás posiciones ocupacionales para los jóvenes no tienen una variación sustancial con respecto al total de población.

Gráfico 20. Distribución de la población ocupada según posición ocupacional



Fuente: GEIH, IV trimestre de 2012

3.4 Derechos laborales y conflictividad

Esta sección incluye algunas estadísticas sobre violación de las normas laborales en el departamento del Casanare, y muestra las cifras de mayor relevancia sobre trabajo infantil.

Trabajo infantil

La temática de trabajo infantil para el departamento de Casanare puede ser abordada desde el uso de la fuente estadística que aporta el Ministerio del Trabajo, a través del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI), sistema que registra niños, niñas y adolescentes (NNA) ubicados en las peores formas de trabajo infantil y que se entiende [de acuerdo con la especificación del Ministerio del Trabajo, 2011, en el informe sobre el comportamiento del trabajo infantil según la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI)] como aquellas “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). La base SIRITI permite obtener un importante acervo de información por departamentos y con filtros de edad y género para niños y adolescentes.

Los datos del sistema reportan para 2012, que de un total de 3.301 niños, niñas y adolescentes registrados, 2.767 (que representa el 83,82%) se encontraban en condiciones de vulnerabilidad o riesgo. El 16,18% del total no presentaba condiciones de

vulnerabilidad. Al evaluar el agregado de población en vulnerabilidad o riesgo, se calcula que el 9% ejercía las “peores formas de trabajo infantil” , y el 76,1% se encontraba en situación de riesgo. La distribución de la población vulnerada o en riesgo entre niños y niñas fue de 1.588 (57,39%) y 1.179 (42,61%), respectivamente. El trabajo infantil masculino era superior (19,6% del total de niños vulnerados, 312) al de las niñas (7% del total de niñas vulneradas, 82).

Finalmente, del total de niños y niñas que ejercían trabajo infantil (TI) y peores formas de trabajo infantil (PFTI), el 15,7% se encontraba en oficios no calificados, el 13,6% en construcción, el 18,6% en actividades primarias agrícolas, silvicultura, etc. Un 38,1% se ubicaban en otras actividades.

El balance general de estas cifras y que se pueden ver en detalle para Casanare en la tabla 10, en la que se muestran las condiciones de precariedad de los NNA en el departamento, lo cual amerita una especial atención y esfuerzo tanto en el ámbito nacional, desde donde ya se vienen adelantando importantes acciones, hasta los ámbitos locales en los que todavía falta un largo camino por recorrer.

Tabla 10. Casanare. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad General

			Ninguna Vulnerabilidad	% No vulnerabilidad	Total	Oficios del Hogar (OH)	En Riesgo	En Riesgo y OH	Trabajo Infantil (TI)	TI + OH	Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI)	PFTI + OH	Total vulnerados o en riesgo
Femenino			247	17,3	1426	0	1001	2	82	0	89	5	1179
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,0	84,9	0,2	7,0	0,0	7,5	0,4	100,0
Masculino			287	15,3	1875	1	1104	6	312	1	159	5	1588
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,1	69,5	0,4	19,6	0,1	10,0	0,3	100,0
Total			534	16,2	3301	1	2105	8	394	1	248	10	2767
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,0	76,1	0,3	14,2	0,0	9,0	0,4	100,0
Actividad económica	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pescadería	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 en TI + PFTI
% Sobre total en TI + PFTI	18,6	1,7	0,0	0,4	0,8	13,6	5,1	0,8	0,4	4,7	15,7	38,1	100,0

Fuente: SIRITI - Ministerio del Trabajo, 2012.

4 Factores que afectan el mercado laboral en el departamento

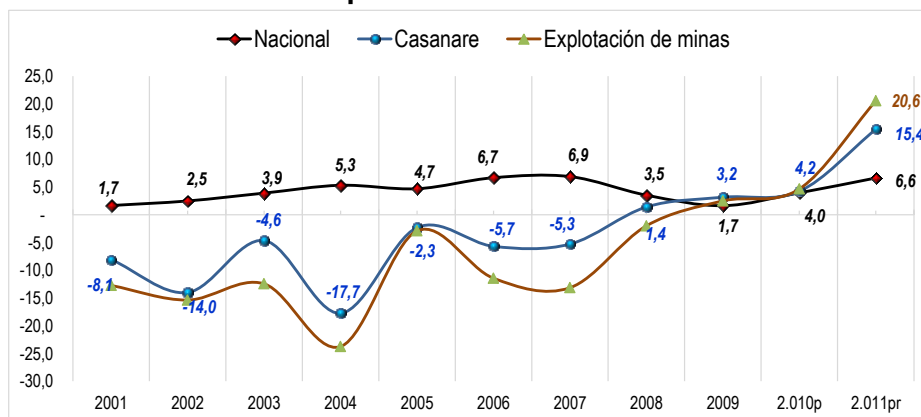
En esta sección se auscultan los factores determinantes de las problemáticas detectadas en el departamento del Casanare y en la caracterización de la economía de este departamento.

4.1 Crecimiento económico y demanda

La dinámica económica de los últimos años, como se observaba en el Capítulo 2 de este documento, ha llevado al departamento de Casanare en el año 2011 a ocupar el puesto trece en cuanto a la participación porcentual del PIB departamental sobre el nacional, con 1,7% de participación, por encima de departamentos Norte de Santander, Caldas y Risaralda.

La dinámica económica para el departamento, como se muestra en el gráfico 21 sigue de cerca el comportamiento del sector minero, lo que es de esperarse, dada la fuerte dependencia de la economía del Casanare de este sector económico. En los años en que se produjo una caída del crecimiento del sector minero, también el PIB departamental decreció o se contrajo y una vez este sector económico despegó, el crecimiento del departamento siguió esa misma dinámica.

Gráfico 21. Tasa de crecimiento económico de Colombia y de Casanare y explotación del petróleo de Casanare



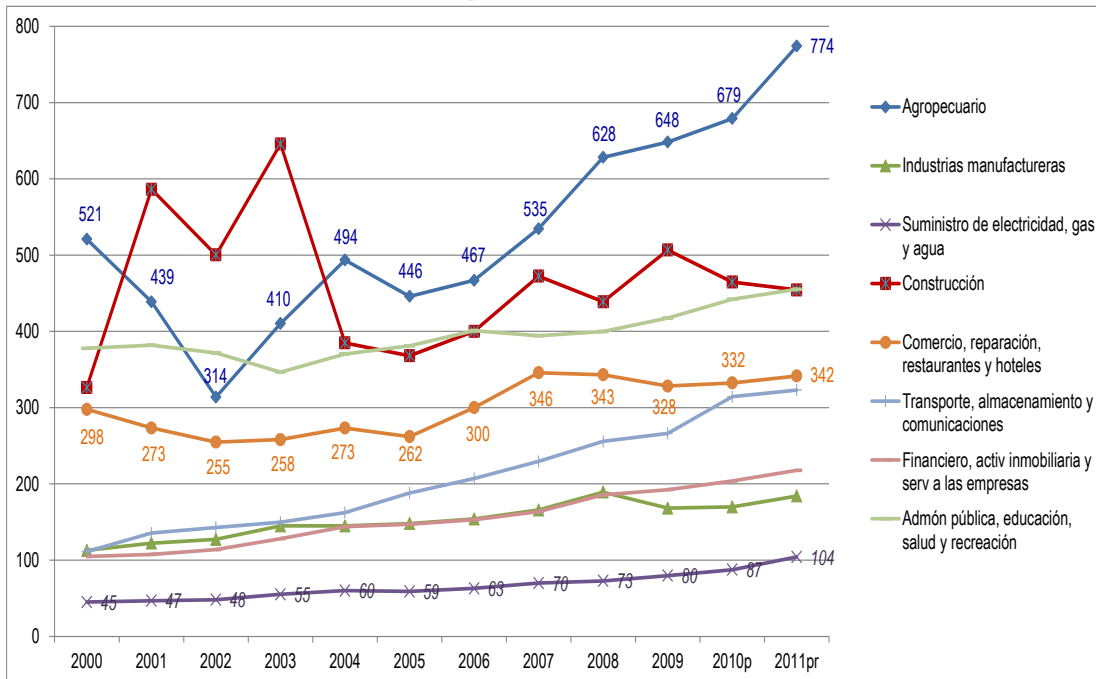
Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

El sector más representativo del departamento es la minería, con un 62,5% de participación sobre el PIB departamental. El agropecuario, por su parte, sólo aporta un 10,2%, pero el valor agregado ha aumentado de forma considerable en esta última década en términos absolutos. Para el año 2011, la tasa de crecimiento del sector minero fue del 20,6%, muy superior al agregado de los otros sectores del departamento para el mismo año, que fue del 15,4%.

Después de las actividades mineras, como se muestra en el gráfico 22, el sector económico más representativo para el departamento es el sector agropecuario, el cual presenta un

comportamiento creciente a partir del año 2003. La construcción y las actividades de administración pública, salud y educación presentan aproximadamente la misma participación al PIB del departamento, esta última ha venido aumentando su participación en el PIB departamental. Las actividades industriales, por su parte, muestran un comportamiento más bien constante en términos del peso de su valor agregado con un bajo crecimiento.

Gráfico 22. Valor agregado por grandes ramas de actividad económica sin minería en el departamento de Casanare



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

4.2 Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles

El tejido empresarial, según información de la Cámara de Comercio de Casanare al 31 de diciembre de 2012, cuenta con 18.164 personas naturales y jurídicas vigentes en el registro mercantil, lo cual representa un incremento del 10% con respecto al número de inscritos el año anterior. De los registros, el 31,4% corresponden a servicios de gas, electricidad, aire acondicionado, gas y vapor; el comercio representa el 26,5%, seguido de construcción con el 10,2% y con el 7,9% transporte y almacenamiento, pero el aporte total en puestos de trabajo reportado es solamente de 13.660.

De acuerdo con la Cámara de Comercio de Casanare, se llevaron a cabo 362 disoluciones de sociedades durante el 2012, pero se constituyeron alrededor de 600 establecimientos de negocios. De las cifras anteriores, se lograron 101 emprendimientos de familias apadrinadas por la Organización Internacional de Migraciones (OIM), oficina de Naciones Unidas en Colombia.

Durante la vigencia 2012 se matricularon 3.595 personas naturales, 3.412 establecimientos comerciales y 783 personas jurídicas. Así mismo, se matricularon 28 sucursales y 56 agencias (Cámara de Comercio, 2013).

Dentro de las limitaciones para la generación de emprendimientos por parte de la población del Casanare, identificadas a través de algunas entrevistas a profundidad, se encuentran: la falta de análisis de las posibilidades propias de cada emprendedor y de su mercado objetivo, falta de planeación de detalle y dificultad para integrar en los planes de negocio, la comercialización de los productos y servicios.

4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población

Según el Censo General del 2005, el departamento del Casanare tenía una tasa de analfabetismo del 9,2% de la población con edades entre cinco años y más; y de 8,9% entre poblaciones de 15 años y más. La tabla 11 contiene algunos indicadores estratégicos relacionados con la educación en el departamento de Casanare. En ella se muestra claramente que los jóvenes se retiran antes de terminar la media nacional, de tal manera que en el departamento, el número de años promedio de educación de la fuerza laboral (6,6 años) es 1,1 años menos que el total nacional (7,7 años). Los bajos niveles educativos de la población del Casanare son entonces un factor más en la explicación de los bajos ingresos de la población.

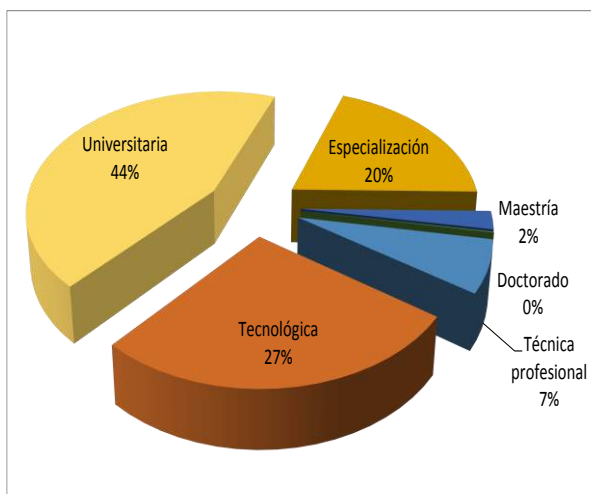
Tabla 11. Indicadores estratégicos de educación

<i>Tasa de analfabetismo por área</i>				<i>Tasa de asistencia escolar por años y área</i>				
Descripción	Nación al	Casana re	Dif	Descripción	Nacion al	Casana re	Dif	
Total	8,4	9,0	0,6	Total	91,9	92,9	1,0	
Urbano	5,4	6,6	1,2	De 7 a 11 años	Urbano	93,9	95,9	2,0
Rural	18,6	14,9	(3,7)	Rural	86,6	85,8	(0,8)	
<i>Años promedio de educación por área</i>				Total	77,7	75,4	(2,3)	
Descripción	Nacion al	Casana re	Dif	De 12 a 17 años	Urbano	82,8	82,3	(0,5)
Total	7,7	6,6	(1,1)	Rural	63,1	59,1	(4,0)	
Urbano	8,5	7,5	(1,0)	Total	27,4	20,3	(7,1)	
Rural	4,5	4,2	(0,3)	De 18 a 24 años	Urbano	31,4	23,8	(7,6)
				Rural	13,1	11,4	(1,7)	
Fuente, Dane. Revista científica de información básica 8 Vol. 4 No. 2								
Número de graduados por nivel educativo. Años 2010-2011 (Min. Educación)								
Nacional				Casanare				

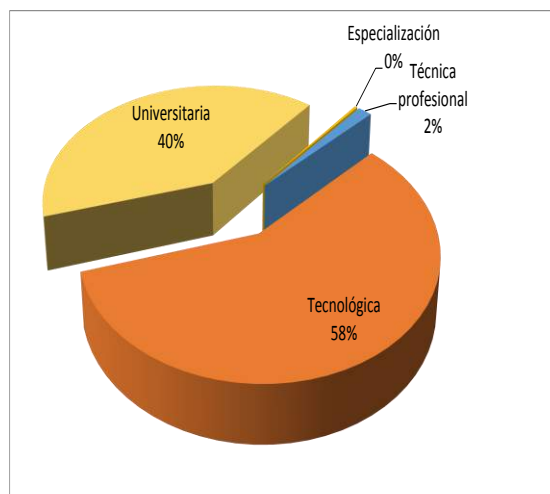
Nivel educativo	Número de graduados		Tasa de crecimiento	Participación	Nivel educativo	Número de graduados		Tasa de crecimiento	Participación
	2010	2011	2010 - 2011	(%)		2010	2011	2010 - 2011	(%)
Total general	216799	267708	23,5	100	Total	370	660	78,4	100
Técnica profesional	14693	18329	24,7	6,8	Técnica profesional	0	10	0	1,5
Tecnológica	24192	72292	198,8	27,0	Tecnológica	29	381	1.213,80	57,7
Universitaria	116902	117746	0,7	44,0	Universitaria	339	267	-21,2	40,5
Especialización	54899	52673	-4,1	19,7	Especialización	2	2	0	0,3
Maestría	5902	6410	8,6	2,4					
Doctorado	211	258	22,3	0,1					

Participación porcentual de graduados nivel superior por nivel educativo año 2011 (Min. Educación)

Nacional



Casanare



Diseño: Ministerio del Trabajo – FUPAD Colombia

En cuanto a la evolución de los indicadores educativos, se ha incrementado la participación de los niveles técnico profesional y tecnológico, en detrimento de la educación universitaria. Infortunadamente, de las cuarenta y un instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano reportadas por la Secretaría de Educación municipal de Yopal, 12 no tienen programas registrados y solo una cuenta con certificación del SENA para operar a nivel departamental. Dentro de los programas ofrecidos, trece están direccionados para ofrecer mano de obra técnica en pozos de petróleo y en seguridad industrial.

De otro lado, según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, el número de graduados en educación superior, para el año 2011 en el departamento, fue de 660 personas, de los cuales el 57,7% fueron de educación tecnológica, 40,5% de educación universitaria, 1,5% de educación técnica profesional y 0,3% de especialización. Las principales instituciones de graduación de educación técnica, tecnológica y superior en el departamento de Casanare son el SENA, con un 51,1%, Universidad de San Gil, con 13,5%,; la Universidad de Pamplona con 11,7% y la UPTC con 11,8%. Muy probablemente el número es mayor, ya que sólo UniTrópico tiene sede central en Casanare y las demás reportan sus graduados en los municipios en donde se encuentra la sede principal.

Según la distribución de los graduados por programas del nivel universitario, el 37% obtuvo su titulación en una licenciatura, el 18% en contaduría pública, el 16% en administración de empresas, y un 10% en ingeniería ambiental.

A nivel técnico los programas con mayores graduados en el año 2011 fueron: mantenimiento electrónico e instrumental industrial, salud ocupacional, administración documental, administración empresarial, construcción, mantenimiento eléctrico industrial, contabilidad y finanzas y, en el puesto once, aparece reproducción bovina.

Las instituciones de formación para el trabajo y para la vida hacen especial énfasis en áreas de conocimiento relacionadas con la industria petrolera, ya que son las más demandadas entre la población. No obstante, se constata un desajuste entre la formación del capital humano que sigue procurando la especialización en labores relacionadas con la actividad extractiva, al mismo tiempo que la dinámica de esta industria decrece su dinamismo en el departamento (Ecopetrol, 2012). Muchos de los graduados en este tipo de oficios tendrán en el futuro dificultades para encontrar un empleo en el Casanare.

El SENA es una de las instituciones que contribuye a la formación de la población en labores técnicas de este tipo. En convenios firmados con las diferentes operadoras petroleras del sector, el SENA ha venido capacitando a personal local para labores técnicas y se ha propuesto servir como segundo calificador en aquellos casos en los que los trabajadores propuestos por las comunidades no pasan las pruebas técnicas realizadas por los operadores demandantes de fuerza laboral (Secretaría de Gobierno Departamental, 2013).

Como elemento importante se plantea la falta de disposición de los jóvenes a estudiar carreras relacionadas con el agro, lo que genera un vacío importante en el número de profesionales capaces de intervenir en los procesos de despetrolización, como se le denomina localmente al retiro de las empresas petroleras de las economías locales. Por esta misma razón, muchas de las ofertas educativas realizadas por las mismas instituciones y aún por el SENA y las de educación superior, en áreas agropecuarias y de ingeniería agroeconómica, o técnicas aplicables a sectores como la construcción y el sector palmero, han tenido que ser cerradas en razón de la baja inscripción, llevando a los empresarios a recurrir a mano de obra calificada externa.

Lo anterior evidencia que es indispensable articular la educación superior con los puestos de trabajos generados en el departamento, a partir de los perfiles ocupacionales que requieren las empresas que hacen parte de los enclaves productivos petroleros y de palma.

Finalmente, y en opinión del actual secretario de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, en una entrevista realizada en el mes de mayo de 2013, teniendo en cuenta que el Casanare es un departamento que cuenta con grandes extensiones de tierra, el que solamente el 0,4 % de los graduados provenga de áreas agropecuarias o de aplicación a las ciencias naturales, representa una de las más grandes dificultades para potenciar el desarrollo de los sectores pertinentes en el departamento, ya sea para las labores de

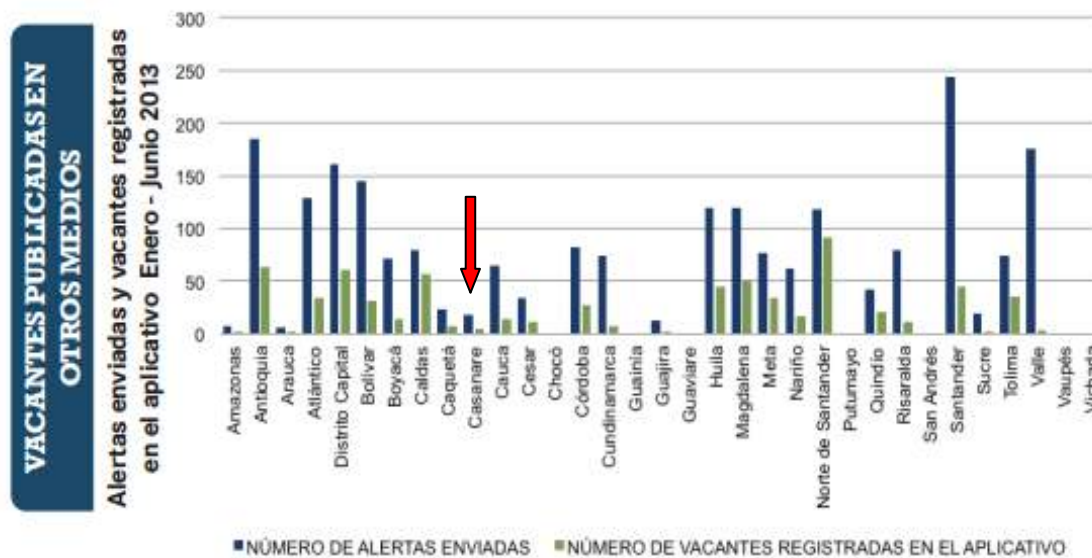
investigación requeridas para el correcto aprovechamiento de las sabanas inundables, como para la producción agropecuaria y agroindustrial.

4.4 La demanda y la oferta laboral

El proceso de articulación entre oferta y demanda laboral, en general, se realiza a través del Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA. El acceso a las oportunidades laborales dentro del departamento en lo que concierne a las empresas petroleras está mediado por la norma y exige que el 30% sea contratado con los habitantes de las zonas de influencia de la actividad económica.

Durante los meses de enero a junio de 2013 se registraron 682 vacantes en la agencia pública de empleo – SENA, en donde Casanare se encuentra dentro de los departamentos con menor número de alertas enviadas y de vacantes registradas en el aplicativo, superando sólo a los departamentos de Amazonas, Arauca, Chocó, Guainía, Guajira, Guaviare, Putumayo, San Andrés, Vaupés y Vichada.

Gráfico 23. Vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo del SENA. Junio 2013



Fuente: SENA. SPP. Junio. 2013

En el informe del primer trimestre de 2013 del SENA sobre tendencias en los registros de inscritos, vacantes y colocados del SPE (Sistema Público de Empleo), se encuentra que para el período de enero a marzo se inscribieron 730 personas con la siguiente distribución: 44,7% del nivel calificados, 26,6% técnicos profesionales y tecnólogos, 19,9% profesional, 5,3% nivel elemental y 3,6% de nivel directivo.

En colocaciones se encuentran 148 personas ubicadas laboralmente así: 58,1% nivel calificados, 25% nivel profesional, 10,8% técnicos profesionales y tecnólogos, 4,1% nivel elemental y 2% a nivel directivo.

En cuanto a vacantes, los registros muestran 304 oportunidades de empleo de las cuales el 50,3% son del nivel “calificados”, 28,6% del nivel profesional, 13,5% técnicos profesionales y tecnólogos, 5,9% nivel elemental y 1,6% del nivel directivo.

Se evidencia entonces un desfase entre el número de inscritos (730), las vacantes ofrecidas (304) y las colocaciones efectivas (148) en cada uno de los niveles de formación, siendo más visible para los niveles de calificados, profesionales y técnicos profesionales y tecnólogos. Con respecto al mismo período del año pasado, el departamento incrementó a 10,9% en inscritos, de 92,2% en colocaciones y -9% en vacantes.

La información acerca de la demanda laboral de las petroleras es difundida por las Asociaciones de Juntas de Acción Comunal en las áreas de influencia de sus operaciones. Estas Juntas de Acción Comunal, en articulación con los alcaldes del municipio en donde se realizan actividades de exploración y producción de empresas del sector extractivo, son quienes certifican la residencia de los trabajadores que han alcanzado el cupo laboral de acuerdo con la asignación negociada en los comités locales de seguimiento a la participación laboral. La Secretaría de Gobierno departamental, articulada con la dirección territorial de Ministerio del Trabajo, hace seguimiento a los acuerdos e intervienen en los conflictos laborales que se presentan.

En algunos casos, como en el Centro Poblado el Morro, es la Asociación de Juntas de Acción Comunal, ASOJUNTAS, de manera excepcional, la encargada de certificar la residencia de los trabajadores opcionados.

El salario mínimo “petrolero” para un obrero de patio se encuentra en \$3'800.000, mientras para un jornalero en fincas está por debajo del salario mínimo, teniendo en cuenta que parte de ese salario se paga en especie. Esta es la razón por la cual muchas de las personas que habitan territorios en donde se han comenzado exploraciones y producción, solamente laboran cuando obtienen un cupo de aquellos asignados a las Juntas de Acción Comunal, dentro de la demanda de mano de obra no calificada que presentan las operadoras.

De acuerdo con lo expuesto por ECOPETROL en la asamblea de la ANDI, y con base en lo establecido dentro de las licencias de impacto ambiental otorgadas por la Autoridad nacional de licencias ambientales (ANLA), las compañías están obligadas a incorporar alrededor de un 30 % de mano de obra calificada y el 100% de mano de obra no calificada para nuevos desarrollos (ECOPETROL, 2013). A la fecha, las petroleras (49 propietarias de bloques y aproximadamente 74 operadoras con presencia en Casanare) demandan básicamente al territorio mano de obra no calificada. En cuanto a bienes y servicios, y mano de obra calificada se establece que deberán priorizar la vinculación laboral con la gente de la región. La alcaldías de los municipios de Monterrey, Maní, Yopal y Tauramena adelantan ejercicios en materia de regulación de la intermediación laboral.

La Gobernación del departamento del Casanare y las alcaldías de los municipios productores de crudo trabajan mancomunadamente para encontrar la forma de darle aplicación asertiva a los decretos 722 de 2013 y 1551 de 2012 del Ministerio del Trabajo,

mediante los cuales se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral. Este trabajo en conjunto busca atender las particulares circunstancias de la intermediación laboral en el Casanare, dadas las complicaciones que generan las prácticas de entrega de beneficios particulares por parte de las operadoras, los niveles de cansancio entre la población frente a incumplimiento de acuerdos con comunidades, la ingobernabilidad de los últimos años y la legislación que hoy retira de las juntas de acción comunal derechos naturales sobre el trabajo.

4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales

El departamento de Casanare constituyó en octubre de 2012 la Mesa Técnica Laboral liderada por el Departamento Administrativo de Planeación como una manera de lograr articular a las distintas entidades interesadas en el mercado laboral, alrededor de objetivos comunes, de manera que se crearan sinergias y se evitara multiplicar esfuerzos (Departamento Administrativo de Planeación, 2012).

En el departamento de Casanare se evidencia desarticulación entre lo público y lo privado, lo cual se refleja en instituciones debilitadas a las cuales les cuesta asumir solas los retos y las oportunidades que el territorio presenta.

A pesar de lo anterior, son de resaltar los procesos de integración interinstitucional que se han mantenido debido, principalmente, a los proyectos establecidos como prioritarios para el desarrollo del territorio: Cámara de Comercio de Casanare con petroleras, Fundación Amanecer como ejecutora de programas de RSE, Gobernación con Ministerio de Agricultura en alianzas productivas, SENA con DPS y ANSPE en procesos de formación y capacitación de la población Red UNIDOS, FUPAD con DPS para programas de seguridad alimentaria, entre otros.

Las principales apuestas de coordinación institucional identificadas durante la asistencia técnica prestada al departamento de Casanare son:

Gobernación - Ministerio del Trabajo - operadoras: Comités de Seguimiento de la participación laboral: resolución pacífica de conflictos.

Municipios de Paz de Ariporo y Hato Corozal- DPS- FUPAD: Seguridad alimentaria de infancia y etnias.

SENA con instituciones públicas:

1. Secretaría de Educación de Yopal: articulación con 24 instituciones de educación secundaria y media para avanzar en formación para el trabajo y la vida.
2. Convenio DPS y ANSPE: perfiles laborales de Red UNIDOS y TU.

3. Comité de ganaderos a través del Fondo EMPRENDER: alianza con los ganaderos para la formulación de proyectos dentro del clúster de ganado bovino, quienes aportan conocimiento técnico y experiencia en el oficio.
4. SENA – Instituciones privadas:
 - Red de Emprendimiento
 - SINERGIA
 - ECOPETROL con las alcaldías y la Gobernación
 - Alcaldías - Operadoras
 - Gobernación - Operadoras
 - CCCasanare - operadoras: Proyecto de ECOPETROL para el fortalecimiento de la CCCasanare; fundación Vichituni de Petrominerales para el fortalecimiento de proveedores
 - CCCasanare - OIM: Formalización de población vulnerable
 - Ecopetrol - Gobernación: Cinturón Agroindustrial de Oriente
 - Armada Nacional – Gobernación - Alcaldía de Orocué: puesto de avanzada de la Fuerza Naval de Oriente

Características principales de los espacios institucionales. DEBILIDADES: baja capacidad de autorregulación. Baja legitimidad a nivel departamental. Baja articulación entre miembros de la mesa técnica. Está muy enfocada hacia la formación laboral y deja por fuera otros criterios de buen empleo. No hay articulación alrededor de necesidades de formación para el empleo, OPORTUNIDADES: alta y creciente inversión privada en la región. El empleo es una agenda común en todos los actores. Necesidades de desarrollo tecnológico de los sectores. FORTALEZAS: reconocimiento social e institucional de los actores. Voluntad de respaldo al PDE por todos los sectores. Los actores cuentan con inversión programada. AMENAZAS: baja gobernabilidad del departamento. Clima de tensión entre algunos actores, incluida comunidad.

A nivel de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Casanare requiere de una asignación de recursos suficientes para atender las problemáticas laborales que en el sector petrolero se gestan.¹ Como ejemplo se tienen los 80 paros realizados por las comunidades a las petroleras de Aguazul desde el 1ro de enero de 2012, al 30 de abril de 2013. En general, para asumir las labores propias de la Dirección Territorial se requiere fortalecer su capacidad operativa en el departamento, con inspectores de trabajo y personal de apoyo especializado, además de recursos suficientes que le permita llegar a los departamentos y municipios sobre los que tiene cobertura desde Casanare.

También se requiere actualizar los manuales de funciones y procedimientos de tal forma que pueda intervenir de manera concreta en procesos de cualificación de los formadores de empresarios y gestores del desarrollo, acompañando a los entes territoriales y a los

¹ Las problemáticas laborales en Casanare son especialmente entre las comunidades y las operadoras en cuanto a oportunidad y calidad del empleo y por la dinámica es imposible atender tantos paros al tiempo.

privados en la profundización del concepto de responsabilidad compartida frente a la generación de entornos sanos y justos laboralmente.

Para lo anterior, se requiere una intervención decidida, (con herramientas), en la generación de conciencia de las operadoras y sus contratistas, frente a la formalización del empleo, la identificación de riesgos para la población infantil y menores de 18 años, lo cual tiene que ver con garantizar entornos de rechazo visible ante el trabajo y la prostitución infantil.

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

De acuerdo con la identificación de los factores asociados a los problemas del departamento del Casanare, este capítulo muestra las acciones en proceso para resolverlos y poder así abordar los puntos críticos que generan barreras a la creación de empleo en la región y aquellos puntos vulnerables asociados a los perfiles de la oferta laboral. También se da cuenta en este acápite de la presencia institucional, los programas y proyectos en curso en el departamento, que son encabezados tanto por parte del Ministerio del Trabajo como por otras entidades. La coordinación institucional de las políticas laborales también hace parte de los temas tratados en este apartado.

5.1 Presencia Institucionalidad

En el departamento de Casanare existen varias instituciones públicas encargadas de gestionar las políticas de empleo.

En el nivel central se encuentran el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE) y el Ministerio del Trabajo. Estas tres entidades se encargan de acompañar procesos de fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad, generación de ingresos y emprendimiento.

En el nivel departamental, en la Gobernación de Casanare no existe una Secretaría responsable del tema de empleo, ni funcionario designado para tal efecto, aunque la Gobernación ha manifestado un interés real en suplir esta deficiencia².

Vale la pena resaltar que a pesar de contar con cuatro gobernadores, en el primer semestre de 2013, los responsables de los proyectos registrados en el banco de proyectos y programas de la Gobernación de Casanare han continuado con las gestiones ante los entes del orden nacional, lo que indica compromiso y perspectiva de logros en cuanto a ejecución presupuestal y comportamiento fiscal.

La Cámara de Comercio de Casanare, COMFACASANARE, el Instituto Financiero de Casanare, las fundaciones de las empresas dedicadas a la extracción de hidrocarburos y las universidades locales ofrecen formación empresarial y acompañan procesos de emprendimientos.

A nivel municipal, el SENA hace presencia en 19 municipios en convenios con las alcaldías para el proceso de articulación de la media y los siguientes ciclos educativos: técnico, técnico profesional y tecnológico.

Como un complemento de lo anteriormente dicho, en la tabla 12 se describe la relación de algunos gremios representativos con presencia en el departamento de Casanare y sus funciones u objetivos como organización.

² En diálogos sostenidos con el gobernador electo, en junio de 2013, acerca de la adopción del Plan Departamental de Empleo en el nuevo Plan de Desarrollo Departamental que están construyendo, se deduce que esta entidad se creará como una oficina adscrita al Departamento Administrativo de Planeación departamental en donde se hará un seguimiento a las variables de mercado de trabajo en Casanare.

Tabla 12. Tejido institucional gremial de Casanare

Gremios	Función
FENALCO Casanare	Gremio empresarial que representa, orienta y promueve el comercio y los servicios formales; fomentando su desarrollo sectorial; y apoya su fortalecimiento y modernización empresarial dentro de criterios de orientación al cliente, sostenibilidad financiera, desarrollo de las personas, servicios y generación de beneficios con procesos permanentes de innovación y aprendizaje de la organización.
Comité Departamental de Ganaderos de Casanare	Entidad que agremia a los ganaderos, participa en la definición de la política a nivel departamental, brinda un acompañamiento en la formulación, gestión y administración de proyectos, a través de talento humano idóneo y capaz, con tecnología de información actualizada para ofrecer a todos sus asociados un servicio de alta calidad, en busca del crecimiento y consolidación del gremio, y una generación de ingresos apropiada para la auto sostenibilidad de la organización.
Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas- ACOPI Casanare	Gremio que contribuye al desarrollo y crecimiento del sector empresarial facilitando y liderando procesos de formación permanente, innovación, tecnología, calidad, asociatividad, orientación empresarial, estrategias de mercadeo y representación gremial.
Cámara de Comercio de Casanare	Institución de derecho privado, de carácter corporativo, gremial y sin ánimo de lucro que cumple funciones delegadas por el Estado, promueve, gestiona y orienta sus recursos y acciones para el mejoramiento de la productividad y la competitividad de las empresas y entidades del departamento del Casanare, a la vez que impulsa el emprendimiento en la región.
Sociedad de Ingenieros de Casanare	La sociedad tiene por objeto agrupar a los profesionales de la ingeniería y propender por su bienestar, unión y permanente actualización.
Asociación Nacional de Empresarios –ANDI Casanare	Agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de las páginas institucionales de cada gremio

5.2 Programas y proyectos en curso para promover el empleo

En el presente 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 del Casanare.

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 la promoción del diseño y la aplicación de toda una estrategia que permita mitigar y superar la problemática del desempleo y de los bajos ingresos en la población colombiana, como está consignado en el Plan de Desarrollo Nacional (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.

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); y empleo y emprendimiento (políticas activas y pasivas de empleo, certificación de competencias y emprendimiento).

Subsidio Familiar

Este programa busca 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.

Análisis, monitoreo y prospectiva laboral

Tiene como objetivo 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.

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.

Mediante este programa se 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 pre cooperativas 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 al 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

En el departamento también existen programas y proyectos que son coordinados y ejecutados por entidades privadas, como organizaciones gremiales. A continuación se presentan acciones llevadas a cabo por algunas de estas entidades.

Tabla 13. Acciones en curso

Nivel	Entidad	Dimensión	Programa	Presupuesto vigencia 2013 y 2018
Nacional	ANSPE- DPS- Unidad de Víctimas	Seguridad Alimentaria	<ul style="list-style-type: none"> o Etnias o Infancia 	n.d
	Ministerio de Agricultura	Estímulo productivo	<ul style="list-style-type: none"> o Alianzas Productivas o Asesoría técnica a municipios con NBI superior a 60% en áreas rurales 	n.d
	Ministerio del Trabajo	Articulación Demanda-Oferta	<ul style="list-style-type: none"> o Convenio 188 con FUPAD de asistencia técnica para la elaboración del Plan Departamental de Empleo 	n.d
Departamental	Gobernación de Casanare	Estímulo productivo	<ul style="list-style-type: none"> o La que gana es la mujer emprendedora, participativa y líder o La que gana es la juventud o Establecer y dinamizar ejercicios de planeación regional, nacional e internacional o Fondo tasa compensada turismo o Mujer rural y emprendedora 	\$65.340 millón \$1.090 millón \$2.000 millón \$300 millón \$ 400 millón
		Generación de entorno productivo y competitivo	<ul style="list-style-type: none"> o Distritos de Riego o Alianzas productivas: 27 en etapa de inversión, : 12 con recursos del departamento, 15 con inversión mixta: Min agricultura + gobernación + petroleras 	n.d
		Inspección, vigilancia y control	<ul style="list-style-type: none"> o Secretaría de Gobierno: comités de seguimiento a la participación laboral y apoyo a los alcaldes con 	

Nivel	Entidad	Dimensión	Programa	Presupuesto vigencia 2013 y 2018
			los paros de las comunidades de las áreas de influencia de las petroleras, y con huelgas de los trabajadores de los contratistas vinculados al sector extractivo	n.d
	Cámara de Comercio de Casanare. CCCasanare.	Formación y formalización empresarial. Estímulo productivo Inspección, vigilancia y control	<ul style="list-style-type: none"> ○ Instituto de formación empresarial: 400 microempresarios formalizados en 2012, para 2013 la meta son 1.500 empresarios formalizados ○ Ocho convenios con Cámaras de Comercio binacionales acompañando la internacionalización de sus afiliados. ○ Caracterización de mercado de trabajo. 2005 	n.d
	Consejo Departamental de Planeación	Inspección, vigilancia y control	Evaluación primer año de gobierno: "La que gana es la gente"	n.d
	Instituto Financiero de Casanare	Emprendimientos	Créditos Escuela de negocio	n.d
	Red de Emprendimiento	Formación para el emprendimiento y el empresarismo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inclusión del componente de emprendimiento en PEI de instituciones educativas del municipio de Yopal. ○ Lideran emprendimiento en el municipio de Yopal ○ Acompañan implementación de Ley del Primer Empleo ○ Concurso de emprendimiento 	n.d
Regional	Dirección Territorial del Trabajo	Inspección, vigilancia y control	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comités de seguimiento a la participación laboral ○ Resolución pacífica de conflictos laborales ○ Acompañamiento a petroleras, Alcaldías y Gobernación en sus negociaciones 	n.d
	SENA	Desarrollo del Programa de Formación para el trabajo y la vida en Instituciones educativas de secundaria y media. Motivación productiva Articulación demanda – oferta	<ul style="list-style-type: none"> ○ 18 instructores apoyando instituciones educativas ○ Centro agroindustrial y fortalecimiento empresarial de Casanare ○ Fondo EMPRENDER ○ Observatorio Laboral y Ocupacional. 	n.d

Nivel	Entidad	Dimensión	Programa	Presupuesto vigencia 2013 y 2018
	Comisión regional de competitividad	Estímulo productivo	o Plan Regional de Competitividad	n.d
	ECOPETROL	Responsabilidad Social Empresarial	o Banca comunal o Seguridad alimentaria o Mujer emprendedora y formadora o Alfabetización digital	Variable
	ECOPETROL + EQUION	Responsabilidad Social Empresarial	Producción bovina sostenible	Variable
	ECOPETROL + CORDEPAZ	Responsabilidad Social Empresarial	o Formulación de la estrategia de desarrollo y paz o Fortalecimiento organizacional o Ciudadanía y democracia	n.d
	ECOPETROL + CCCasanare	Responsabilidad Social Empresarial	Fortalecimiento de las Cámaras de Comercio de Casanare, Arauca y Meta	n.d
	PETROMIERALES	Responsabilidad Social Empresarial		Variable
	EQUION - SENA	Responsabilidad Social Empresarial	Desarrollo de competencias laborales para el sector hidrocarburos	n.d
Local	8 alcaldías productoras de crudos y Asociaciones de Juntas de Acción Comunal	Articulación demanda-oferta	o Comités de seguimiento a participación laboral	n.d
	Alcaldías de la subregión norte	Proyectos productivos sostenibles (alquiler de tierras y gestión ante entes nacionales)	o Desplazados, víctimas, pobres y pobres extremos	n.d
	Universidad UniSanGil	Inspección, Vigilancia y control	Observatorio Socioeconómico	Variable
	Universidad UniTrópico	Inspección, Vigilancia y control	Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación	Variable
	Fondo Agropecuario y Pesquero de Maní	Estímulo productivo	Créditos agropecuarios y micro empresariales	n.d

Construcción propia de FUPAD

6 Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo

6.1 Objetivo General

El objetivo principal del Plan Departamental de Empleo de Casanare consiste en promover en el departamento, las dinámicas laborales que puedan generar y mejorar el empleo y la generación de ingresos de su población.

6.2. Objetivos específicos

1. Mejorar la calidad del empleo de los Casanareños en términos de tipo y posición ocupacional así como en su nivel de remuneración.
2. Facilitar unas mejores condiciones de empleabilidad en el departamento para los jóvenes entre los 18 y 24 años de edad.
3. Disminuir el índice de informalidad en los sectores económicos de la agroindustria y el comercio.
4. Contribuir a la disminución de la tasa de trabajo infantil y los factores de riesgo asociados en la población de niños, niñas y adolescentes.
5. Establecer la línea base de indicadores del mercado laboral en el departamento.
6. Alinear la oferta y la demanda laboral desde la formación para el trabajo dinamizando los otros sectores de la economía, diferentes al de explotación de hidrocarburos.
7. Mejorar las condiciones de intermediación laboral en el departamento
8. Fortalecer los mecanismos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en los enclaves productivos departamentales, como eje para el mejoramiento del empleo, el emprendimiento y la generación de ingresos de la población.

6.3 Metas e indicadores

El presente plan de empleo presenta las siguientes metas y los indicadores identificados para su seguimiento.

6.3.1 Metas de gestión

Metas	Indicadores
Vincular a nivel departamental un funcionario que realice seguimiento y gestión al Plan Departamental de Empleo	Creación de un cargo a nivel departamental encargado del seguimiento del PDE
Establecer área u oficina gestora del empleo en la Gobernación de Casanare	Número de espacios institucionales efectivamente creados para articular las acciones propuestas del PDE con las acciones de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Implementar un equipo de trabajo que armonice las políticas públicas nacionales de los diferentes ministerios con las políticas públicas locales, y defina las líneas de acción.	Conformación de un equipo de trabajo a cargo de la armonización de las políticas públicas nacionales y locales Línea de base con las líneas de acción que habrá de seguir este equipo de trabajo.
Definir la línea base de indicadores de mercado de trabajo.	Línea de base construida que contenga datos cuantitativos y cualitativos sobre el funcionamiento del mercado laboral en el departamento.
Establecer una alianza entre Ministerio del Trabajo y los diferentes entes territoriales de mayor relevancia en el departamento.	Número de convenios entre el Ministerio del Trabajo y los diferentes entes territoriales
Gestionar algunos de los proyectos a la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.	Número de proyectos gestionados a través de las Subcomisión Departamental de Concertación
Concertar los procesos de formación con los enfoques proyectados, tanto desde el Plan Nacional de Desarrollo como del Plan Departamental de Desarrollo	Número de proyectos de formación para el trabajo en línea con el Plan de Desarrollo Nacional y el Plan de desarrollo departamental
Crear Centros de Empleo a través del Ministerio del Trabajo	Número de centros de empleo constituidos y funcionales en el departamento

6.3.2 Metas de Producto

Tabla 14. Estrategias, indicadores y metas. Año 2013 – 2018

Meta departamental	Estrategias	Indicadores	Línea base 2013	Metas de producto 2018
Mejorar la magnitud y calidad del empleo así como la ruta de generación de ingresos y el emprendimiento	1. Estimular el crecimiento económico	1. Nro. de alianzas productivas	7 (viabilizadas en 2013)	28 totales (entre 2013-2018)
		2. Nro. de zonas de excelencia de producción de ganado bovino	0	1

Meta departamental	Estrategias	Indicadores	Línea base 2013	Metas de producto 2018
		3. Nro. de agenciamientos del desarrollo	0	1
	2. Promoción del emprendimiento	1. Nro. de ideas de negocio en implementación	3	13
		2. Nro. de empresas con convenio de aceleración empresarial	0	5
	3. Formación y capacitación laboral	1. Nro. de formadores empresariales formados con metodología unificada (DPS, ANSPE y FUPAD)	0	35
		2. % de articulación básica y media con SENA	25%	50%
	4. Intermediación laboral	Espacios de concertación sobre aplicación de los decretos 722 de 2013 y 1551 de 2012	0	1
	5. Fortalecimiento de la responsabilidad compartida en los sistemas de inspección, vigilancia y control	1. Nro. de alianzas del Ministerio del Trabajo con entes territoriales	0	1
		2. Nro. de ORMET creados	0	1
		3. Línea base de indicadores de mercado laboral	Sin línea base de indicadores de mercado laboral	Línea base de indicadores de mercado laboral

7 Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo

En esta sección del Plan de Empleo se presentan los ejes, programas y proyectos que constituyen la estrategia a seguir en materia de empleo en el departamento del Casanare. Las propuestas aquí presentadas buscan combatir las debilidades detectadas en el departamento y generar impactos positivos en la creación de empleo.

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 del Casanare:

Nombre del proyecto:

Investigación social y agroindustrial de las oleaginosas promisorias, higuierilla y sachá inchi para un desarrollo regional del Casanare en socio intelectual con Antioquia, Santander, Tolima, Valle del Cauca y Nariño. Este proyecto está compuesto por 8 proyectos pequeños.

Objetivo del proyecto:

Generar un modelo agroindustrial como contribución al desarrollo regional mediante Ctei en oleaginosas promisorias como la higuierilla y sachá inchi.

Objetivos específicos:

1. Desarrollar la investigación desde la biotecnología y el mejoramiento genético hasta las prácticas agronómicas necesarias para una alta competitividad en las oleaginosas Higuierilla y sachá inchi, idóneas para las zonas del Piedemonte y Sabana de transición del departamento de Casanare.

2. Generar las bases del tejido social y de imaginario colectivo a través de herramientas de apropiación del conocimiento, con Prácticas Sociales Justas, cuidado de la Seguridad Alimentaria y sostenibilidad ambiental, soportado en los agro-negocios de las plantas sachá inchi e higuierilla.

3. Diseñar y construir un modelo agroindustrial que permita agregar valor a los productos obtenidos de estas oleaginosas (sachá inchi e higuierilla) a través del desarrollo de procesos y productos innovadores que compitan y cumplan con las exigencias de los mercados internacionales.

* Promover el desarrollo multisectorial en el territorio, dado el aumento esperado de ingresos y, por ende, de la demanda de bienes y servicios.

Descripción:

A partir del desarrollo del modelo social agroindustrial, se trata de aprovechar una situación existente y verificable, que consiste en la identificación de un negocio relacionado con el cultivo y la transformación de un conjunto de productos agroindustriales, actualmente demandados por el mercado nacional e internacional. Las condiciones geográficas y ambientales de las zonas de cultivo en el Piedemonte Llanero por ser una zona de bosque húmedo tropical y bosque seco tropical, con brillos solares que superan las 1.500 horas año.

Estado: formulado

Entidad líder: Gobernación del Casanare

Localización: departamento del Casanare, municipios de Hato Corozal, Paz de Aripo, Pore, Nunchía, Yopal, Sácama, La Salina

Metas en el empleo:

* Generación de 1.300 nuevos empleos y 6.500 empleos fortalecidos.

* Promoción al emprendimiento de 1.300 unidades productivas en la articulación de entidades comprometidas en el departamento, impulsando la producción agropecuaria y agroindustrial.

Costo: \$ 12.808.681.782

Fuentes de financiación y aportantes: Gobernación del Casanare, Universidad de La Salle (UNISALLE); Agencia para el Desarrollo Local (ADL) (TAHAL), Colombiana de Biocombustibles (COLBIO); IDACOL; Universidad Pontificia Bolivariana (UPB); Asociación Agroindustrial del Casanare (ASOCASANARE); Colciencias, SGR.

Los programas y proyectos propuestos en este Plan Departamental de Empleo para Casanare se detallan a continuación según los seis ejes estratégicos estructurantes definidos para la política de empleo:

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.

Proyecto 1: *Clúster de ganado bovino y cultura empresarial*

Objetivo: articulación de todos los proyectos registrados en el Banco de Programas y Proyectos de la Gobernación de Casanare, que involucran todos los sectores que impactan la producción de carne bovina para el mercado externo.

Descripción: integrar en un clúster los proyectos (pecuarios, agropecuarios, de infraestructura, empresariales, de formación, capacitación y entrenamiento, de transporte, industriales y de servicios) de la gobernación, de las 19 alcaldías y de los privados que impacten la producción de carne bovina, con calidad óptima destinada a la exportación y el desarrollo de una mentalidad empresarial en el manejo de los negocios relacionados.

Estado: perfil.

Entidades vinculadas: Min. Agricultura, Gobernación, Alcaldías, Petroleras, AEROCIVIL, FEDEGAN, CCCasanare, CCColombo Árabe, MinCIT, SENA, Min. Transporte, Departamento de Vichada, Comités de Ganaderos, Institutos de Cultura municipales y departamental, Centros de Historia, Min. cultura

Entidad líder: Secretaría de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente (SAGYMA) de Casanare.

Localización: inicialmente, departamento de Casanare con solicitud de ganaderos de Nueva Antioquia (Vichada) para articularse al clúster.

Actividades principales: crear e incorporar un programa que defina los lineamientos de la apuesta departamental “Clúster de ganado bovino y cultura empresarial” definida como exportadora, en donde se integren los programas y proyectos departamentales y municipales; identificar los proyectos de los sectores críticos para el cumplimiento del objetivo y su avance; concertar con los gestores de los proyectos y sus responsables; identificar zonas de excelencia a través del ICA (municipios que en un futuro puedan exportar carne); elaborar ruta de inversiones y cronograma de actividades de impacto estratégico; gestionar en lo nacional los requerimientos que superan la capacidad local; elaborar el programa de acompañamiento a los ganaderos para su transformación en empresarios, a partir de una visión integral del negocio y del mercado; dar asistencia técnica e implementar tecnologías amigables con el medio ambiente; fortalecer la asociatividad y de la actividad gremial; informe periódico de procesos y resultados.

Empleos estimados: el total depende de las alianzas futuras aprobadas y estas dependen de los proyectos a presentar por los productores de ganado.³

Otras metas: Constitución de una zona de excelencia de producción de ganado bovino, construcción de frigorífico de primer nivel, establecimiento de unidades empresariales rurales.

Horizonte en el tiempo: mediano y largo plazo.

Proyecto 2: Otras alianzas productivas

Objetivo: fomentar la producción agropecuaria y agroindustrial en el departamento de Casana.

Descripción: inversión estatal en la generación de entorno productivo y competitivo a los sectores agroindustrial y agropecuario.

Estado: ejecución.

Entidades vinculadas: Ministerio de Agricultura, Gobernación, Alcaldías, Petroleras, SENA.

³ **Directos:** Sin empresarización (significa que no se incorpora el concepto de empresa a los hatos ganaderos): 3 personas/400 cabezas de ganado + 1 tractorista + 1 mensual. Labores ocasionales: arreglo de cercas. Con empresarización: tres personas /400 cabezas de ganado + 1 tractorista + 1 mensual + 1 contador + 1 administrador. Labores ocasionales: arreglo de cercas. **Indirectos:** 468 empleos generados en las alianzas productivas actuales de plátano, 4 empleos / ha. de plátano adicional cultivada, 2 empleos por unidad de transporte adicional (aéreo, terrestre y fluvial). **Temporal:** cuadrilla de 10 trabajadores por km de obra de infraestructura nueva construida, tanto en vías terrestres como en mejoramientos de sistemas aéreos de transporte, cuadrillas para la construcción de frigorífico de primer nivel, centros de frío y empresas transformadoras.

Entidad líder: Secretaría de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente (Sagyma) de Casanare.

Localización: departamento de Casanare.

Actividades principales: establecer los términos de las convocatorias; convocar a los productores agropecuarios y agroindustriales; revisar los proyectos productivos propuestos; viabilizar y elegir; establecer rutas de inversión; hacer seguimiento y control de la inversión y de las contrapartidas.

Empleos estimados: 3.460.⁴

Otras metas: 21 alianzas productivas viabilizadas (para alcanzar un total de 28) entre 2013 y 2018, a la fecha se tienen 7 alianzas viabilizadas.

Valor del proyecto: depende de los valores de los proyectos productivos presentados durante las convocatorias realizadas desde Min. Agricultura y la Gobernación

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 3: *Conexión intermodal y recuperación del transporte fluvial*

Objetivo: estrategia para lograr penetración, conectividad y presencia de los productos de Casanare en mercados locales, nacionales e internacionales.

Descripción: a partir del liderazgo asumido por la Fuerza Naval de Oriente, y en articulación con Min. Transporte, se establecerán líneas de acción que activen los distintos modos de transporte, eligiendo puntos estratégicos de conexión intermodal.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernación, Min. Transporte, Alcaldías municipales, Fuerza Naval del Oriente

Entidad líder: Gobernación de Casanare.

Localización: Departamento de Casanare.

Actividades principales: sensibilización de los habitantes, productores y comerciantes sobre el potencial de carga que podría generarse a partir de la definición de nodos intermodales; revisión de programas, proyectos e iniciativas del orden nacional, departamental y municipal para la construcción y mejoramiento de infraestructura de transporte; establecimiento de alianzas entre entidades públicas y privadas para la priorización de las necesidades y oportunidades identificadas; definición de una ruta de intervención en proyectos de infraestructura del transporte.

Empleos estimados: a definir de acuerdo con el alcance de los logros obtenidos en las etapas de prospección y planificación de la infraestructura para el transporte de Casanare.

Otras metas: sensibilización sobre la cuenca del río Meta y desarrollar conocimiento sobre transporte fluvial.

Valor del proyecto: a estimar desde Min. Transporte y por la Gobernación de Casanare.

⁴ 1.350 empleos en 90 ha. / piña, 108 empleos en 27 ha. / lulo, 2 empleos en 1 espejo de agua / piscicultura, 468 empleos en 117 ha. / plátano, 1.352 empleos en 338 ha. / cacao, 90 empleos en 30 beneficiarios / palma, 90 empleos en 30 beneficiarios / aguacate.

Horizonte en el tiempo: largo plazo.

Proyecto 4: Agencia para el desarrollo local “Los Morichales”

Objetivo: disminución de la población desocupada a través del Agenciamiento para el desarrollo y la asistencia técnica en la elaboración de proyectos, en la gestión de recursos y en la creación de oportunidades para la generación de ingresos para la población en situación de pobreza, y pobreza extrema, en los municipios de la zona norte del departamento de Casanare.

Descripción: constitución de una agencia que articule a los municipios de la subregión norte del departamento de Casanare y propenda por desarrollar localmente el territorio

Estado: en ejecución

Entidades vinculadas: Alcaldías de Paz de Ariporo y Asocasanare.

Entidades líderes: Alcaldía de Paz de Ariporo y Asocasanare.

Localización: subregión norte del departamento de Casanare.

Actividades principales: constitución de la Agencia; definición del Plan de Trabajo; elaboración, gestión e implementación de proyectos; incorporación a la Red ADELCO del MinCIT; informes periódicos y rendición pública de cuentas.

Empleos estimados: 6.840 empleos en la totalidad de proyectos formulados a implementarse en 3 años.

Otras metas: minimizar brechas de inclusión en términos laborales; dar capacitación y entrenamiento para el mejoramiento de la calidad de vida de los pobladores de la subregión del norte de Casanare, utilizando herramientas de agenciamiento y de elaboración de proyectos pertinentes para su desarrollo.

Valor del proyecto: \$6 millones para la constitución de la agencia, \$16 mil millones para un proyecto de oleaginosas.

Horizonte en el tiempo: largo plazo.

Proyecto 5: Desarrollo de proveedurías en departamentos de Casanare, Meta y Cundinamarca

Objetivo: desarrollar capacidades en los empresarios locales, comerciantes e industriales, proveedores de los productos y servicios vinculados al negocio de Petrominerales en el departamento del Casanare.

Descripción: agenciar el desarrollo empresarial articulando los municipios dentro del área de influencia de Petrominerales en los departamentos de Casanare: Villanueva, Monterrey, Tauramena, Paz de Ariporo y Maní, Cundinamarca: Paratebueno; y Meta: Cabuyaro y Barranca de Upía.

Estado: viabilidad

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo, MinCIT, PNUD, Petroleras, Alcaldías, Cámara de Comercio de Casanare.

Entidad líder: Petrominerales.

Localización: Departamento de Casanare (Villanueva, Monterrey y barranca de Upía)

Actividades principales: socialización de proyecto denominado “Desarrollo de Proveedores” de Petrominerales al MinCIT; apoyo de MinCIT a la iniciativa de Petrominerales; selección de empresarios a desarrollar; alianza con PNUD y su programa PDP; definición de la ruta de implementación del proyecto y elaboración del cronograma de actividades.

Empleos estimados: 50 empleos estimados / 50 empresarios desarrollados.

Otras metas: fortalecimiento empresarial; mayor nivel de competitividad y productividad de las empresas desarrolladas; aumento de la oferta de productos industriales.

Valor del proyecto: entre \$7 y \$11 mil millones de pesos

Horizonte en el tiempo: largo plazo.

Proyecto 6: *Desarrollo de proveedurías en departamentos de Casanare y Vichada*

Objetivo: establecer un corredor productivo y competitivo que potencie las capacidades de los municipios del norte del departamento de Casanare articulando y armonizando su desarrollo con los municipios del departamento de Vichada, a partir de los requerimientos de bienes y servicios de las empresas petroleras, Silvotecnía y la Fuerza Naval del Oriente.

Descripción: agenciar el desarrollo empresarial articulando los municipios de la subregión norte de Casanare: Paz de Ariporo, Trinidad, Hato Corozal, Orocué, Sácama, La Salina, Támara, San Luis de Palenque y Pore, así como La Primavera, Santa Rosalía y Cumaribo y Pto. Carreño en el departamento de Vichada, a partir de requerimientos de bienes y servicios de las empresas con presencia en el territorio de los sectores de hidrocarburos, forestales y Armada Nacional.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernaciones de Casanare y Vichada, Ministerio del Trabajo, MinCIT, PNUD, Petroleras, Alcaldías, CCCasanare, Fuerza Naval del Oriente, SILVOTECNIA y FUPAD.

Entidades líderes: Fuerza Naval del Oriente y Fupad.

Localización: departamentos de Casanare y Vichada.

Actividades principales: articulación de las entidades y empresas responsables de altas inversiones productivas en los departamentos de Casanare y Vichada; elaboración del proyecto desarrollo de proveedurías; viabilización del proyecto; elaboración de acuerdos de inversión entre los participantes; apoyo de MinCIT a la iniciativa de la Armada Nacional, SILVOTECNIA y Petrolera con presencia local; selección de empresarios a desarrollar; alianza con PNUD y su programa PDP (o desarrollo de la estrategia a partir de FUPAD como socio ejecutor), definición de la ruta de implementación del proyecto.

Empleos estimados: 25 empleos estimados / 25 empresarios desarrollados.

Valor del proyecto: por estimar

Horizonte en el tiempo: largo plazo.

Proyecto 7: Fomento a proyectos turísticos y empresariales en Monterrey, Maní, Villanueva, Aguazul y Tauramena, departamento de Casanare

Objetivo: fortalecer y articular a los empresarios prestadores de servicios turísticos y entidades de orden nacional con presencia en el departamento de Casanare, alrededor del desarrollo de una iniciativa de turismo sostenible.

Descripción: agenciar el desarrollo turístico y empresarial articulando los municipios de Monterrey, Maní, Villanueva, Aguazul y Tauramena.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: departamento de Casanare, Instituto Departamental de Cultura y Turismo, Alcaldías de Monterrey, Maní, Villanueva, Aguazul y Tauramena, ECOPETROL.

Entidades líderes: Instituto Departamental de Cultura y Turismo y ECOPETROL.

Localización: subregiones centro y sur del departamento de Casanare.

Actividades principales: perfilar, diseñar, formular y viabilizar el proyecto de turismo sostenible, articular a los alcaldes a partir del cronograma de inversiones (aportes de ECOPETROL, MinCIT y contrapartidas de las alcaldías) y del plan de trabajo.

Empleos estimados: 25 empleos estimados / 25 empresarios desarrollados.

Otras metas: formalización de empresarios del sector turístico; creación de una cultura de respeto al medio ambiente; activación de dinámicas local amigables con el medio ambiente.

Valor del proyecto: \$5 mil millones de pesos

Horizonte en el tiempo: largo plazo

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: Sistema de incubación empresarial extramuros para Casanare

Objetivo: establecer el sistema de incubación con participación de todas las organizaciones que propenden e impulsan el emprendimiento en el departamento de Casanare.

Descripción: motivación a las entidades que participan activamente en los procesos de emprendimiento para que de manera mancomunada, y haciendo sinergia, se dé acompañamiento para la creación de nuevas empresas a partir de procesos de emprendimiento y formación empresarial.

Estado: viabilización.

Entidades vinculadas: Red de Emprendimiento, COMFACASANARE, Instituto Financiero de Casanare, IFC, SENA, Fundaciones de las operadoras presentes en el departamento de Casanare y Cámara de Comercio de Casanare, CCCasanare.

Entidad líder: Red de Emprendimiento.

Localización: departamento de Casanare.

Actividades principales: incorporación en PEI de colegios del departamento de Casanare de los componentes de emprendimiento y empresarismo con el liderazgo de la Red de Emprendimiento adscrita a la CCCasanare; convocar a los emprendedores a participar en el concurso de Ideas de Negocio de la Red de Emprendimiento; realizar un encuentro nacional de emprendimiento; capacitar a gestores de emprendimiento: 35 personas/2013; establecer semilleros de emprendimiento.

Empleos estimados: 30 empleos estimados en 30 empresas apoyadas en emprendimiento.

Otras metas: Plan Estratégico de Emprendimiento incorporado en el Plan Regional de Competitividad.

Valor del proyecto: \$174 millones aportados entre las entidades líderes del proyecto que pertenecen a la Red de emprendimiento y Ecopetrol. 2013.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 2: Aceleración Empresarial

Objetivo: lograr construir un tejido empresarial con mayor número de integrantes consolidados en el departamento de Casanare.

Descripción: acompañamiento para la consolidación de las unidades de negocios constituidas y legalizadas por las entidades que actualmente promueven el emprendimiento: Cámara de Comercio de Casanare (CCCasanare), COMFACASANARE, Instituto Financiero de Casanare (IFC), SENA, fundaciones de las operadoras presentes en el departamento de Casanare.

Estado: contratación.

Entidades vinculadas: Red de Emprendimiento y Cámara de Comercio de Casanare, CCCasanare.

Entidad líder: Red de Emprendimiento.

Localización: departamento de Casanare.

Actividades principales: convocar a los empresarios; seleccionar los empresarios para aceleración; firmar acuerdos, establecer cronograma financiero y plan de trabajo; apoyar la construcción de la páginas web; crear Plan Padrino Empresarial; promover misiones comerciales; generar oportunidades y espacios para la transferencia tecnológica; ofrecer asesorías especializadas y consultorías empresariales.

Empleos estimados: 50 empleos estimados en 50 empresas apoyadas en aceleración empresarial.

Valor del proyecto: 500 millones a gestionar por el SGR, a un año.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 3: Cinturón agroindustrial de oriente.

Objetivo: impulsar y fomentar la producción agropecuaria y agroindustrial.

Descripción: inversión a 20 años de ECOPETROL para desarrollar 100.000 hectáreas en los departamentos de Casanare, Meta y Arauca.

Estado: formulación.

Entidades vinculadas: ECOPETROL, Secretaría Departamental de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente (SAGYMA), y secretarías de agricultura de los municipios definidos por ECOPETROL para su intervención.

Entidad líder: ECOPETROL.

Localización: departamento de Casanare.

Actividades principales: socialización de la idea del proyecto; elaboración de línea base de productores; elaboración de estudios de geografía productiva; caracterización de enclaves productivos promisorios; selección de proyectos (en Casanare se estima que pueden ser los siguientes proyectos productivos: piña gold, plátano, café, cacao, palma, ganado bovino y oleaginosas); firma de convenios; implementación de proyectos; seguimiento a proyectos; elaboración de informes.

Empleos estimados: no existe estimación de nuevos empleos.

Otras metas: articular productores de los 3 departamentos.

Valor del proyecto: sin estimar.

Horizonte en el tiempo: largo plazo.

Proyecto 4: *Creación de unidades productivas rurales*

Objetivo: incorporar campesinos y habitantes de las veredas que unen las vías terciarias al programa del Min. Transporte: “Mantenimiento rutinario de vías terciarias”.

Descripción: Min. Transporte propone articular a los campesinos y a grupos cívicos veredales al programa de mantenimiento rutinario de vías terciarias (proyecto elaborado por el Viceministerio de Infraestructura del Min. Transporte), como oportunidad de generar ingreso marginal a los pobladores, dentro de la política nacional “Caminos para la Prosperidad”.

En el proyecto se han incorporado componentes como el repensar “la ruralidad”, el fortalecimiento de los grupos cívicos enfocados en alcanzar “ciudadanía socialmente responsable” y como línea transversal, el ejercicio de los derechos que incluye el reconocimiento de los derechos de los otros.

Estado: idea (con recursos).

Entidades vinculadas: Min. Transporte, Ministerio del Trabajo, FUPAD, GESTANDO, Petrominerales, Gobernaciones de Casanare, Meta, Antioquia, Nariño, Boyacá, Alcaldías de Paz de Ariporo, Aguazul, San Juan de Arama, Angosturas y dos municipios más en los últimos 2 departamentos mencionados por definir.

Entidades líderes: Min. Transporte.

Localización: departamentos de Casanare, Meta, Antioquia, Nariño y Boyacá.

Actividades principales:

En etapa de factibilidad: presentaciones al Ministerio de Transporte: 1. Propuesta de modelo de negocio, 2. GESTANDO como representante en Colombia de la Asociación de Cooperativas Canadienses, en convenio con la Unidad Especial Administrativa de Organizaciones Sociales, del Ministerio del Trabajo, creará 6 cooperativas, así: 2 en Casanare: municipios de Aguazul y Paz de Ariporo, 1 en Meta: San Juan de Arama, 1 en Nariño (a definir), 1 en Antioquia: Angosturas, y 1 en Boyacá (a definir), 3. Alcalde de Paz

de Ariporo con oferta de banco de maquinaria. 4. SILVOTECNIA con oferta de apoyo desde su RSE. Revisión del proyecto formulado por Ministerio del Trabajo y definición de acuerdos, firma de convenios, elección de operador del piloto.

En etapa de formalización: apropiar para los trabajadores del campo y habitantes veredales que se vinculen al proyecto el lineamiento estratégico de Afiliación al Sistema de Seguridad Social, con el sistema flexible de protección para la vejez del Ministerio del Trabajo, en cuanto a brindar beneficios económicos periódicos, con el programa BEP: se realiza a través de COLPENSIONES, encargada de hacer el estudio poblacional, por edades, historia de vida y el cómo estos trabajadores harían el ahorro para su pensión de vejez; convenios del Ministerio de Transporte con las alcaldías y de estas con las cooperativas veredales de campesinos conformadas por habitantes de las veredas objeto de intervención (plazo de ejecución de los convenios: 31 de diciembre de 2013) para la recuperación de la malla vial terciaria, mediante el mejoramiento y mantenimiento periódico de estos carreteables (INVÍAS, 2013).

Compromisos de los entes territoriales: 1. Incorporar los recursos trasladados desde Min. Transporte al presupuesto, 2. Obtener los diseños, planos y estudios, 3. Obtener los permisos de explotación de canteras y de intervención que se requieran (previos a la firma de convenio), 4. Adquisición de predios necesarios, 5. Obtención de permisos por escrito de los propietarios en donde se va a ejecutar la obra (con cargo al municipio), 6. Elaboración de convenio con cooperativas de campesinos residentes en las veredas interconectadas con cada vía terciaria intervenida.

Empleos estimados: sin estimar aún. ⁵

Otras metas: acuerdos con empresas privadas con aportes como horas de máquina, horas de operador de máquina y gasolina con programación concertada entregada a las cooperativas constituidas; acuerdos firmados con empresas del sector extractivo para dotación a las alcaldías de banco de maquinaria; Nro. de afiliaciones al seguro de empleo dentro de las Políticas Pasivas del Ministerio del Trabajo ofrecidas a los integrantes de las cooperativas; afiliaciones al Sistema de Seguridad Social con el sistema flexible de protección para la vejez del Ministerio del Trabajo, en cuanto a brindar beneficios Económicos Periódicos, con el programa BEP.

Valor del proyecto: a estimar desde Min. Transporte, transferibles a las alcaldías.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

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 el departamento, con base en la articulación eficiente del sector público, privado y académico disponible.

⁵ 1 jornal semanal / 1 km de vía terciaria. En el piloto: seis municipios. A la implementación total: el equivalente al total de kilómetros de vías terciarias intervenidos + 1 administrativo por cooperativa constituida.

Proyecto 1: Construcción colectiva de metodología unificada para el fortalecimiento de unidades productivas, transmisible a grupos de formadores empresariales en el territorio.

Objetivo: obtener una metodología de formación empresarial unificada que contenga las mejores prácticas y conocimientos de entidades del orden nacional y local.

Descripción: es una puesta en común desde las entidades responsables, las cuales socializan sus metodologías y desde las particularidades locales y de la experticia de estas, se define una metodología integrada de manera que sea posible formar grupos de formadores empresariales que logren llevar a los empresarios a niveles superiores de tecnología blanda a los que tradicionalmente se obtendrían en los procesos de formación y acompañamiento fraccionados.

Estado: perfil.

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo, SENA, DPS, ANSPE, FUPAD, Red de Emprendimiento, Fundación Amanecer, Fundación Vichituni, las demás fundaciones de las operadoras que hacen intervención en el departamento de Casanare y Cámara de Comercio de Casanare.

Entidad líder: Gobernación de Casanare y SENA.

Localización: departamento del Casanare.

Actividades principales: establecer convenios entre las instituciones tales que hagan posible compartir conocimiento y experiencias; construcción colectiva de metodología unificada; seleccionar 35 formadores y gestores del emprendimiento y el empresarismo; identificar de 50 a 75 mini, micro y Fami empresarios perfilados como probables casos de éxito, de una base de datos de 500 mini, micro y Fami empresarios de la Red UNIDOS y del grupo de emprendedores con los cuales las operadoras petroleras y las instituciones regionales promotoras del emprendimiento llevan 3 años de intervención, para aplicar con ellos la metodología unificada como ejercicio de contextualización del aprendizaje.

Empleos estimados: 35 empleos estimados, a partir de su preparación como formadores empresariales.

Valor del proyecto: por estimar.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 2: Población formada para el trabajo

Objetivo: desarrollar una educación transformadora de las rutas de aprendizaje académico y laboral a partir de una articulación Educativa Departamental.

Descripción: articulación del SENA con instituciones educativas de los niveles básica, media, formación para el trabajo y la vida y entre las universidades, de forma tal que permita a los jóvenes perfilarse y reconocer sus intereses y las oportunidades que el entorno les ofrece, preparándolos adecuadamente para asumir retos educativos de nivel superior y/o retos laborales tempranos.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: SENA, secretarías departamental y municipales de educación.

Entidad líder: Secretaría de Educación Departamental

Localización: departamento del Casanare.

Actividades principales: articulación de las instituciones educativas de básica y media con el SENA; articulación de entidades educativas de formación para el trabajo y la vida, técnicos y tecnológicos y el SENA; articulación de las Universidades en cuanto a Ciencia, Tecnología e Innovación.

Empleos estimados: sin cuantificar.

Otras metas: cualificar a los estudiantes de secundaria y media, facilitar el acceso a la educación superior.

Valor del proyecto: por estimar.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

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: Articulación de la inversión social de las empresas del sector extractivo presentes en el departamento de Casanare.

Objetivo: lograr impactos significativos en el departamento desde la inversión social que realizan las operadoras del sector extractivo.

Descripción: a partir de propuestas de articulación de ECOPETROL, PETROMINERALES y otras operadoras con presencia en Casanare, se plantea el logro de una agenda conjunta de intervención en el departamento y las comunidades a partir de la armonización de las iniciativas y proyectos de los programas de RSE con los Planes de Desarrollo Departamental y Municipales.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernación de Casanare, ANH, ANLA, Empresas del sector extractivo, Ministerio de Minas y Energías.

Entidades líderes: Gobernación de Casanare.

Localización: departamento de Casanare.

Actividades principales: establecer enfoque de las inversiones sociales comunitarias alineadas con el Plan de Desarrollo Departamental.

Empleos estimados: de acuerdo con los proyectos nuevos articulados.

Otras metas: impulso y promoción de procesos de encadenamientos productivos; recuperación de raíces y retorno a la vocación productiva; implementación de procesos agroindustriales; desarrollo de una cultura que reconozca el valor del estudio y del trabajo; institucionalidad fortalecida; procesos de transformación de la tendencia cultural

hacia la mendicidad identificada e implementación de proyectos de Responsabilidad Social Corporativa, construidos a partir del diálogo social.

Valor del proyecto: por estimar.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

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: Creación del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo, ORMET y del Centro de Estudios Regionales del Llano

Objetivo: creación del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo y del Centro de Estudios regionales del Llano.

Descripción: el ORMET y el CER del Llano permitirán obtener indicadores del mercado de trabajo y promoverán la formalización del mercado de trabajo, disminuyendo acciones informales de enganche que distorsionen los procesos de articulación de oferta y demanda laboral, la concertación entre empleadores y empresas de grandes enclaves productivos y el relacionamiento entre las entidades territoriales, las comunidades y las empresas nacionales y multinacionales con presencia local.

La Dirección Territorial deberá acompañar al ORMET en los estudios que realice, para orientar y dar foco desde lo fundamental: entornos productivos y competitivos con respeto por los derechos humanos, especialmente los de la niñez, formalización del trabajo, afiliación al sistema de salud y protección a la vejez.

Estado: contratación.

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo y sus aliados DPS y PNUD, Cámara de Comercio de Casanare, Universidad UniSanGil, UniTrópico, Sociedad de Arquitectos, ADEL “Los Morichales”, y Centro de Investigaciones CEINVESTIGA.

Entidades líderes: Gobernación de Casanare, Cámara de Comercio de Casanare y Universidad UniSanGil.

Localización: departamento de Casanare.

Actividades principales: convocar e invitar a las instituciones públicas, privadas y organizaciones cívicas y sociales para la creación de un Centro de Estudios Regionales que contenga el ORMET y otros observatorios departamentales: Observatorio Socio Económico y Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación; firmar convenio; crear el ORMET; desarrollar trabajos de investigación sobre el mercado de trabajo; implementar; hacer seguimiento y elaborar informes a partir de indicadores estadísticos pertinentes,

oportunos y de fácil acceso; facilitar el ingreso del ORMET Casanare a la Red de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo.

Empleos estimados: directos: dos administrativos y personal, de acuerdo con los estudios a contratar.

Otras metas: línea base de indicadores de mercado de trabajo, constitución de una entidad con personería jurídica que contenga el ORMET y pueda gestionar recursos garantizando sus sostenibilidad, ejecución de proyecto sobre creación de software para plataforma de información presentado por UniSanGil y CCCasanare al Fondo Regional de Ciencia y Tecnología.

Valor del proyecto: del ORMET: \$182 millones etapa pre operativa y 1 año de funcionamiento. Del CER del Llano: Por estimar.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

7.7 Eje Estratégico 6. Fortalecimiento normativo y diálogo social

Este eje está centrado en el establecimiento de los 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.

Proyecto 1: *Creación de espacios y equipos de investigación y desarrollo de soluciones sobre la intermediación laboral y colocación en el departamento de Casanare*

Objetivo: capitalizar las experiencias positivas de las administraciones y autoridades municipales en el manejo de conflictos laborales en el sector petrolero, así como en el tema de intermediación laboral para potencializarlas y socializarlas en todo el territorio.

Descripción: a partir del conocimiento de los decretos 1551 de 2012 y 722 de 2013, establecer una ruta de aplicación de la norma y de intervención en intermediación laboral y colocación tal que minimice los riesgos inherentes a cambios en veinticinco años de prácticas desarrolladas por las Juntas de Acción Comunal, las administraciones locales y las operadoras, reconociendo las buenas prácticas y aportando conocimiento pertinente y valioso a la Nación para futuros desarrollos mineros y de legislación sectorial.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernación de Casanare y alcaldías productoras de crudo.

Entidad líder: Gobernación de Casanare.

Localización: departamento de Casanare.

Actividades principales: convocar a las alcaldías interesadas y con ejercicios de intervención en intermediación laboral y colocación adelantados, a las operadoras y a la comunidad.

Empleos estimados: por estimar.

Otras metas: mejorar intermediación laboral, mejoramiento de la calidad del empleo.

Valor del proyecto: a estimar.

Horizonte en el tiempo: Corto plazo.

8. Fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo

Tabla 15. Proyectos y recursos disponibles. Gobernación de Casanare.

Plan Departamental de Desarrollo		
Proyecto	Valor	Sector
Transformación productiva y empresarial en Casanare	\$ 125.769.000.000	Empresarial
Desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación con sostenibilidad productiva y competitividad en el sector productivo agropecuario y empresarial de Casanare	\$ 4.000.000.000	Agropecuario, empresarial
Fortalecimiento para la transformación productiva, empresarial y asociativa con responsabilidad social en Casanare	\$ 7.898.000.000	Agropecuario, empresarial
Fomento de la comercialización de las MYPIMES	\$ 813.000.000	Empresarial
Apoyo financiero para la transformación productiva y empresarial de Casanare y la Orinoquia	\$ 135.653.000.000	Empresarial
Plan Plurianual SAGYMA al 2015		
IFC. 1.000 nuevos créditos	\$ 11.900.000.000	Agropecuario, empresarial
Financiaciones de Fomento.	\$ 2.500.000.000	Agropecuario
TOTAL	\$288.533.000.000	

Fuente: Plan de Desarrollo Departamental. Casanare.

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 la 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.

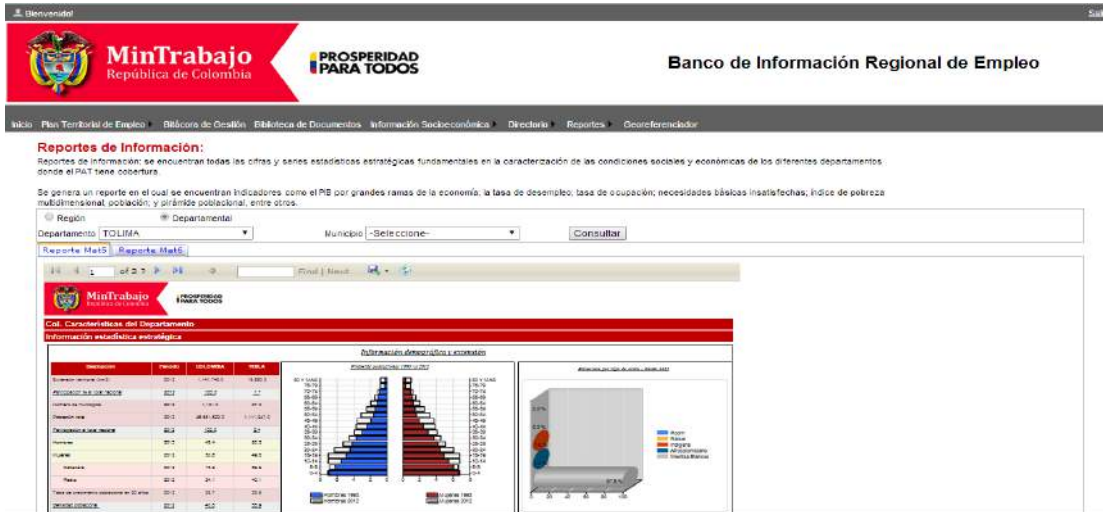
Las principales secciones encontradas en el BIRE son:

- Página de Inicio

- Consulta del Plan Departamental de Empleo

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 a definir, orientar y priorizar los objetivos, lineamientos, 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.	Ver documento

- Reporte de Información Socioeconómica



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: Realizada

Fecha de Inicio: Fecha Final:

Consultar Limpiar

Gestión territorial

Detalle	Fecha de Reunión	Hora	Actividad	Estado	Objetivo	Lugar
	19/06/2012	09:00	Apertura en territorio	Realizada	Lograr la motivación y concientización del gobierno departamental y los municipios	BOGOTÁ D.C.
	24/10/2013	09:00	Presentación, socialización y acuerdos del plan de empleo	Realizada	<ul style="list-style-type: none"> Presentar el Programa de Asistencia Técnica, retomando el proceso previamente adelantado. Validar y ratificar el interés de la entidad líder. Hacer entrega oficial del documento Plan de Empleo. 	CUCLUTA

10. Recomendaciones

A manera de recomendaciones para conseguir la adecuada implementación, monitoreo y seguimiento de lo consignado en este documento se describen a continuación algunos aspectos relevantes a tener en cuenta en el desarrollo de este Plan de Empleo.

Aspectos metodológicos

- Es necesario que el departamento avance en la consolidación de información objetiva sobre los temas de empleo, empleabilidad y generación de ingresos en el departamento, que permita tener un mejor panorama sobre la problemática laboral en el Casanare.
- Generar un esquema de seguimiento que permita monitorear y alertar sobre el cumplimiento de las acciones de los diferentes actores responsables de las actividades, objetivos y metas de los proyectos de este Plan.
- Determinar los indicadores de gestión y de producto para cada uno de los proyectos priorizados en este Plan de Empleo.
- Establecer un esquema continuo de asistencia técnica a los gobiernos municipales y departamentales en materia de formulación y seguimiento de políticas públicas, formulación de proyectos y gestión de recursos, cuyo objeto final sea la generación de empleo.

Factores y acciones en marcha

- Adoptar el Plan Departamental de Empleo como una herramienta de trabajo, tanto por el sector público, como por el privado, con el fin de subsanar la brecha entre la oferta y demanda laboral presente en el departamento y mejorar las condiciones del mercado laboral.

Compromisos locales y regionales

- Asignar, dentro de la Gobernación del Casanare, a la entidad institucional respectiva que estará a cargo del fortalecimiento, ejecución y seguimiento del Plan Departamental de Empleo.
- Lograr la inclusión de estos proyectos en los presupuestos de las entidades territoriales y nacionales.
- Armonizar las capacidades dispersas y potencializar esfuerzos conjuntos desde lo público, el sector privado, la academia y las comunidades, de manera que sea posible generar dinámicas de desarrollo claras y efectivas.

11. Referencias Bibliográficas

Cámara de Comercio de Casanare (2005). *Caracterización del mercado laboral 2005*.

Cámara de Comercio de Casanare (2013). *Informe de Gestión*.

Departamento Administrativo de Planeación de Casanare (2012). *Entrevista*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. *División Política Administrativa de Colombia – Divipola*. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/Divipola/>

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

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2013). *Principales Indicadores del Mercado Laboral*. Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_dic12.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. Sistema de Cuentas Nacionales - SCN. Disponible en: http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=127&Itemid=84

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Población y demografía (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) 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_casanare_2012.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Información estadística (2011). *Necesidades Básicas Insatisfechas*. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/necesidades-basicas-insatisfechas-nbi>

Departamento Nacional de Planeación – DNP (2012). *Ejecuciones presupuestales*. Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/Programas/DesarrolloTerritorial/FinanzasPublicasTerritoriales/EjecucionesPresupuestales.aspx>

Departamento Nacional de Planeación – DNP (2013). Índice de Pobreza Multidimensional - IPM. Disponible en:

<https://www.dnp.gov.co/Programas/DesarrolloSocial/Pol%C3%ADticasSocialesTransversales/Promoci%C3%B3ndelaequidadyreducci%C3%B3ndelapobreza.aspx>

Dirección de Desarrollo Productivo y Departamento Administrativo de Planeación (2013). *Entrevistas*.

ECOPETROL (2012). *Entrevista líder inversión social*.

ECOPETROL (2013). *Asamblea anual del capítulo Meta y Llanos Orientales*. ANDI.

Gobernación de Casanare (2012). Plan de Desarrollo 2012-2015. *La que gana es la gente*.

Gobernación del Casanare y la Cámara de Comercio de Casanare (2013). *Caracterización del Sector Empresarial en el departamento de Casanare*. Disponible en: http://www.cccasanare.co/Info/Nivel_2/2013-02-08_12-04-41-pmCaracterizacion%20del%20sector%20empresarial%20en%20Casanare.pdf

Hernández, G. y J. Paredes (2013). *Composición de la economía de la región suroriente de Colombia. Ensayos sobre economía regional*. Banco de la República.

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

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. *Evaluaciones Agrícolas*.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo – MinCIT (2011). *Perfiles Económicos por departamentos*. Disponible en: <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=16724>

Ministerio de Educación - MinEducación. *Sistema Nacional de la Educación Superior - SNIES*. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-propertyname-2672.html>

Ministerio de Educación Nacional. *Observatorio laboral para la educación del Ministerio Nacional de Educación*. Disponible en: <http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/observatorio/index.htm>

Ministerio de Salud y Protección Social (2012). *Coberturas en Salud*. Disponible en: <http://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/CoberturasdelR%C3%A9gimenSubsidiado.aspx>

Ministerio de Salud y Protección Social y Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas (2010). *Convenio de Cooperación Técnica y Financiera 480*.

Ministerio de Transporte – MinTransporte (2012). *Programa plan vial regional*. Disponible en: <http://web.mintransporte.gov.co/pvr/>

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

Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación (2010). *Movilidad laboral de los recién graduados año 2010*.

Secretaría de Gobierno Departamental (2013). *Entrevista Dirección de Convivencia Comunitaria*.

Sistema Nacional de Aprendizaje- SENA (2013). *Fundación Amanecer y Mesa Técnica Laboral*.

Sistema de Información de Niñez y Adolescencia – SINFONIA. *Estadísticas*. Disponible en: <http://www.sinfoniaunicef.info/>

12. Anexos

12.1 Glosario

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

Coefficiente de Gini: 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: “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” (CNTV)

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 financiados, 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 (P.E.T.): está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural.

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.

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 competencias personales. El subempleo objetivo comprende a quienes tienen el deseo, y 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.