



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Convenio N° 188

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

Plan Departamental de Empleo de Cundinamarca

Junio de 2013



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 de Cundinamarca	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.....	12
2. Caracterización socioeconómica general del departamento	12
2.1. Aspectos demográficos	13
2.2. Entorno económico	16
3. Diagnóstico departamental del mercado laboral	20
3.1. Magnitud del empleo y el trabajo	21
3.2. Calidad del empleo y del trabajo.....	25
3.3. Estatus del empleo en grupos poblacionales representativos del departamento	28
3.4. Derechos laborales y conflictividad	32
4. Factores que afectan el mercado laboral en el departamento.....	37
4.1. Crecimiento y demanda.....	37
4.2. Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles	40
4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población	41
4.4 La demanda y la oferta laboral	42
4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales	43
5. Acciones en marcha para resolver las problemáticas del mercado laboral en el departamento	44
5.1 Presencia institucional	44
5.2 Programas y proyectos en curso para promover el empleo	45
5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo.....	45
5.2.2 Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo.....	48
5.3 Coordinación institucional de las políticas laborales.....	50
6. Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo.....	52
6.1 Objetivo General.....	52
6.2 Objetivos específicos	52

6.3	Metas e indicadores	53
6.3.1	Metas de gestión	53
6.3.2	Metas de producto.....	54
7.	Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo	55
7.1	Proyecto Estratégico	55
7.2	Eje estratégico 1: Desarrollo y Competitividad	56
7.3	Eje estratégico 2: Promoción y fortalecimiento de emprendimientos	63
7.4	Eje estratégico 3: Formación y capacitación laboral.....	66
7.5	Eje estratégico 4: Intermediación laboral y colocación.....	71
7.6	Eje estratégico 5: Coordinación institucional y fortalecimiento de capacidades territoriales.....	72
7.7	Eje estratégico 6: Fortalecimiento normativo y diálogo social.....	74
8.	Fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo	80
9.	Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo	82
10.	Recomendaciones	85
11.	Referencias Bibliográficas	87
12.	Anexos.....	89
	Anexo 1: Caracterización socioeconómica del departamento de Cundinamarca	89
	Anexo 2: Glosario	89

Índice de Tablas

TABLA 1. PRINCIPALES INDICADORES NACIONALES Y DEPARTAMENTALES DE CUNDINAMARCA.....	12
TABLA 2. ESTRUCTURA DE LOS OCUPADOS POR POSICIÓN OCUPACIONAL	27
TABLA 3. ESTRUCTURA DE LOS OCUPADOS POR TIPO DE OCUPACIÓN	27
TABLA 4. ESTRUCTURA DE LOS OCUPADOS POR NIVEL DE INGRESOS.....	27
TABLA 5. INDICADORES DEL MERCADO LABORAL PARA LA POBLACIÓN DESPLAZADA POR VIOLENCIA Y EN CONDICIÓN DE EXTREMA POBREZA EN EL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA	29
TABLA 6. PRINCIPALES INDICADORES MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA PARA LOS JÓVENES ENTRE 14 Y 28 AÑOS	30
TABLA 7. TASA DE TRABAJO INFANTIL (TTI) Y TASA DE TRABAJO INFANTIL AMPLIADA POR OFICIOS DEL HOGAR TTIA, CUARTO TRIMESTRE DE 2012	32
TABLA 8. CUNDINAMARCA. CIFRAS SIRITI. VULNERABILIDAD GENERAL.....	34
TABLA 9. INDICADORES DE LOS NNA REGISTRADOS EN EL SIRITI DE ALGUNOS MUNICIPIOS DE CUNDINAMARCA.....	35
TABLA 10. SANCIONES EJECUTADAS EN 2012 POR IVC – NACIONAL.....	36
TABLA 11. ESTRUCTURA DE LOS OCUPADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD	39
TABLA 12. ESTRUCTURA DE LOS OCUPADOS POR NIVEL EDUCATIVO, 2012	41
TABLA 13. CUNDINAMARCA. NÚMERO DE GRADUADOS POR NIVEL EDUCATIVO. 2006 A 2011	42
TABLA 14. NÚMERO DE COLOCACIONES REGISTRADAS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO POR OCUPACIÓN Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN - CUNDINAMARCA. 2011 - 2012.....	42
TABLA 15. PROGRAMAS EN CURSO – CUNDINAMARCA.....	48
TABLA 16. PROYECTOS EN EL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA DISCRIMINADO POR EJES ESTRATÉGICOS	76

Índice de Gráficos

GRÁFICO 1. METODOLOGÍA FORMULACIÓN (PDE).....	9
GRÁFICO 2. PIRÁMIDE POBLACIONAL AÑOS 1993 Y 2012	13
GRÁFICO 3. CUNDINAMARCA Y TOTAL NACIONAL TASAS ESPECÍFICAS DE FECUNDIDAD, 2005-2010.....	15
GRÁFICO 4. CUNDINAMARCA Y TOTAL NACIONAL SALDO NETO MIGRATORIO POR QUINQUENIOS.....	14
GRÁFICO 5. TASA DE CRECIMIENTO ECONÓMICO DE COLOMBIA Y DE CUNDINAMARCA A PRECIOS CONSTANTES AÑOS 2001 A 2012	16
GRÁFICO 6. PARTICIPACIÓN PORCENTUAL AL PIB NACIONAL POR DEPARTAMENTOS AÑO 2011 A PRECIOS DEL AÑO 2005	17
GRÁFICO 7. CUNDINAMARCA. PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEPARTAMENTAL DEL VALOR AGREGADO POR GRANDES RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2001-2011	19
GRÁFICO 8. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL PIB PER CÁPITA RELATIVO AL PIB PER CÁPITA NACIONAL Y LA TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB	20
GRÁFICO 9. CUNDINAMARCA. TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO. AÑOS 2001 A 2012.....	20
GRÁFICO 10. POSICIÓN RELATIVA DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA EN TD.....	21
GRÁFICO 11. POSICIÓN RELATIVA DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA EN TO.	22
GRÁFICO 12. EFECTO OFERTA Y EFECTO DEMANDA EN EL MERCADO LABORAL DE CUNDINAMARCA	24
GRÁFICO 13. EFECTO PARTICIPACIÓN Y EFECTO DEMOGRÁFICO EN EL MERCADO LABORAL DE CUNDINAMARCA.....	25
GRÁFICO 14. PROPORCIÓN DE FORMALES E INFORMALES. NACIONAL Y CUNDINAMARCA. 2012	25
GRÁFICO 15. TASA DE DESOCUPADOS SEGÚN GÉNERO. NACIONAL Y CUNDINAMARCA. 2012	30
GRÁFICO 16. INDICADORES DE LOS NNA REGISTRADOS EN EL SIRITI DE ALGUNOS MUNICIPIOS DE CUNDINAMARCA.....	36

Introducción

El presente Plan de Empleo para el departamento de Cundinamarca correspondiente al período 2013 – 2018, se enmarca dentro de los esfuerzos del Ministerio del Trabajo en convenio con la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD para diseñar, estructurar, fortalecer y poner en marcha una política pública de empleo, emprendimiento y generación de ingresos para la población vulnerable del departamento. Para el caso de Cundinamarca, el programa priorizó los siguientes municipios: Facatativá, Funza, Cota, Chía, Zipaquirá, La Mesa, Anapoima, Apulo y Soacha.

En la elaboración del documento se construyeron espacios de diálogo y concertación con los diferentes actores clave del proceso, tales como el Ministerio del Trabajo y la Gobernación de Cundinamarca, en cabeza de la Secretaría de Competitividad y Desarrollo, los Alcaldes y Secretarios de Desarrollo Económico y Social de los municipios priorizados, entre otros, 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.

En el primer capítulo se describe el proceso metodológico utilizado para la formulación del Plan de Empleo para el departamento de Cundinamarca, destacando los principales aspectos generados en torno a la investigación, participación y concertación del mismo. El segundo capítulo presenta las principales características socioeconómicas del departamento, enfatizando los aspectos demográficos y el entorno macroeconómico, y describiendo algunas de las principales problemáticas que lo aquejan.

En el tercer capítulo se aborda el diagnóstico del mercado laboral en Cundinamarca. Se destacan los aspectos más sobresalientes de este mercado en el departamento, tales como la magnitud y calidad del empleo, con un enfoque en la situación de algunos grupos poblacionales especiales. En el cuarto capítulo se identifican algunos de los factores y actores relevantes que inciden en las problemáticas laborales identificadas a nivel departamental. El quinto capítulo presenta las acciones en curso que llevan a cabo las diferentes entidades públicas y privadas en el departamento para la generación y fomento del empleo.

Posteriormente, en el sexto capítulo se definen los objetivos generales y específicos del Plan Departamental de Empleo, objetivos mediante los que se espera atacar las principales problemáticas detectadas en el diagnóstico. En el capítulo séptimo se establecen estos ejes estratégicos y los programas y proyectos a formular, identificando los actores, las actividades a realizar y las metas propuestas en cada uno de ellos.

El capítulo octavo expone las fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo. En el noveno capítulo se presentan las actividades a realizar para garantizar el monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo. Finalmente, en el décimo y último capítulo se exponen las principales

recomendaciones generadas en el desarrollo de este proceso de asistencia técnica, que se considera son necesarias para lograr una adecuada implementación y seguimiento de los ejes, programas y proyectos estratégicos aquí formulados. Al final se incorporan los anexos con alguna información utilizada en la elaboración de este documento.

1. Metodología para la formulación del Plan departamental de empleo de Cundinamarca

La formulación del Plan Departamental de Empleo de Cundinamarca fue un proceso desarrollado en varias etapas, las cuales 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

A través de una reunión convocada por el Ministerio del Trabajo y la Gobernación de Cundinamarca, en cabeza de la Secretaría de Competitividad y Desarrollo, y a la que fueron invitados los Alcaldes y Secretarios de Desarrollo Económico y Social de los municipios priorizados (Facatativá, Funza, Cota, Chía, Zipaquirá, La Mesa, Anapoima, Apulo y Soacha) se presentaron los principales objetivos, fases, alcances y productos esperados con esta intervención técnica.

Durante esa reunión los participantes sugirieron la conformación de tres mesas de trabajo de acuerdo con la distribución regional de los municipios priorizados para facilitar el acompañamiento y lograr los objetivos propuestos. A continuación se determinó que las mesas de trabajo corresponderían a las tres regiones siguientes: Sabana Occidente-Centro; Tequendama y una mesa de trabajo independiente para Soacha.

Gráfico 1. Metodología Formulación (PDE)



Fuente: FUPAD, elaboración propia

1.2. Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos

El equipo de FUPAD dispuesto para este programa se desplazó a los diferentes municipios 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:

- Ministerio del Trabajo. Dirección Territorial Cundinamarca en Bogotá.
- Subcomisión de concertación departamental de políticas laborales y salariales.
- Gobernación de Cundinamarca. Secretarías de Competitividad y Desarrollo Económico y Secretaría Especial para Soacha.
- Alcaldías municipales en cabeza de los Secretarios de Planeación, Desarrollo Económico y/o Social de los nueve municipios priorizados.
- Alcaldía de Sibaté.
- Mesas regionales de competitividad de Sabana Occidente, Sabana Centro, Tequendama y Soacha.
- Red UNIDOS.
- Departamento para la Prosperidad Social - DPS.
- Cámara de Comercio de Bogotá.
- Cámara de Comercio de Facatativá.
- Cámara de Comercio de Girardot.
- SENA Regional Cundinamarca (Subcentros de Mosquera, Chía, Girardot y Soacha).
- FENALCO Cundinamarca.
- Centro de Estudios Sociales y Económicos de Cundinamarca (CESEC)
- Fundación Social.
- Asociación de Industriales de Cazucá - AINCA.
- Asociación de Empresarios del Muña - ASOMUÑA.
- UNIMINUTO
- Centro Autónomo Regional - CAR
- Universidad EAN
- Fundación PRODESA
- Corporación PROENSA
- Fundación Lazos del Calaindaima
- Asociaciones de productores: ASODECAN, APROINAGA, ASPANELA, APROINAR
- Club Mesa de Yeguas.
- Colombina.

1.3. Caracterización socioeconómica departamental

Como base para la estructuración y formulación del Plan Departamental de Empleo de Cundinamarca se consolidó un documento de caracterización regional que resume los principales aspectos demográficos, sociales, económicos y del mercado laboral del 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, relacionadas con la situación del empleo en el departamento y en cada una de las tres regiones seleccionadas. Para este ejercicio se desarrollaron actividades participativas tales como:
 - Un “Café Conversación” con grupos seleccionados (sector público, privado y educativo) para cada una de las tres regiones (en Soacha, Cota y Anapoima).
 - 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 mencionadas en el punto anterior se identificaron y validaron algunos de los proyectos que fueron incluidos en el Plan Departamental de Empleo de Cundinamarca. 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, espacios que se constituyeron en los mejores y más apropiados para articular la implementación y el seguimiento del Plan de Empleo.

Los espacios identificados en este proceso fueron los siguientes:

- **Mesas Provinciales de Competitividad**

Las mesas provinciales de competitividad del departamento y que hacen parte de la Comisión Regional de Competitividad (CRC) tienen en su asiento a los principales actores clave del territorio como son: la institucionalidad pública, tanto departamental como municipal, la academia, el SENA, las Cámaras de Comercio y algunas agremiaciones del sector privado. Durante el proceso de concertación, se establecieron reuniones con las mesas de Sabana Centro, Sabana Occidente y Soacha, en las que se enriquecieron los conceptos y propuestas para la inclusión de algunos de los proyectos productivos y/o de competitividad que mostraron un claro componente de generación de empleo.

Con base en este ejercicio se propone que en estas mesas de competitividad sean discutidos, desarrollados y monitoreados los proyectos incluidos en el Plan de Empleo y que son de carácter productivo o competitivo para el departamento.

- **Subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales**

El espacio que tiene esta Subcomisión y que tiene un fundamento de participación tripartita entre Estado – empleadores – trabajadores, fue articulado en la última fase

del programa de asistencia técnica en razón al componente de generación de empleo y formalización laboral, que están contenidos en el eje de “Trabajo decente” de su Plan de Acción del periodo 2013 - 2015.

En esta mesa de trabajo, y como resultados de la alineación programática entre los dos espacios antes descritos, se asentarán los proyectos relacionados con los ejes de “Intermediación laboral” (Centros de empleo) y “Organización Institucional y Coordinación” (ORMET) priorizados en el Plan Departamental 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 para luego ser entregado en forma protocolaria a la Gobernación de Cundinamarca.

2. Caracterización socioeconómica general del departamento

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

En la tabla 1, se muestran algunos datos básicos del departamento de Cundinamarca que permiten conocer algunos aspectos poblacionales de relevancia para el diseño de un plan de empleo departamental. La población de este departamento en el 2012 contabilizó cerca de 2'557.623 personas, sin contar a la población de su capital, Bogotá.

Tabla 1. Principales indicadores nacionales y departamentales de Cundinamarca

Variables e indicadores	Cundinamarca (sin Bogotá)	Nación
Población	2,557,623	46'581.823
Porcentaje población urbana	66.50%	76%
Porcentaje población rural	33.50%	24%
Tasa media de crecimiento poblacional (exponencial) 2010-2015	15.75	11.48
Crecimiento promedio del PIB (2005-2012pr)	2.30%	5,9%
PIB per cápita año 2012pr, base 2005	12.640.252	13'500.280
Saldo Neto Migratorio interdepartamental y total para la Nación	101,296	-661,151
Población con necesidades básicas insatisfechas, junio de 2012	21,3%,	27,78%
Tasa de analfabetismo (2012)	6.30%	9,6%

Variables e indicadores	Cundinamarca (sin Bogotá)	Nación
Años promedio educación	6.5	6.9
Cobertura afiliación a salud	89.0	89.4
Población bajo línea de pobreza 2012	23.30%	34.10%
Población en condición de pobreza extrema 2012	6.30%	10.60%
Distribución del ingreso (índice de Gini), 2012	0.463	0.54
Tasa de desempleo (promedio anual 2012)	9.40%	10.04%

Fuente: DANE. Proyecciones de población a 2012 con base en Censo 2005 y Gran Encuesta Integrada de Hogares 2012.

La distribución de la población de Cundinamarca según zona, afirma que el 66.5% se encuentra en cabecera y el 33.5% en la zona rural, lo que está indicando que se trata en efecto de una población con un importante contingente rural. De acuerdo con las proyecciones de población, la tasa media de crecimiento poblacional exponencial para el quinquenio 2010-2015 será de 11,75%, más alta que la nacional, de 11,48%. Este más alto crecimiento está también relacionado con el Saldo Neto Migratorio Interdepartamental (**SNMI**), que para el 2012 fue de 101.295 personas, un **SNMI** positivo implicando que el departamento gana población por la vía de los movimientos entre departamentos.

El departamento de Cundinamarca presentó para el 2012 un PIB per cápita (PIBpc) de 12,6 millones de pesos, solo un poco por debajo del PIBpc nacional, de 13,5 millones. De acuerdo con el indicador de NBI, en el departamento se observa que el 21,3% tiene alguna necesidad básica insatisfecha, frente al 27,8% en el total nacional.

La tasa de analfabetismo en la población de Cundinamarca es más baja que en el total nacional (6,3% frente a 9,6%), pero los años de escolaridad promedio son ligeramente más bajos (6,5 frente a 6,9 años de educación). La cobertura en salud es prácticamente igual en el departamento y el total nacional.

En concordancia con unos niveles de PIBpc cercanos al total nacional, e igualmente con el indicador de NBI, la población de Cundinamarca presenta una menor incidencia de la pobreza. El porcentaje de personas por debajo de la línea de pobreza a 2012 era de 23.3% y de 6.30% en el caso de la línea de indigencia, porcentajes que en ambos casos se encuentran por debajo del total nacional, para el que se observaron porcentajes de 34,1% y 10,6%, respectivamente.

El índice de concentración o desigualdad del ingreso Gini muestra una menor desigualdad en el departamento de Cundinamarca que en el total nacional.

Finalmente, la tasa de desempleo del departamento de Cundinamarca se encuentra en niveles cercanos al total nacional. Para el año 2012, la tasa de desempleo en el departamento fue de 9,4% frente al 10% de tasa de desempleo a nivel nacional.

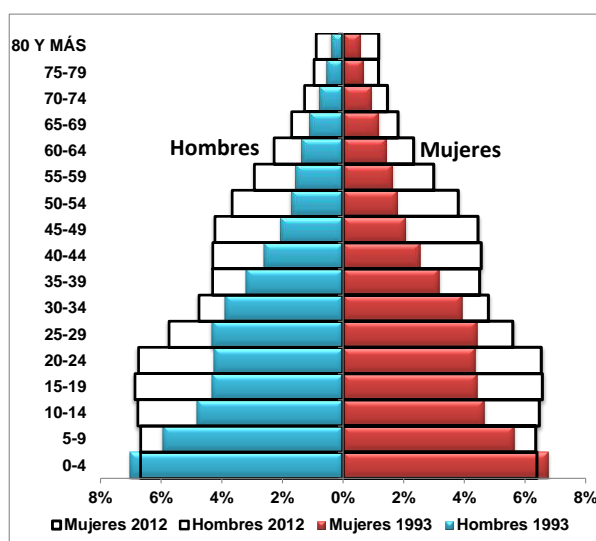
2.1. Aspectos demográficos

En términos demográficos, el departamento de Cundinamarca presenta una tendencia consecuente con algunos hechos señalados más arriba. La pirámide poblacional del

gráfico 2, que muestra la distribución de la población según sexo y edad, indica que para el 2012 se presenta una base más ancha versus el Censo de 1993. Una base más ancha está implicando bajas tasas de dependencia económica, tendencia que no puede desligarse de la dinámica migratoria presente en el departamento.

La población mayor de 65 años constituye el grupo población más pequeño todavía, aunque más alto en 2012 que en 1993. El cambio más notorio en la estructura etaria entre estos dos periodos es el incremento de la población en los grupos de edad de 20 a 24 años, y del grupo de 40 a 49.

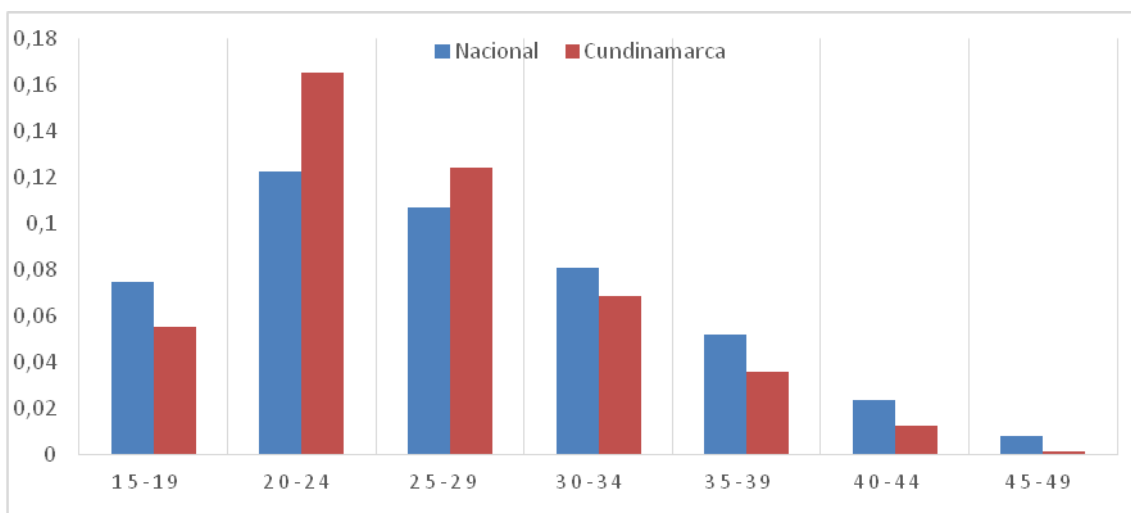
Gráfico 2. Pirámide poblacional años 1993 y 2012



Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población A 2012 con base en el censo 2005

Consecuente con esta dinámica demográfica, en el departamento de Cundinamarca se presentan tasas de fecundidad específicas más altas que en el nivel nacional en los grupos de 20-24 y 25-29 años, lo que resultará en un mayor crecimiento demográfico, como lo muestra ya la proyección reseñada en la tabla 1. El que Cundinamarca presente unas tasas notoriamente más altas en estos grupos de edad está también relacionado con el incremento en el peso poblacional de estos grupos de edad entre la población femenina total del departamento.

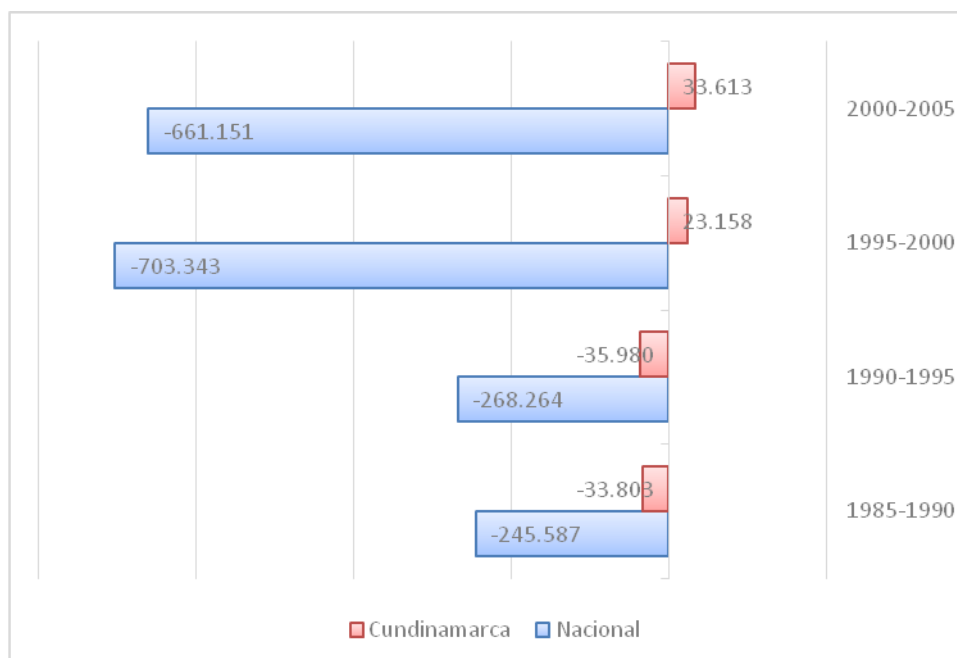
Gráfico 3. Cundinamarca y total Nacional Tasas específicas de fecundidad, 2005-2010



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

La particularmente provechosa situación del departamento de Cundinamarca en términos de su estructura poblacional, se explica en parte en razón de la particular dinámica migratoria del departamento. En la tabla 1, se mostraba que, a diferencia de Colombia, el departamento de Cundinamarca es una región atrayente de población. El **SNM** interdepartamental fue de 101.296 personas.

Gráfico 4. Cundinamarca y total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios



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

En el gráfico 4, en el que se presenta la evolución del **SNM** total en cuatro quinquenios, el departamento de Cundinamarca resalta por haber cambiado su tendencia general. Hasta 1995 el departamento era un expulsor neto de población,

pero entre los años 1995 y 2005 se convirtió en un departamento atrayente de población proveniente de todo el país, uno de los de mayor importancia en el contexto nacional después de Bogotá.

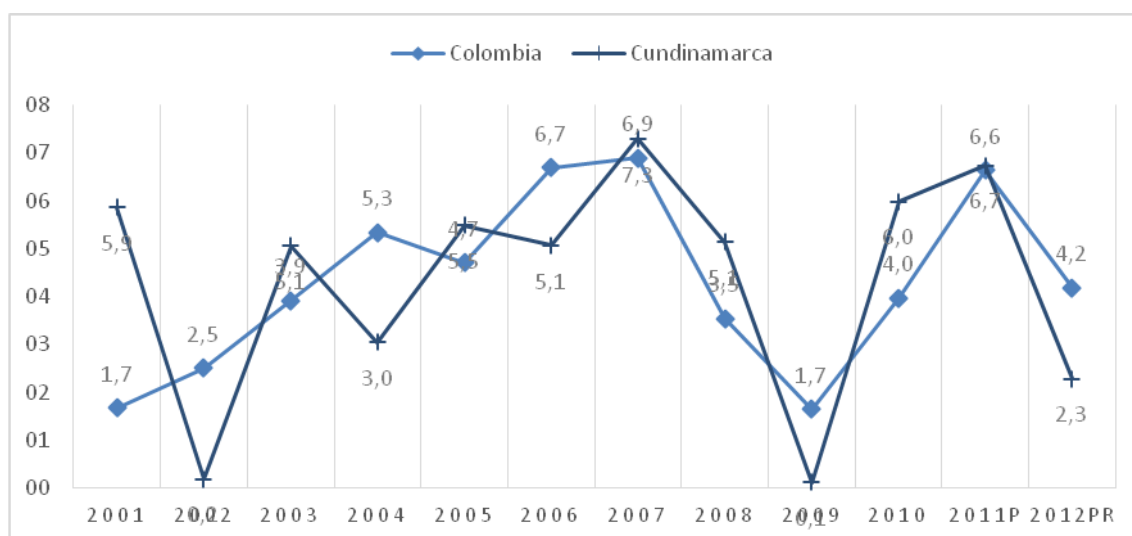
Los indicadores demográficos antes analizados permiten concluir que el departamento de Cundinamarca atraviesa actualmente por una situación favorable. Situación que bien podría caracterizarse como un periodo de bono demográfico, caracterizado por un incremento sostenido de la oferta de trabajo en el mercado laboral, sin aumentos en las tasas de dependencia económica proveniente del envejecimiento natural de la población.

2.2. Entorno económico

El desempeño del departamento de Cundinamarca en términos económicos, y en comparación con el total nacional revela algunos aspectos salientes de esta economía que la caracterizan, así como de su aventajada posición relativa frente a otras regiones del orden nacional.

La tasa de crecimiento del PIB departamental presenta un comportamiento errático, con altas tasas de crecimiento seguidas de fuertes caídas, como se muestra en el gráfico 5. En el año 2001, por ejemplo, la economía de Cundinamarca presentaba un crecimiento bastante por encima del promedio nacional, pero al año siguiente en el 2002 se situó por debajo del promedio, con excepción de los años de 2001 y 2002. Para solo los años de 2004 y 2006 el departamento tuvo un mejor desempeño que el total nacional. La tasa de crecimiento promedio en el periodo fue de 4,2%, ligeramente superior al 3,9% del total nacional.

Gráfico 5. Tasa de crecimiento económico de Colombia y de Cundinamarca a precios constantes años 2001 a 2012

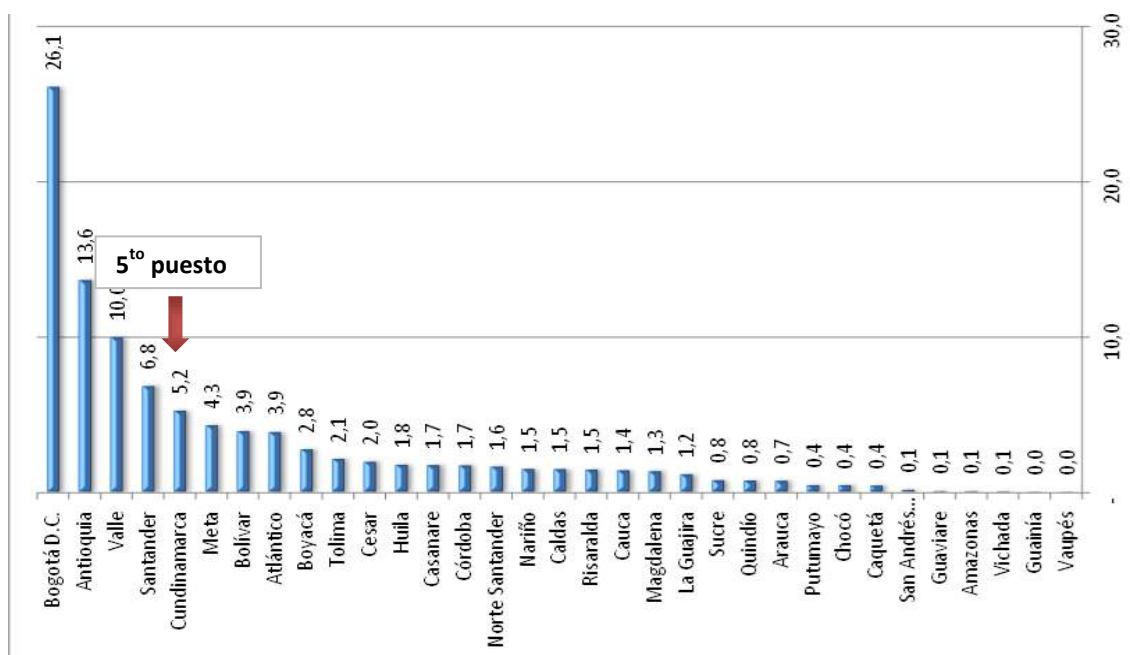


Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

En el periodo 2007 a 2011 el crecimiento económico del departamento no se alejó de forma notoria del nacional, con la disminución generalizada de la tasa de crecimiento a raíz de la crisis económica. Ya para el año 2012 la economía de Cundinamarca creció a tasas bastante inferiores al nacional.

En términos de la participación del PIB de Cundinamarca en el PIB nacional, el departamento ocupa la quinta posición con el 5,2% del total del PIB, como se muestra en el gráfico 6. Este dato muestra la importancia del desempeño de este departamento en la economía colombiana en general.

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



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

En el gráfico 7 se muestra la composición del PIB departamental por las principales ramas de actividad y su evolución en el periodo 2001-2011, en comparación con el total nacional para 2012. Cundinamarca es un departamento en el que hay una importancia mayor de la industria, casi el doble del peso que tiene en la economía nacional. Igualmente, el peso del sector agropecuario es bastante importante también, y ocupa un poco menos de tres veces más del peso que tiene este sector en la economía nacional.

En la evolución de la estructura productiva del departamento de Cundinamarca se observa que el sector de los servicios, en los que se incluyen la administración pública, la educación, la salud, el sector financiero e inmobiliario, el transporte y el comercio y los restaurantes, ha presentado una dinámica bastante diferenciada.

El crecimiento del sector de transporte es bastante notorio, pues pasa de representar el 5,3% del PIB departamental de Cundinamarca en el 2001, al 8,2% en el 2011,

mientras que el comercio y restaurantes, al igual que la administración pública, la educación y la salud, y el sector de electricidad gas y agua han experimentado una ligera pérdida de importancia relativa en la economía del departamento. En el caso del comercio y restaurantes la economía de Cundinamarca presenta ahora un peso similar al observado para este sector en el nacional, mientras que la administración pública, la educación y la salud presentan un peso inferior.

La actividad constructora en el departamento ha experimentado la más notoria reducción de su participación en la economía departamental. Pasó de representar cerca del 8,1% al 3,8%, poco menos del doble de lo que este sector representa en la economía nacional.

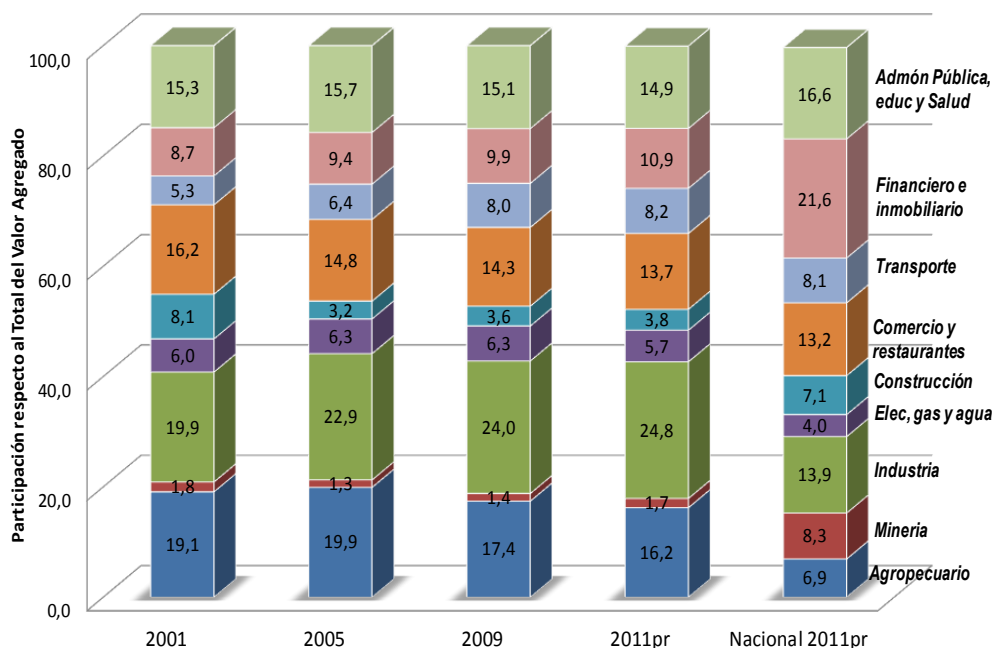
El sector agrícola ha sido otro de los que más notoriamente ha perdido participación en la producción departamental, aunque continúa bastante por encima del peso que esta actividad representa a nivel nacional.

Por otro lado, el sector financiero e inmobiliario también ha venido ganando participación, así como el sector transporte ha aumentado también considerablemente su participación en el periodo analizado, y, en menor medida y escala, la actividad minera.

La industria constituye, no obstante, la actividad económica que más fuerte crecimiento en su participación ha registrado en el PIB departamental. En el 2001 ocupaba el 19,9% y ya en el 2011 el 24,8%, que en comparación con el promedio nacional para la industria pone al departamento de Cundinamarca en una posición bastante favorable.

Esta información permite concluir que la actividad en el departamento muestra una fuerte tendencia hacia la industrialización.

Gráfico 7. Cundinamarca. Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, 2001-2011



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013. (sic)

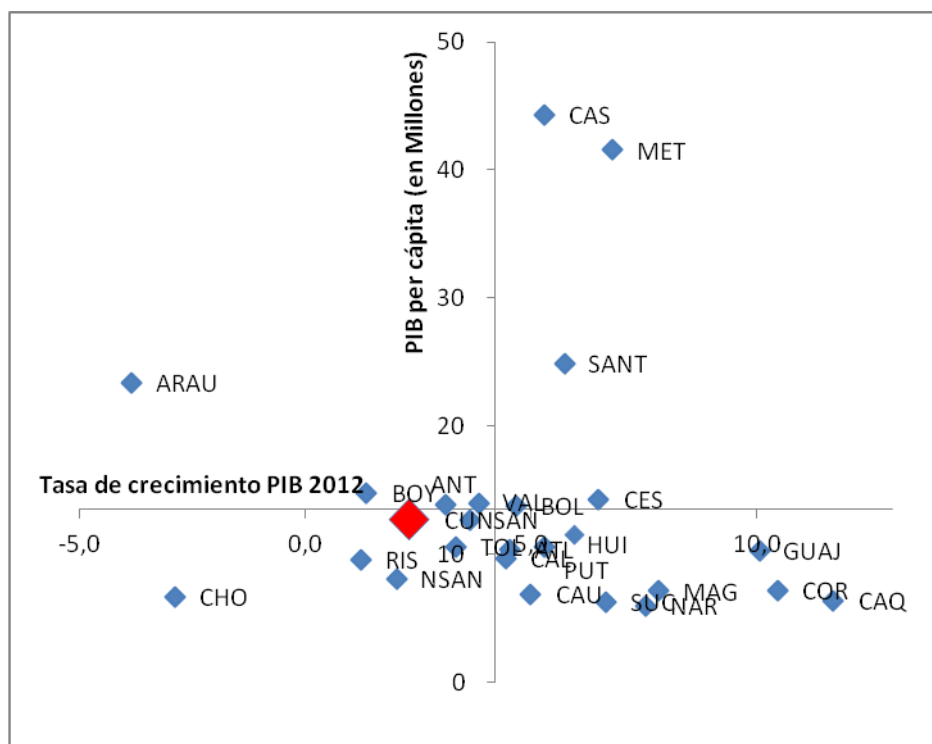
Finalmente, el gráfico 8 muestra la posición relativa de Cundinamarca frente al resto de los departamentos en términos de las tendencias de crecimiento del PIB y el valor alcanzado en el PIB per cápita (en millones de pesos).

Este gráfico se encuentra dividido en cuatro cuadrantes, y muestra que el departamento se ubica bastante cerca de los promedios nacionales (en el vértice del gráfico se encuentra 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 Cundinamarca alcanzó en este mismo año un crecimiento bastante inferior al nacional, de solo 2,3% y un PIBpc de \$12,6 millones, ligeramente inferior al del país. Por tal razón su ubicación en la parte inferior izquierda en el diagrama, un tanto alejada de la tasa de crecimiento nacional. Frente a otros departamentos, Cundinamarca estaría presentando, al igual que Risaralda, Boyacá, Tolima e incluso Norte de Santander, tasas de crecimiento inferiores y un PIB per cápita inferiores al nivel nacional.

Llama la atención la distancia que toman casi la totalidad de los departamentos frente a Casanare, y 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 (US6277 dólares).

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



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

3. Diagnóstico departamental del mercado laboral

Para la conformación del diagnóstico del mercado de trabajo del departamento de Cundinamarca, se utilizaron fuentes primarias y secundarias de información dentro del contexto regional y nacional, en las que se logra representar de forma coherente el comportamiento de los distintos componentes y principales determinantes de la actividad y fluctuaciones de este mercado.

Como principales fuentes de consulta se encuentran: (1) la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2012, anual departamental; (2) el Informe de Coyuntura Regional ICER para Cundinamarca, DANE; (3) la Línea Base de Red UNIDOS; (4) . Además de estos documentos, las fuentes de información estadística relevantes para los análisis de indicadores de mercado laboral provenientes del DANE, la Red de Observatorios de Mercado de Trabajo (Red ORMET), la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE), el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI) y el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Sobre la base de la información se identificaron, caracterizaron y analizaron las principales problemáticas y mejores oportunidades en el departamento para priorizar las líneas de acción estratégicas; líneas que apuntan al crecimiento y la generación de

empleo, la mejora de la igualdad de oportunidades y reducir la pobreza, la contribución a la consolidación de la paz y al incremento de la seguridad, la contribución a la sostenibilidad ambiental y la mejora a las capacidades institucionales de la región y el país.

3.1. Magnitud del empleo y el trabajo

Tendencias generales

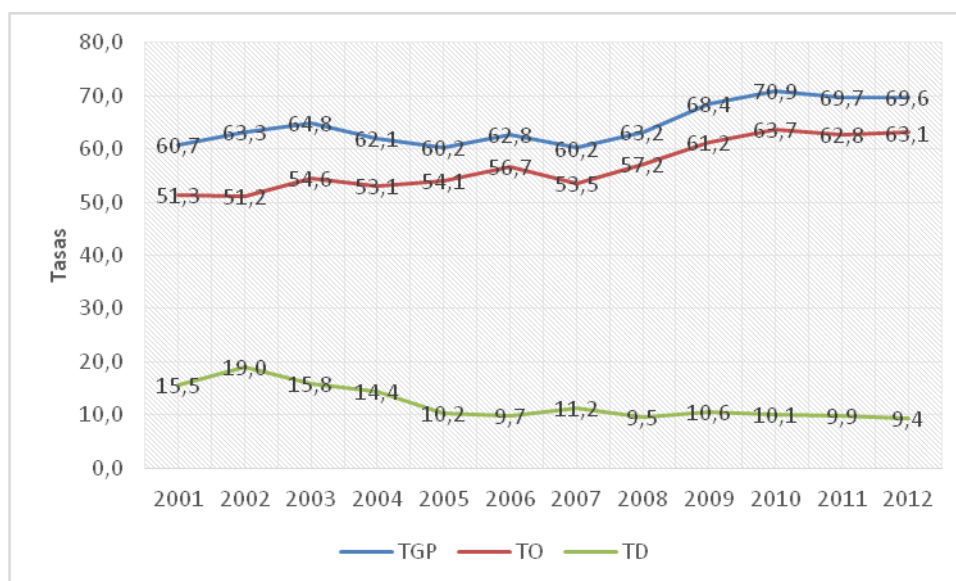
En el periodo 2001 a 2012 se observa un incremento de la tasa de participación y ocupación. La TGP pasó de ser el 60,7% en el año 2001, al 69,6% en el año 2012. La tasa de ocupación siguió una tendencia similar, pasando del 51,3% en el año 2001, al 63,1% en el 2012.

La tasa de desempleo ha venido experimentando una reducción bastante notoria en los datos, consecuente con el aumento de la tasa de ocupación y de participación en el departamento.

La tasa de desempleo (TD) para Cundinamarca en el 2012 fue del 9,4%, la cifra más baja desde el 2001, ubicándola muy cerca del promedio nacional (10,2%). El punto más alto de desempleo en el periodo 2001 - 2012 se presentó en el año 2002 con un 19%, para luego mostrar un descenso significativo año tras año, presentado un índice del 9,5% en el 2008 muy cercano al reportado para el 2012.

Esta dinámica está en relación con la industrialización que ha venido presentando el departamento, lo que coloca a Cundinamarca en una situación bastante positiva frente al agregado nacional.

Gráfico 9. Cundinamarca. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Años 2001 a 2012

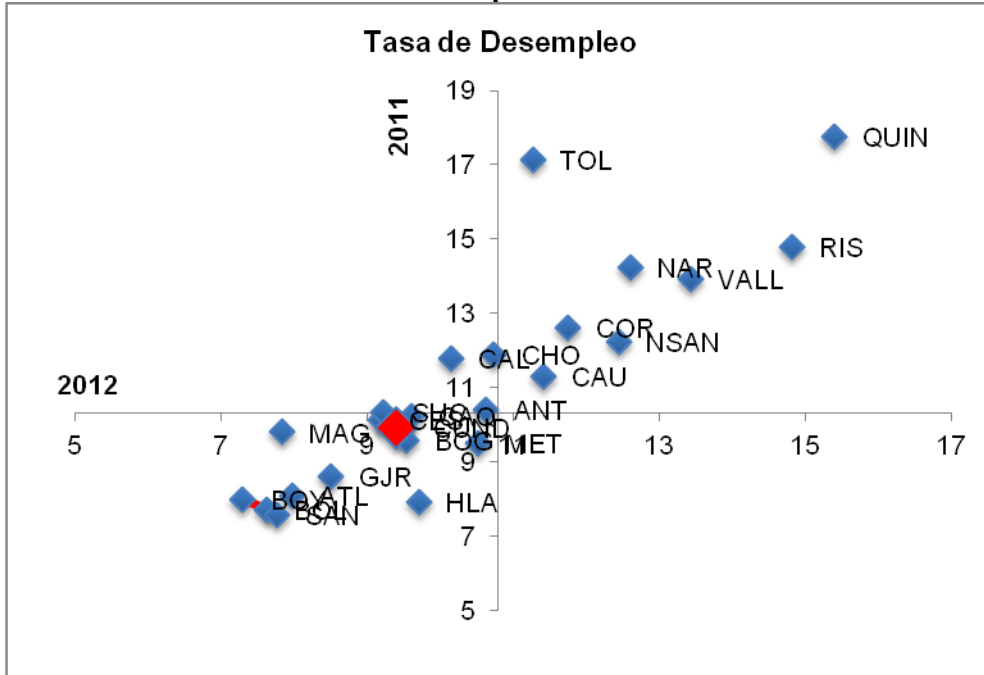


Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2012.

Oferta y demanda de trabajo

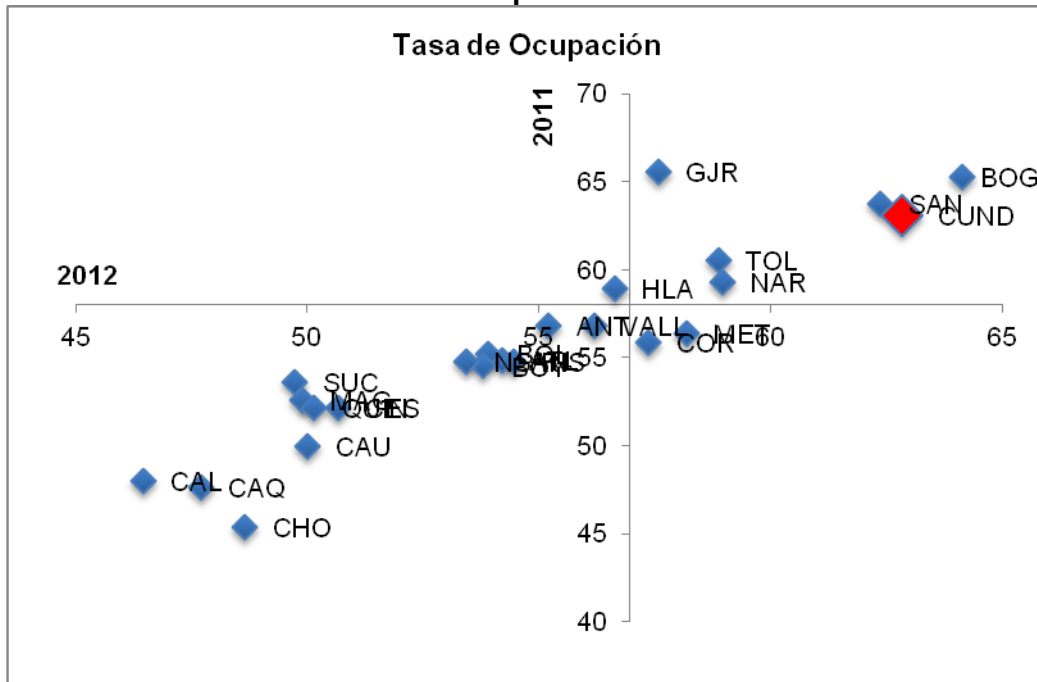
Como se observa en el gráfico 10, durante los años 2010 a 2012, tanto la TGP como la TO se comportaron de manera similar, de forma tal que el desempleo en dicho período cambió poco. Ahora bien, desde el punto de vista de la posición relativa del departamento en el agregado nacional con respecto a la TD y a la TO, se pueden detallar los siguientes gráficos, que en el eje horizontal se encuentra la tasa registrada para el 2011 y en el eje vertical, la misma tasa, pero registrada un año adelante, 2012:

Gráfico 10. Posición relativa del departamento de Cundinamarca en TD



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

Gráfico 11. Posición relativa del departamento de Cundinamarca en TO.



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2012. FUPAD, elaboración propia

Ambos gráficos se encuentran divididos en cuatro cuadrantes, ubicando el vértice en la tasa registrada para el Total Nacional, así se puede observar cuáles departamentos presentaron un comportamiento por encima o por debajo del promedio nacional en ambos años, logrando así determinar la posición relativa de cada uno de ellos. De tal manera, que aquellos departamentos que se encuentran en el primer cuadrante (zona superior derecha), son aquellos que presentaron altas tasas de ambos indicadores y que en el año siguiente exhibieron una tasa similar o superior a la anterior, persistiendo en su comportamiento.

En el caso de Cundinamarca se observa que para la Tasa de Desempleo este departamento se ubicó por debajo del indicador nacional en ambos años, ubicándolo en una posición de relativa ventaja en este indicador con respecto a los demás departamentos y al total de la nación, es decir, en cuanto a desempleo Cundinamarca ha persistido en bajas tasas al compararse con el agregado nacional. Hecho que coincide con la Tasa de Ocupación, la cual se ubica en el primer cuadrante; la ocupación en el departamento persiste en niveles bastante por encima del comportamiento nacional.

Para el estudio un poco más detallado de la oferta y la demanda laboral del departamento, a continuación se descompone la variación interanual del número de desocupados desde al año 2001. Para tal propósito se utiliza la expresión de descomposición en la que la magnitud entre corchetes representa el efecto oferta laboral y ΔO la variación en el número de ocupados¹.

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

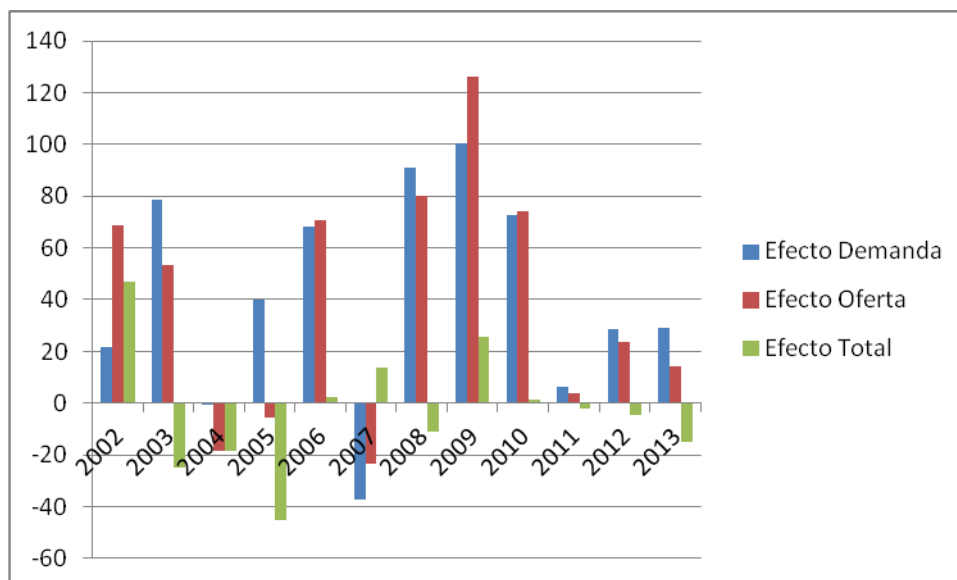
Esta ecuación permite apreciar cada uno de los efectos que aporta a la oferta laboral y el balance final cuando se considera el lado de la demanda en la dinámica del mercado de trabajo. Cada uno de estos efectos se detalla a continuación:

- Efecto total (ΔD): cambio en el desempleo de un período a otro
- Efecto Participación ($\Delta TGP * PET_0$): muestra los cambios atribuibles a las variaciones en la participación laboral.
- Efecto Demográfico ($\Delta PET * TGP$): mide la variación en la PET y que puede provenir de las dinámicas de crecimiento vegetativo o de las dinámicas migratorias.
- Efecto Combinado ($\Delta TGP * \Delta PET$): capta ambos efectos al tiempo y en los cálculos tiende a ser pequeño.
- Efecto de la demanda laboral (ΔO): mide la dinámica de la ocupación entre dos periodos.

¹ Esta expresión se obtiene a partir de tasa global de participación, $TGP_t = PEA_t/PET_t$, medida en el momento t, de tal manera que $PEA_t = TGP_t * PET_t$, y como $PEA_t = D_t + O_t$, entonces $D_t = TGP_t * PET_t - O_t$. Así, luego se obtiene el incremental total de la expresión, la cual descompone la variación del número de desocupados de un período a otro entre los efectos de oferta y demanda laboral.

La utilidad de este ejercicio estriba en que permite detectar las fuentes de variación de la desocupación, mide la magnitud de cada uno de los efectos y coadyuva a diagnosticar las tendencias predominantes en determinados periodos.

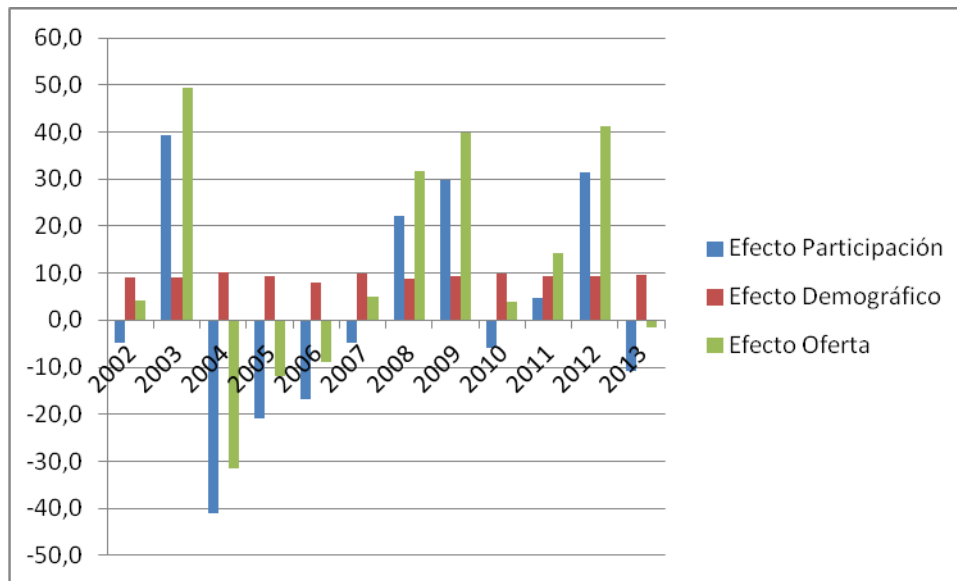
Gráfico 12. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Cundinamarca



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

Según el gráfico 12, ninguno de los efectos ha sido predominante completamente durante todo el intervalo de tiempo. De esta manera, se destacan años como el 2008, donde ambos efectos fueron positivos y considerables, no obstante, las dinámicas demográficas y participativas fueron menores a la variación en las personas empleadas, generando así una reducción en los desocupados. El efecto oferta, por su parte, predominó considerablemente sobre el efecto demanda laboral en el 2009, de tal forma que se presentó un incremento en las personas desempleadas. Sin embargo, es necesario observar dichos comportamientos más detenidamente.

Gráfico 13. Efecto Participación y Efecto Demográfico en el mercado laboral de Cundinamarca



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

De acuerdo con la el gráfico 13, el comportamiento de la PET ha sido estable, es decir, no ha habido cambios significativos en la población en edad de trabajar ni de índole vegetativa ni migratoria. Por el contrario, el efecto participación ha sido muy volátil, registrando caídas abruptas y recuperaciones. Destaca el año 2009, donde fue considerablemente mayor la dinámica de participación en el mercado laboral que las dinámicas poblacionales. En los últimos tres años, las dinámicas vegetativas o migratorias han prevalecido, lo que va de acuerdo con las tendencias poblacionales antes descritas.

3.2. Calidad del empleo y del trabajo

El subempleo, la informalidad y el empleo asalariado son los indicadores o las medidas que permiten analizar la evolución de la calidad del empleo. Aunque la informalidad y el subempleo se analizan en forma separada, las necesarias relaciones entre las ofertas y las demandas en el mercado laboral permiten postular que la informalidad y el subempleo son variables estrechamente relacionadas, es decir, dos caras de la misma moneda (Uribe, Ortiz y García, 2008).

Subempleo

En cuanto a la tasa de subempleo, a pesar de que los indicadores de desempleo hayan sido decrecientes durante los últimos años, también se observa que la calidad del empleo ha desmejorado.

De acuerdo con el informe del DANE en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2012), para el año 2012 la tasa de subempleo subjetivo (TSS) se situó en el 40,8%, subiendo en 11,7 puntos porcentuales desde el año 2001. En los años 2006 y 2008 la tasa también tuvo un pico representativo que situó la tasa en el 40,2% muy cercano a la reportada en 2012.

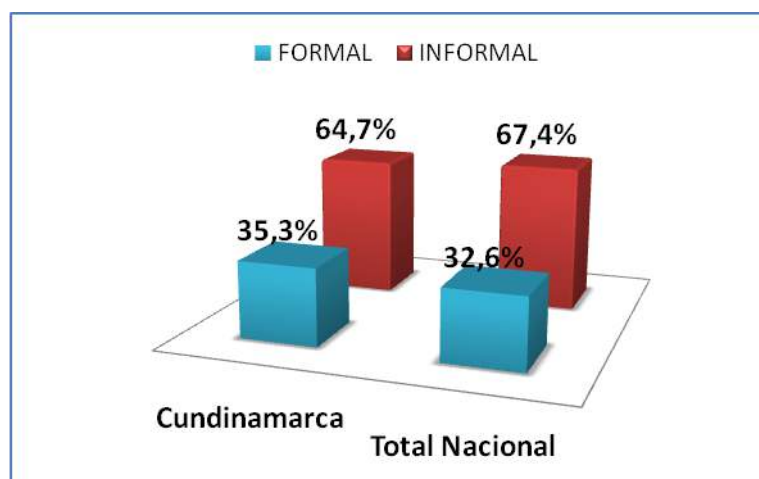
Esto viene a decir que existe entre la población ocupada del departamento de Cundinamarca un alto número de personas que afirman estar ocupadas en actividades económicas para las que no se formaron. Lo que en otras palabras implica que haya subutilización del capital humano. El subempleo también se debe al bajo nivel educativo de la población, lo cual no le permite ocuparse en empleos de mejor calidad, o emprender un negocio de mejor nivel.

Informalidad

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, el cual define a los informales como los ocupados que no cotizan a pensiones, se encuentra que a nivel nacional, de un total de ocupados de 20'696.418, el 32,6% (6'746.448) son ocupados formales, mientras que el 67,4% restante (13'949.970) trabajan en la informalidad (gráfico 14).

La situación particular para el departamento de Cundinamarca es cercana a lo observado a nivel nacional puesto que, bajo el mismo método de cálculo anterior, del total de ocupados que corresponde a 1'285.824, el 35,3% (454.190) son trabajadores u ocupados formales, mientras que el 64,7%, que corresponde a 831.634, se encuentran en la informalidad.

Gráfico 14. Proporción de formales e informales. Nacional y Cundinamarca. 2012



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

La población ocupada

La población ocupada del departamento de Cundinamarca puede caracterizarse de acuerdo con la posición ocupacional y el tipo de oficio u ocupación que desempeñan en la actividad que realizan.

La posición ocupacional predominante en el departamento de Cundinamarca corresponde al empleo en empresas particulares (41,8%) seguido por los trabajadores por cuenta propia (33,4%). Sin embargo, si a este último se anexan los índices de trabajadores domésticos, trabajadores sin remuneración y jornaleros o peones, se encuentra que casi la mitad de la población ocupada (49,6%) se encuentra ejerciendo trabajos de baja calidad y bajos ingresos que pueden ser considerados dentro de la informalidad, con base en la definición del DANE, como se anotó anteriormente.

Tabla 2. Estructura de los ocupados por posición ocupacional

Categorías de posición ocupacional	Número	%
Empleado particular	537.414	41,8
Empleado del gobierno	37.574	2,9
Empleado doméstico	59.038	4,6
Cuenta propia	428.823	33,4
Patrón o empleador	71.657	5,6
Trabajador familiar sin remuneración.	56.575	4,4
Trab. sin remuneración en empresas	19.292	1,5
Jornalero o peón	73.377	5,7
Otro	2.075	0,2

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

Por otra parte, el tipo de ocupación predominante de esta población corresponde a los de trabajos agropecuarios y forestales (25,8%), seguido de los trabajadores y operadores no agrícolas (23,9%), lo que es coherente con la vocación agropecuaria e industrial, dos de los sectores de más alta participación en la economía de Cundinamarca.

Tabla 3. Estructura de los ocupados por tipo de ocupación

Categorías ocupacionales	Número	%
No informa	10.553	0,8
Profesionales y técnicos	84.344	6,6
Directores y funcionarios públicos superiores	23.324	1,8
Personal Admón.	86.670	6,7
Comerciantes y vendedores	173.387	13,5
Trabajadores de los servicios	269.173	20,9
Trabajadores agropecuarios y forestales	331.295	25,8
Trabajadores y operadores no agrícolas	307.079	23,9

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

Bajos ingresos

En Cundinamarca, el 23,5% de la población recibe menos de medio salario mínimo y un 16,6% recibe entre medio y un salario mínimo, para un total de 40,1% de la población con ingresos muy precarios, como se muestra en la tabla 4. El 31,2 % recibe entre 1 y 1.5 salarios mínimos y solamente el 3,2% recibe más de 4 salarios mínimos. Esto puede estar relacionado con empleos u ocupaciones en labores agropecuarias o de operadores no agrícolas, como se vio anteriormente, ocupaciones para las que hay en realidad una muy baja remuneración.

Tabla 4. Estructura de los ocupados por nivel de ingresos

Rangos de ingreso laboral	Número	%
No informa	97.549	7,6
Menor 0,5 salarios mínimos	302.091	23,5
0,5 a 1 salarios mínimos	213.733	16,6

1 a 1,5 salarios mínimos	401.188	31,2
1,5 a 2 salarios mínimos	122.424	9,5
2 a 4 salarios mínimos	108.026	8,4
Más de 4 salarios mínimos	40.814	3,2

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

Costos laborales y salariales

En general, en Colombia, los ajustes salariales fueron bajos en 2012. En términos nominales, los salarios se ajustaron en promedio a tasas anuales de 4,3% en el comercio y de 4,5% en la industria, valores que pueden considerarse como consistentes con la meta de inflación de largo plazo del Banco de la República, dado los incrementos esperados en productividad.

Para el año 2013 se prevén pocas presiones inflacionarias originadas en salarios, dado el menor ajuste del salario mínimo para el presente año (4,0%), comparado con el del anterior (5,8%), junto con la reducción en las contribuciones obligatorias a cargo del empleador, contemplada en la reforma tributaria (Banco de la República, 2013).

3.3. Estatus del empleo en grupos poblacionales representativos del departamento

En esta sección se hace un análisis de algunos grupos poblacionales del departamento de Cundinamarca que se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad, como lo es la población en situación de extrema pobreza, la población desplazada (que en conjunto es la población perteneciente a la Red UNIDOS), las mujeres y la población en edad joven, de los 14 a 28 años.

Población Red UNIDOS

La población que forma parte de la Red UNIDOS (población desplazada y en extrema pobreza) en el departamento de Cundinamarca puede también caracterizarse según las variables clave del mercado laboral, tal y como se presentan en la tabla 5.

Si bien el departamento de Cundinamarca no ha recibido mucha población migrante por razones de desplazamiento (Federación Colombiana de Municipios, 2012), sí es evidente que la situación laboral de esta población es crítica.

Analizando las distintas poblaciones, desplazados, personas en condición de pobreza extrema, y el total de la Red UNIDOS, se observan algunas diferencias a notar. La TGP es ligeramente más alta entre la población pobre que entre los desplazados, pero estos últimos presentan una tasa de desempleo más alta que la población en situación de pobreza extrema.

Entre la población Red UNIDOS, el porcentaje que se desempeña como independiente es más alto entre la población desplazada que entre la población pobre. En ambas poblaciones, la población desempleada y la población inactiva tienen más

altos porcentajes de mujeres que de hombres, sobre todo en la inactiva y pobre donde casi el 66,7% está compuesta por mujeres.

Tabla 5. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Cundinamarca.

Indicadores población Red UNIDOS	Población total UNIDOS	Población desplazada	Población en pobreza extrema
TGP	63,2	62,4	63,3
TO	45,8	42,5	46,1
TD	27,6	31,8	27,1
% Población ocupada independientes	30,0	32,2	29,8
% Población desocupada femenina	55,9	56,3	55,9
% Porcentaje de población inactiva femenina	68,8	66,7	69,1
% Obrero o empleado de empresa particular	26,5	29,0	26,3
% Obrero o empleado del Gobierno	1,2	1,3	1,2
% Jornalero o peón	31,1	24,0	31,8
% Empleado doméstico	11,2	13,6	11,0
% Profesional independiente	0,0	0,0	0,0
% Trabajador independiente o por cuenta propia	20,8	24,0	20,5
% Patrón o empleador	0,3	0,3	0,3
% Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	5,1	4,2	5,2
% Trabajador familiar sin remuneración	2,8	2,8	2,8
% Ayudante sin remuneración	1,0	0,8	1,0
Total Ocupados	100	100	100

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

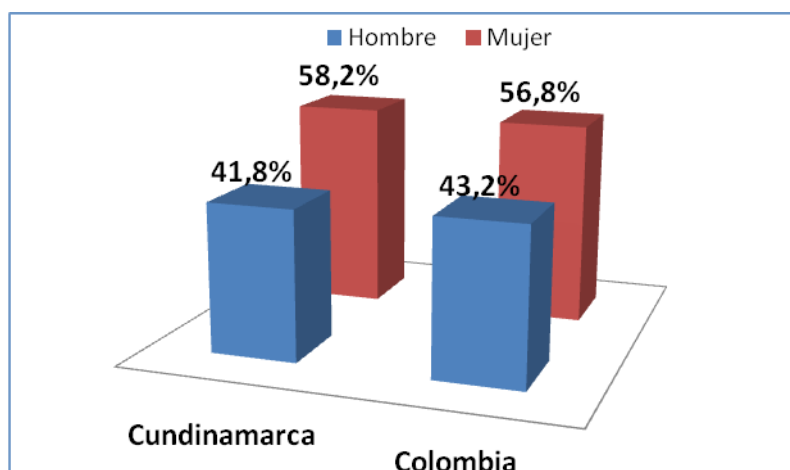
Entre la población que se encuentra ocupada, el 20,8% se desempeña como trabajador independiente o cuenta propia. Este porcentaje es mayor entre la población desplazada (casi 24%) que entre la población en situación de pobreza (20,5%). El porcentaje correspondiente a obreros o empleados de empresas particulares es, por demás, notoriamente más bajo entre la población pobre que entre la población desplazada (26,3% entre los primeros y 29% entre los segundos).

Mujeres

Por otra parte, si se mira la proporción de desocupados en Colombia según género, para el año 2012 se encuentra que la proporción de desocupados es menor en los hombres (43,2%) frente al 56,8% de las mujeres.

A nivel del departamento de Cundinamarca, esta proporción se mantiene muy cercana, ya que la población desocupada en el departamento, durante el mismo año, se concentra más en la población femenina, con un 58,2% de participación, equivalente a 77.726 mujeres, frente al 41,8% (55.810 hombres).

Gráfico 15. Tasa de desocupados según género. Nacional y Cundinamarca. 2012



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

Población Joven

Otro de los grupos de interés es el de población joven. Para esta población, teniendo en cuenta al mismo tiempo variables como el género y la zona de residencia, se calcularon algunos indicadores básicos que se presentan en la tabla 6.

La tasa de participación en el departamento de Cundinamarca para los jóvenes entre 14 y 28 años registra un valor del 67,3%, muy por encima del total nacional que es del 59,2%. De manera más específica lo que se observa es que para los hombres la tasa de participación es mayor en la zona rural tanto para el departamento (un 80,3% frente a un 73,8% en la zona urbana) como para el total nacional (74% frente a un 66,4%). Para las mujeres se tiene un comportamiento inverso, es decir, la tasa de participación es mayor en la zona urbana, con valores de 60,8% en el departamento y 53,6% en el total nacional.

La tasa de informalidad para este grupo de edad es del 34,9%, aproximadamente un punto porcentual por debajo del total nacional (36,5%),. Son los hombres quien presentan mayor grado de informalidad que las mujeres, llegando a alcanzar tasas del 40,3% a nivel departamental y 40,9% a nivel nacional. De acuerdo con los datos presentados, la informalidad es mucho menor en la zona urbana (22,6%) pero se pueden observar las grandes diferencias que presenta con respecto a la zona rural, la cual llega a ser casi el doble de la primera (53,7%).

Tabla 6. Principales Indicadores Mercado Laboral en el departamento de Cundinamarca para los jóvenes entre 14 y 28 años

		Cundinamarca			Total Nacional		
		Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Tasa de	Hombres	73,8	80,3	76,2	66,4	74	68,2

		Cundinamarca			Total Nacional		
		Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Participación	Mujeres	60,8	53,4	58	53,6	37,5	50,1
	Total	67,4	67	67,3	59,9	56,7	59,2
Tasa de Informalidad	Hombres	25,4	61,4	40,3	29,7	70,5	40,9
	Mujeres	18,3	39,9	26,2	23,4	62,1	29,7
	Total	22,6	53,7	34,9	27	68,2	36,5
Tasa de Ocupación	Hombres	62,7	74,4	67,1	55,8	68,6	58,8
	Mujeres	44,5	42,3	43,7	40,4	28,8	37,9
	Total	53,9	58,6	55,6	48	49,7	48,4
Tasa de Desempleo	Hombres	15	7,3	12	16	7,4	13,8
	Mujeres	26,8	20,8	24,7	24,6	23,3	24,4
	Total	20,2	12,6	17,3	19,9	12,4	18,3
Subempleo Subjetivo	Hombres	54,5	52,2	53,5	57,8	64,3	59,6
	Mujeres	59,3	59,1	59,2	59,9	63,9	60,5
	Total	56,4	54,6	55,7	58,7	64,2	60
Subempleo Objetivo	Hombres	41,3	41,3	41,3	38,8	41,6	39,6
	Mujeres	48,6	49,7	49	39,8	39,1	39,7
	Total	44,2	44,2	44,2	39,2	40,9	39,6

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

Por otro lado, la tasa de ocupación en la zona rural del es más alta que la urbana (58,6% contra un 53,9%) y el total nacional (49,7% contra un 48%). En los hombres el comportamiento es similar, en la zona rural, la tasa es de 74,4% a nivel departamental y 68.6% a nivel nacional; en la zona urbana las tasas llegan a ser del 62,7% (para Cundinamarca) y del 55,8% (para el total nacional); en las mujeres, las tasas de ocupación son más altas en las zonas urbanas (44,5%) que en las zonas rurales (42,3%).

La tasa de desempleo para este grupo de edad en la zona urbana es del 15% para hombres y 26,8% para las mujeres, en la zona rural las tasas son del 7,3% para hombres y 20,8% para las mujeres. De manera general, la tasa de desempleo en Cundinamarca para los jóvenes entre 14 y 28 años es del 17,3%, un punto porcentual por debajo del total nacional (18.3%) para esta misma población.

El subempleo subjetivo en Cundinamarca llega a ser del 55,7% a nivel general, para los hombres es del 53,5% y para las mujeres del 59,2%, es decir, son las mujeres las que más desean mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener un trabajo más acorde con sus competencias. A nivel urbano la tasa llega a ser del 56,4% y a nivel rural del 54,6%, en el total nacional llegan a ser de 58,7% y 64,2%, respectivamente.

Para finalizar, el subempleo objetivo tanto a nivel rural como urbano alcanza un valor del 44,2%. Los hombres y las mujeres tienen comportamientos disímiles en este sentido, las tasas son del 41,3% y 49% respectivamente siendo las mujeres las que presentan una mayor tasa, también a comparación con el total del departamento (44,2%). A nivel nacional, el valor de esta tasa es del 39,6%.

3.4. Derechos laborales y conflictividad

Trabajo infantil

La temática del trabajo infantil para el departamento de Cundinamarca puede ser abordada desde dos tipos de fuentes estadísticas. El DANE aplicó en el año 2012 un muestreo y un módulo especializados en capturar el trabajo infantil en diversas formas, del que se tienen disponibles algunos resultados para las capitales de los diferentes departamentos.

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

Como se observa en la tabla 7, Bogotá D.C., también capital del departamento de Cundinamarca, presenta una tasa de trabajo infantil (TTI) de 7,5%, superior al promedio para las trece áreas y para el total nacional, y una tasa de trabajo infantil ampliada, en la que se cuenta el trabajo en los oficios del hogar, de 10,7%, ligeramente por encima de las tasas correspondientes al total área metropolitana y total nacional.

Tabla 7. Tasa de trabajo infantil (TTI) y tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar TTIA, cuarto trimestre de 2012

Dominio	Población de 5 a 17 años (en miles)	Población de 5 a 17 años que trabaja (en miles)	TTI	Población de 5 a 17 años que trabaja, más los que realizan oficios del hogar por 15 horas y más (en miles)	TTIA
Ibagué	122	11	9,3	19	15,6
Sincelejo	61	5	8,7	9	14,8
Villavicencio	106	7	6,6	15	14,1
Florencia	40	2	4,9	5	12,3
Armenia	63	4	6,5	8	12,2
Cartagena	217	6	2,8	25	11,6
Bucaramanga A.M.	210	19	8,9	23	11,0
Valledupar	100	5	5,2	11	10,8
Bogotá D.C.	1.580	119	7,5	169	10,7
Neiva	72	5	6,7	7	10,3
Total 13 áreas	4.412	281	6,4	444	10,1
Total 23 ciudades	5.047	317	6,3	507	10,1
Montería	81	5	6,3	8	9,9
Tunja	41	3	6,4	4	9,9
Pasto	79	5	6,5	8	9,8
Medellín A.M.	682	47	6,8	67	9,8
Cúcuta A.M.	196	13	6,5	19	9,4
Quibdó	32	2	7,1	3	9,4

Dominio	Población de 5 a 17 años (en miles)	Población de 5 a 17 años que trabaja (en miles)	TTI	Población de 5 a 17 años que trabaja, más los que realizan oficios del hogar por 15 horas y más (en miles)	TTIA
Cali A.M.	512	28	5,5	48	9,3
Pereira A.M.	123	6	5,2	11	9,2
Riohacha	57	3	5,7	5	8,8
Santa Marta	119	6	4,8	9	7,8
Manizales A.M.	81	2	2,4	6	7,2
Barranquilla A.M.	422	12	2,9	27	6,3
Popayán	50	1	1,9	2	3,6

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (módulo de trabajo infantil) (GEIH), 2012

Tabla 8. Cundinamarca. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad General

			Ninguna Vulnerabilidad	% No vulnerabilidad	Total	Oficios del Hogar (OH)	En Riesgo	En Riesgo + (OH)	Trabajo Infantil (TI)	TI + OH	Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI)	PFTI + OH	Total vulnerados o en riesgo
Femenino			4433	20,8	21267	160	15197	84	525	52	716	100	16834
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	1,0	90,3	0,5	3,1	0,3	4,3	0,6	100,0
Masculino			5161	22,5	22906	107	15041	33	1117	37	1338	72	17745
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,6	84,8	0,2	6,3	0,2	7,5	0,4	100,0
Total			9594	21,7	44173	267	30238	117	1642	89	2054	172	34579
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,8	87,4	0,3	4,7	0,3	5,9	0,5	100,0
Actividad económica	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industria manufacturera	Suministro de electricidad, agua y gas	Construcción	Transporte y almacenamiento	Salud	Defensa	Trabajos no calificados	Oficios no calificados	Otras Actividades	Total en TI + PFTI
% Sobre total en TI + PFTI	2,2	0,20	0,20	7,02	0,23	9,38	4,5	0,5	0,4	10,8	7,3	57,2	100,0

Fuente: SIRITI – Ministerio del Trabajo, 2012.

En el SIRITI, el Ministerio del Trabajo tiene reportados hasta 2012 a 44,173 NNA en el departamento de Cundinamarca. Del total de niñas registradas, solo el 20,8% no presenta ninguna vulnerabilidad. Del total de niños, solamente el 22,5% no la presenta. De entre los NNA que trabajan o están en riesgo de hacerlo, el 5,9% lo hace en las peores formas de trabajo infantil, siendo este porcentaje más alto entre los niños que las niñas, pero inferior a lo que registran otros departamentos. El porcentaje de niños y niñas en riesgo es notoriamente más alto entre las niñas que los niños.

Las principales actividades económicas en las que se desempeñan estos niños y niñas no son identificadas por el sistema de información y registro, sin embargo, se resalta la importancia relativa que tienen los trabajos y oficios no calificados, así como la construcción y la industria manufacturera, en el caso de este departamento.

Para los municipios que se estudian en este documento y los tres que cuentan ya con un Plan Local de Empleo (Madrid, Mosquera y Fusagasugá) la situación es variada.

De acuerdo con los NNA registrados en el SIRITI, y evaluando solamente la cifra absoluta de trabajo infantil, Soacha lidera los índices de trabajo infantil con un total de 35 de los 401 NNA registrados. Le siguen Fusagasugá con 20 de 110 registrados, Facatativá con 14 de 154 registrados y Zipaquirá con 13 de 123 registrados.

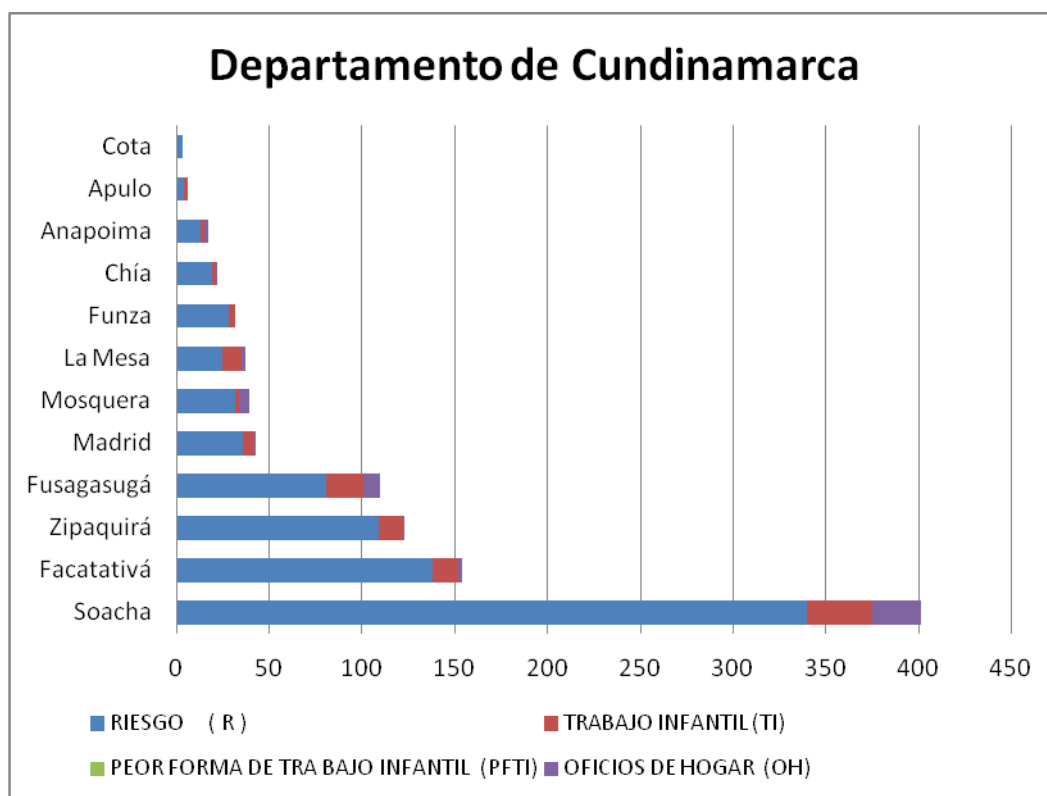
Este mismo análisis, en términos porcentuales, ubica al municipio de La Mesa con un 27% de trabajo infantil, al encontrar que de los 37 NNA registrados, 10 se reportan como trabajo infantil. Asimismo, se ubica al municipio de Apulo con un 33,3%, al tener 2 de los 6 NNA registrados.

Tabla 9. Indicadores de los NNA registrados en el SIRITI de algunos municipios de Cundinamarca

Municipios de Cundinamarca que han registrado NNA en el SIRITI	Total NNA registrados en el SIRITI en Cundinamarca	Riesgo (R)	Trabajo infantil (TI)	Peor forma de trabajo infantil (PFTI)	Oficios de hogar (OH)	Riesgo más oficios de hogar (R + OH)	Trabajo infantil más oficios de hogar (TI + OH)	Peor forma de trabajo infantil más oficios de hogar (PFTI + OH)
Soacha	401	340	35	0	26	0	0	0
Facatativá	154	138	14	0	2	0	0	0
Zipaquirá	123	109	13	0	1	0	0	0
Fusagasugá	110	81	20	0	9	0	0	0
Madrid	43	36	6	0	1	0	0	0
Mosquera	39	32	2	0	5	0	0	0
La Mesa	37	25	10	0	2	0	0	0
Funza	32	28	4	0	0	0	0	0
Chía	22	19	2	0	1	0	0	0
Anapoima	17	13	2	0	2	0	0	0
Apulo	6	4	2	0	0	0	0	0
Cota	3	3	0	0	0	0	0	0
TOTAL	987							

Fuente: SIRITI – Ministerio del Trabajo, 2012

Gráfico 16. Indicadores de los NNA registrados en el SIRITI de algunos municipios de Cundinamarca



Violación de normas laborales

El Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, en su Boletín No. 7 de enero del 2013 reporta algunas cifras de la gestión realizada durante el año 2012 a nivel nacional en lo que respecta a la creación de nuevas organizaciones sindicales (485), las huelgas realizadas (19), las actas de conciliación (70.563), las investigaciones administrativas laborales a cooperativas de trabajo asociado (2082) y algunas sanciones aplicadas, cada una con sus respectivos valores monetarios (Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, 2013).

Tabla 10. Sanciones ejecutadas en 2012 por IVC – Nacional

Sanciones de IVC tipo	Total	Valor
Por Violación a los derechos laborales individuales	521	\$ 6.024.497.400
Por Violación a la Convención Colectiva	27	\$ 168.317.400
Por Negativa a negociar	4	\$ 34.002.000
Por Incumplimiento a los requerimientos	1.555	\$ 9.623.655.362
Por atentar contra el derecho de asociación sindical	5	\$ 51.204.000
Por Violación a las normas de Salud Ocupacional, Higiene y Seguridad industrial	208	\$ 3.067.221.900
Evasión al Sistema de Riesgos Profesionales	132	\$ 3.346.237.833
Evasión al Sistema de Pensiones	434	\$ 1.660.558.808

Evasión a los Aportes Fiscales	53	\$ 4.479.506.000
Sanciones a Cooperativa de Trabajo Asociado	226	\$ 11.779.539.200
Sanciones a Precooperativa de Trabajo Asociada	2	\$ 34.568.700

Fuente: Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección. Enero 2013

Aunque estas cifras corresponden solamente a un periodo anual (2012) y no se tiene un comparativo con otros años, se puede observar que la actividad sancionatoria de IVC se ha concentrado mayormente en los incumplimientos a los requerimientos, la violación de los derechos laborales individuales, evasión de pensiones y con un énfasis importante en el control de las cooperativas de trabajo asociado.

4. Factores que afectan el mercado laboral en el departamento

El desempleo es la expresión de la carencia de oportunidades de ingreso, lo que se aúna a la oferta precaria o de empleo transitorios de poca estabilidad laboral y a las limitadas fuentes de financiación del aparato productivo. Los problemas u oportunidades laborales de la población del departamento de Cundinamarca dependen de varios factores que se describen a continuación.

4.1. Crecimiento y demanda

En el departamento se observa un crecimiento económico lento e insuficiente, relacionado con un crecimiento sectorial muy poco representativo, sobre todo para los sectores industrial, comercial, de turismo y el agropecuario, que son los de mayor participación en el mercado y el crecimiento económico del departamento. Estos sectores así mismo no dinamizan los indicadores de empleo en las regiones que lo componen, a pesar de su gran base empresarial e industrial y el turismo que es un sector prometedor, se ha visto con poco impacto sobre el departamento.

Para el año 2011 se tiene que la principal rama de actividad que participa en el valor agregado del departamento corresponde a la industrias manufacturera (24,8%), seguido por el sector agropecuario (16,2%), la administración pública, educación, salud y recreación con 15% y el comercio, restaurantes y hoteles con el 13,7%.

Se observa también que los sectores que ganan participación son: industria manufacturera, al pasar entre el año 2001 a 2011 de 19,9% a 24,8%; el transporte, almacenamiento y comunicaciones al pasar de 5,3% a 8,2%; y los establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas de 8,7% a 10,9%. Por su parte, los que más han perdido participación son: el sector agropecuario, al pasar de 19,1% a 16,2% del año 2001 a 2011; y la construcción, al pasar de 8,1% a 3,8%.

Si se relaciona la evolución de la Tasa de Ocupación (TO) con el comportamiento del PIB por ramas de actividad se puede observar que el crecimiento de los ocupados en el departamento para el año 2003 coincide con el crecimiento del sector agropecuario,

mientras que para los años 2009 y 2011 el crecimiento de la oferta laboral está más relacionado con el crecimiento del sector de la industria manufacturera, el cual ha tenido un crecimiento sostenido desde el año 2001.

Por otra parte, el sector turismo, que se encuentra relacionado en forma transversal con el de comercio, restaurantes y hoteles, ha permanecido constante durante los últimos seis años, teniendo una participación muy similar (cerca al 14%) al de administración pública, educación, salud y recreación. Esto puede indicar un desarrollo bajo de las actividades ligadas al turismo, como consecuencia de la falta de portafolios turísticos definidos en el departamento y las acciones o proyectos enfocados al aprovechamiento de los recursos naturales y físicos de las diferentes regiones.

En cuanto al Producto Interno Bruto, según las cifras de la Secretaría de Planeación de Cundinamarca, en el 2007 la provincia de Sabana Occidente fue la segunda con mayor contribución al PIB del departamento, al concentrar el 18,8% de su producción, siendo sólo superada por Sabana Centro con 22,2 %, la región de mayor aporte al PIB departamental. La región del Tequendama participa con un 4,4% mientras que Soacha lo hace con un 15,8 %.

Para la región de Sabana Occidente, el comportamiento del PIB por rama de actividad económica se concentra en: industria (35,3%), agropecuario (29%) y comercio (5,11%).

Para la región de Sabana Centro el comportamiento se concentra en: servicios (36,5%), comercio (30,1%) e industria (14,6%).

En la región del Tequendama el comportamiento del PIB varía un poco, ya que las actividades se concentran en: administración pública (18,7%), agrícola y pecuario (18,6%), industria (14,4%) y comercio (10,2%).

Finalmente, en Soacha esta participación muestra el 36,5 % en servicios, el 30,1 % en comercio y un 14,6% en industria.

Sin embargo, la problemática laboral en el departamento se ve asociada a la disminución de sectores estratégicos que tradicionalmente han sido generadores de mano de obra no calificada, tales como el agropecuario que pasa del 19,1% al 16,2% y el de la construcción que pasa del 8,1% al 3,8% durante el periodo de 2001 a 2011 (ver gráfico 7).

Si se contrasta esta información con la tabla 10, encontramos que un 25% de los ocupados en el departamento se encuentran en la rama de la agricultura, la cual, como se vio anteriormente, está decreciendo su participación. Mientras que las ramas que crecen significativamente (industria, transporte y comunicaciones) ocupan tan solo el 17,8% de la mano de obra del departamento.

Tabla 11. Estructura de los ocupados por ramas de actividad

Ramas de actividad	Número	%
No informa	278	0,0
Agricultura	333.611	25,9
Minas y canteras	6.872	0,5
Industria	153.482	11,9
Electricidad, gas y agua	8.422	0,7
Construcción	81.489	6,3
Comercio	289.294	22,5
Transporte y comunicaciones	76.493	5,9
Servicios Financieros	8.342	0,6
Actividades inmobiliarias	87.034	6,8
Servicios	240.507	18,7
Total	1563.546	100

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

El crecimiento del sector industrial manufacturero en el departamento, si bien ha sido generador de desarrollo, productividad y competitividad, no ha marcado fuertemente la dinámica de vinculación laboral en la mayoría de municipios aledaños a Bogotá, por cuanto no existió una preparación previa de la población en los perfiles laborales requeridos por este sector, obligando a los industriales a desplazar su contratación hacia el mercado laboral de Bogotá (FUPAD, 2013).

Por otra parte, el sector floricultor, que era uno de los mayores generadores de empleo en el departamento, ha sufrido desde hace unos años (década de los 2000), los efectos de las crisis económicas mundiales, la revaluación del peso y el aumento en el costo de los insumos que utiliza, lo que produjo el cierre de muchos cultivos y la fusión de empresas pequeñas para poder seguir compitiendo en el mercado. Esto indudablemente afectó notablemente el mercado laboral de provincias como la de Sabana Occidente. En el municipio de Madrid, de acuerdo con información suministrada por la Alcaldía municipal, durante los años 2010 y 2012 se cerraron siete empresas floricultoras, lo cual generó un desempleo masivo, sobre todo de madres cabeza de hogar.

Por otro lado, existe un sector como el turístico, en el cual confluyen de manera transversal otros sectores como: servicios, comercio, transporte, construcción y el cual aún se considera de incipiente desarrollo en el departamento. Según un análisis de la Gobernación de Cundinamarca (2012): “Cundinamarca con su cercanía a Bogotá, el mayor mercado turístico de Colombia, presenta las mejores opciones para el desarrollo de sus provincias turísticas, con recursos de paisaje cultural, naturaleza, termalismo y otras tipologías con importante demanda de mercados turísticos

nacionales e internacionales. No obstante es evidente su baja competitividad turística, entre otros, por la informalidad empresarial, ausencia de estudios de mercado y de diseño de productos turísticos diferenciados e innovadores, inexistencia de información y estadísticas, carencia de bilingüismo, buenas prácticas, normalización y certificación”.

Este sector indudablemente se muestra como un gran dinamizador de las economías regionales a través del apoyo a emprendimientos, formalización empresarial, capacitación técnica del capital humano y generación de nuevos empleos.

Finalmente, aunque la región Bogotá - Cundinamarca cuenta con la base empresarial más amplia y diversificada del país con 346 mil empresas, es decir, 26% de las empresas de Colombia, consolidándose así como el mejor mercado para la localización de empresas medianas, grandes y multinacionales, la mayoría de estas empresas son microempresas (96%), seguido por pequeñas (3,5%), medianas (0,3%) y grandes (0,1%) (DANE y Banco de la República, 2011). Esto, sin lugar a dudas, ha impactado en la cantidad y calidad de la mano de obra empleada en la región.

4.2. Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles

A pesar de lo enunciado en la sección anterior, con relación a que en el departamento se crean muchas empresas, los principales problemas relacionados con la creación de empresas sostenibles en el tiempo se encuentran enfocados en la ausencia de cultura de asociatividad, la alta informalidad y los débiles procesos para la agremiación.

Según datos de la Gobernación de Cundinamarca (2012) y de acuerdo con cifras de la Cámara de Comercio, en el departamento existen aproximadamente 43.500 mipymes. De esta cifra, un alto porcentaje no cuenta con una planeación estratégica definida y manifiestan debilidades en la comercialización de sus productos, innovación, contabilidad y finanzas, comercio exterior, TIC, entre otros temas que sin duda son de vital importancia para la productividad y competitividad.

Existen iniciativas para la creación de empresas en el departamento. Aproximadamente el 60% del emprendimiento es por necesidad y el 40%, por oportunidad, pero no cuentan con centros de emprendimiento que les provean la metodología, el capital y las herramientas necesarias para fortalecerse en los sectores estratégicos identificados en cada provincia.

Lo anterior se traduce en que una buena proporción de las microempresas conformadas desaparecen al poco tiempo de su constitución. Adicionalmente, los sectores de comercio y servicios, que son los de menor valor agregado, son los que más crecimiento han tenido en cuanto a la creación de nuevos emprendimientos.

No obstante, en los últimos años el departamento de Cundinamarca ha presentado una dinámica fuerte de reindustrialización. El 2011 fue un año favorable para la actividad empresarial en este departamento, de acuerdo con el DANE - Banco de la República (2012). Respecto al año 2010 se dio un incremento del 15% en el número

de empresas constituidas y se logró superar el promedio por año de creación de empresas, que se situaba en 65.000. Ya para el año 2011 el número de empresas creadas llegó a las 75.000, de las cuales el 98% son microempresas y el 1% pymes. También se registró en este mismo año un aumento en el valor de los activos destinados a la inversión empresarial en el departamento, de cerca de \$ 2.466 billones.

Este comportamiento es congruente con el aumento en la participación de la actividad industrial en el departamento. DANE - Banco de la República (2012) también da cuenta de la importancia de la base empresarial presente en el departamento. La región Bogotá-Cundinamarca presenta 346 mil empresas, equivalentes al 26% del total de empresas en Colombia y se ha de hecho consolidado como “el mejor mercado para la localización de empresas medianas, grandes y multinacionales (DANE - Banco de la República (2012): 39).

De acuerdo con Gómez, Martínez y Estacio (2010), el sector agropecuario en este departamento constituye un eje fundamental, tanto en la generación de empleo como en la producción del abastecimiento para el mercado interno. Este es el caso del sector floricultor, un sector intensivo en mano de obra. Precisamente en el departamento de Cundinamarca se encuentra aproximadamente el 86% de la población ocupada en este sector (SENA, 2006: 69). En cuanto a la producción para la exportación se refiere, la agricultura es el sector predominante en el departamento. Del total de la exportación agrícola de este departamento, cerca del 94% lo constituyó la venta de flores (rosas y claveles frescos cortados para adornos o adornos) (DANE - Banco de la República (2012): 102).

4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población

En el departamento se presentan fallas en la generación de política pública para la educación y formación para el trabajo debido a que los empleos de calidad generados en el departamento no suplen las necesidades empresariales e industriales en las provincias, lo que obliga a las empresas a buscar mano de obra en otras regiones y ciudades, en este caso, en Bogotá. Aún no es exacta la información empresarial e industrial de las regiones para suplir con esta necesidad.

La tasa de educación superior completa en el departamento es baja (6,7%) y la mayoría de la población ocupada sólo alcanza la formación secundaria, lo que limita su participación en empleos de mejor calidad.

Tabla 12. Estructura de los ocupados por nivel educativo, 2012

Nivel educativo		
Clase	Número	Part %
Ninguno	41.317	3,2
Primaria incompleta	199.682	15,5
Primaria completa	242.194	18,8
Secundaria incompleta	290.025	22,6
Secundaria completa	260.979	20,3
Superior incompleta	166.049	12,9

Total ocupaciones de nivel directivo	801	132	75	919	120	59	14,70%	-9,10%	-21,30%
Total ocupaciones de nivel profesional	7758	685	501	6483	1193	763	-16,40%	74,20%	52,30%
Total ocupaciones de nivel técnico profesionales – tecnólogos	10257	1172	741	11899	1203	609	16%	2,60%	-17,80%
Total ocupaciones de nivel calificados	22859	4891	3310	31512	5483	3580	37,90%	12,10%	8,20%
Total ocupaciones de nivel elemental	13511	1222	902	13183	1052	628	-2,90%	-13,90%	-30,40%
Totales	55186	8102	5529	63996	9051	5639	16%	12%	2%

Fuente: SENA. Servicio Público de Empleo

En la tabla anterior se puede observar que el número de inscritos entre el año 2011 y 2012 fue mayor, sobre todo en el nivel de calificados, creciendo un 37,9% de un año a otro, mientras que en el nivel de profesionales decreció un 16,4%. Sin embargo, es en este último nivel (el de profesionales) en donde hubo un mayor crecimiento de las vacantes y un porcentaje mayor de colocaciones al comparar ambos años (52,3%).

Para el nivel de técnicos profesionales y tecnólogos la situación es diferente, aunque crece el porcentaje de inscritos (16%), las vacantes tan sólo lo hacen en un 2,6%, pero las colocaciones decrecen en 17,8%.

Por otra parte, aunque en todos los niveles y en ambos años, el número de inscritos supera el número de vacantes, lo cual llevaría a pensar que el número de colocaciones fuera casi del 100%, la situación muestra que las colocaciones son inferiores a la demanda. Esto puede deberse a que muchos de estos perfiles inscritos no se ajustan exactamente a los requerimientos del sector empleador, o a que las colocaciones se dan por fuera del Sistema Público de Empleo a través de otras bolsas o portales de empleo o en forma directa.

4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales

La articulación del PDE con espacios ya constituidos en el departamento se adelanta a través de mecanismos como la mesa de competitividad, la mesa de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y la creación de la mesa técnica para la formulación del PDE y mesa técnica del PDE, respectivamente, las cuales se pueden concebir como diseños exclusivos del espacio ante las necesidades de empleo presentadas en las diferentes provincias del departamento y frente a una débil respuesta de articulación.

Entre tanto, las entidades que utilizan la Mesa de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales como mecanismo de interacción y articulación social del PDE. Esta mesa articulada al PDE permite la definición y orientación de las acciones y herramientas para la consecución de empleo y la generación de ingresos estables y sostenibles acorde a las características territoriales (Ministerio del Trabajo, 2012).

Las principales debilidades de la articulación tienen que ver con la limitación de los recursos, la no institucionalización de las entidades, los ciclos políticos que afectan el desarrollo del PDE, la falta de información que interrumpe los canales de comunicación entre las entidades participantes y la falta de un reglamento de operación, lo cual condiciona y desordena el funcionamiento del espacio institucional.

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

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

5.1 Presencia institucional

En el departamento de Cundinamarca la institucionalidad pública y privada que puede hacer gestión de las políticas de empleo es bastante nutrida y pasa por el nivel nacional, departamental y local.

A nivel nacional se encuentra el Ministerio del Trabajo (Direcciones Territoriales), Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Agricultura, INCODER, DPS, Cajas de Compensación Familiar y el SENA (con sus seis regionales).

A nivel departamental se encuentra la Gobernación con su Secretarías de Integración Regional, Competitividad y Desarrollo y Secretarías Especiales (Soacha, Empresarismo, etc.). Adicionalmente, las Cámaras de Comercio de Bogotá, Facatativá y Girardot.

A nivel local o municipal se encuentran las Secretarías de Desarrollo Social y Económico de cada alcaldía y algunas fundaciones privadas como PRODENSA, PRODEOCSA y SIIGO.

La capacidad de las entidades territoriales

Sin duda alguna, las capacidades institucionales territoriales constituyen un factor importante a la hora de planear e implementar políticas que promuevan la empleabilidad y la generación de ingresos de sus habitantes. Para el caso de Cundinamarca, este análisis pasa por la revisión no sólo de la institucionalidad departamental sino de cada uno de los municipios priorizados en este plan.

La institucionalidad departamental está representada en la Gobernación de Cundinamarca y en su Secretaría de Competitividad y Desarrollo como la dependencia responsable de los programas de desarrollo económico y social del departamento. Esta Secretaría tiene a cargo todos los programas de fomento al emprendimiento,

asociatividad y empresarismo con el cual responde a las necesidades de generación de ingresos y, en cierta medida, a los de empleabilidad.

Sin embargo, el Plan de Desarrollo Departamental 2012 - 2016 “Cundinamarca Calidad de Vida” no presenta un análisis del mercado laboral del departamento, ni fija metas claras y absolutas en términos de generación de empleos o disminución de la tasa de desempleo.

La única actividad relacionada con la generación de empleo la hace una oficina del SENA instalada en la sede de la Gobernación y que oficia como el Servicio Público de Empleo de esta institución, con actividades de intermediación laboral. Cundinamarca no cuenta en la actualidad con la sede de un Observatorio Regional del Mercado del Trabajo - ORMET, por lo cual se vislumbra como un proyecto estratégico para el departamento.

Finalmente, el departamento no evidencia un presupuesto específico en su plan de inversiones para la generación de empleo, ni cuenta con personal exclusivo para su promoción.

La institucionalidad local o municipal relacionada con las capacidades de los nueve municipios priorizados para este plan (Facatativá, Funza, Cota, Chía, Zipaquirá, La Mesa, Anapoima, Apulo y Soacha), para adelantar programas relacionados con el fomento y la promoción del empleo, es bastante dispersa y varía en cada uno de estos municipios.

En la mayoría de ellos, la dependencia encargada de los temas socioeconómicos es la Secretaría de Desarrollo Económico y Social, encargada de promover diferentes programas relacionados con emprendimientos, fortalecimiento empresarial, asociatividad, etc. En el caso de La Mesa no existe esta dependencia y el papel lo asumen la Secretaría de Desarrollo Social y la de Planeación. Caso similar ocurre con Soacha en donde la Secretaría de Planeación tiene un rol predominante en los temas de fomento al empleo.

5.2 Programas y proyectos en curso para promover el empleo

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

5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo

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

Es así como el Ministerio ha desarrollado un portafolio a nivel nacional para fortalecer la gestión y los alcances de dicha política, ofreciendo programas integrales

generadores de oportunidades y fortaleciendo mecanismos que promuevan las necesidades de la población.

A continuación se describen brevemente cuatro de estos programas:

a. Servicio Público de Empleo

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

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

b. Subsidio Familiar

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

Entre las actividades a su cargo se encuentran:

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

c. Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral

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

Entre las actividades a su cargo se encuentran:

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

d. Formalización y protección del empleo

Este programa pretende la generación de políticas, programas y proyectos encaminados a brindar protección integral para prevenir, reducir y superar los riesgos asociados al desempleo. Así mismo, motivar el trabajo productivo asociativo y de otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.

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

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

- Programa de desarrollo de proveedores (PDP): busca mejorar la productividad y competitividad en cadenas productivas en donde coexisten grandes empresas con micro, pequeñas y medianas empresas en relaciones de proveeduría.
- Programa de formalización sectorial -promoción y asistencia técnica: el principal objetivo de este programa es promover y brindar capacitación y asistencia técnica para la formalización laboral con enfoque sectorial, trabajando mancomunadamente con los gremios o asociaciones de diferentes sectores en el país. Esto con el fin de entender las realidades propias de los

sectores y brindar una asistencia técnica a la medida. A partir de este programa también se busca construir propuestas para mejorar las condiciones laborales y poder implementar alternativas para que los trabajadores puedan tener protección y ahorros para su vejez.

- Acompañamiento de otras iniciativas de formalización: formalización y legalización minera y sector transporte (busca mejorar las condiciones laborales de los actuales conductores del sistema de transporte público colectivo que harán el tránsito al nuevo Sistema Integrado).
- Mecanismo de protección 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

A continuación se presenta una descripción breve de los programas y proyectos que adelantan actualmente las instituciones vinculadas a las políticas de trabajo en el departamento de Cundinamarca desde el nivel nacional, departamental y municipal.

A nivel municipal, solo se citan los programas que algunos municipios plantean en sus planes de desarrollo municipal y que tienen un componente específico en la generación de empleo.

Tabla 15. Programas en curso – Cundinamarca

Nivel	Entidad líder	Entidades vinculadas	Programa	Descripción	Área
Nacional	MinTrabajo	DPS, DNP	TU (Trabajemos Unidos)	Empleabilidad en población pobre y vulnerable de la Red UNIDOS con acompañamiento, formación y entrega de apoyos	Enganche laboral
Nacional	MinTrabajo	Empresarios	Ley 1429 (Ley del primer empleo)	Formalización y generación de empleo en jóvenes y mujeres adultas	Formalización
Nacional	MinTrabajo	Gobernaciones y Alcaldías	1. Fortalecimiento a la generación de ingresos y empleo en el marco del trabajo infantil. 2. Formación de jóvenes, articulando al sector productivo con el sector educativo	El programa busca encontrar oportunidades de trabajo protegido y calificación laboral (SENA) para los jóvenes mayores de 15 años.	Trabajo infantil Formalización
Nacional	MinTrabajo	Gobernación, Alcaldías,	Plan sectorial de formalización	Articulación con los diferentes gremios para que mediante la	Formalización

Nivel	Entidad líder	Entidades vinculadas	Programa	Descripción	Área
		Cámaras de Comercio		formalización se mejoren las condiciones laborales.	
Nacional	MinTrabajo	SENA, Gobernaciones, Alcaldías, operadores privados	Servicio Público de Empleo	Plataforma institucional para lograr el encuentro entre la oferta y demanda laboral para toda la población, a través de la integración de operadores públicos y privados	Enganche laboral
Nacional	SENA	DNP	Jóvenes rurales emprendedores	Dirigido a jóvenes de 16 a 35 años, promoviendo emprendimientos que eviten la migración del campo a la ciudad, con la posibilidad de incorporarse en actividades productivas mediante proyectos productivos	Emprendimiento
Nacional	SENA	Gobernación, Alcaldías, Empresarios	Normalización y certificación de competencias laborales	Cualificar el recurso humano mediante la normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales, mejorando la cobertura, calidad y pertinencia de la oferta educativa, para facilitar la movilidad laboral.	Formación y capacitación
Nacional	DPS	SENA, empresarios	Incentivo a la capacitación para el empleo- ICE	Mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas pobres, vulnerables y víctimas, a través de formación en competencias laborales	Formación y capacitación
Nacional	MinTrabajo	PNUD, DPS, departamentos	Observatorio del Mercado Laboral - ORMET	Suministro de información estratégica para la toma de decisiones referentes al mercado laboral en las regiones	
Nacional	SENA	Empresarios	Capacitación para personas en situación de desplazamiento por la violencia	Atención articulada de la población, con el objeto de mejorar su perfil ocupacional e incrementar las posibilidades de inserción laboral, mediante la orientación ocupacional y las acciones de formación para el trabajo	Formación y capacitación
Departamento	Gobernación y Alcaldías	Cámaras de Comercio	CREA – Centros regionales de emprendimiento y asesoría empresarial	Son una herramienta diseñada por la Secretaría de Competitividad y Desarrollo de la Gobernación de Cundinamarca, que	Emprendimiento

Nivel	Entidad líder	Entidades vinculadas	Programa	Descripción	Área
				busca la prestación de servicios de asesoría empresarial para fortalecer el emprendimiento de unidades empresariales en cada una de las provincias	
Municipal	Alcaldía de Soacha		Desarrollo empresarial	Disminuir en un 50% la población desempleada identificada en el Banco de Empleo del municipio, a través de la vinculación laboral y el emprendimiento	Emprendimiento
Municipal	Alcaldía de Facatativá		Más empleo para Facatativá	Generar herramientas que permitan a la comunidad conocer u acceder a las diferentes ofertas de empleo	Enganche laboral
Municipal	Alcaldía de Funza		Fomento a la empleabilidad	Conocer la dinámica u comportamiento económico de los sectores industrial, comercial y de servicios en el territorio municipal	Formación y emprendimiento
Municipal	Alcaldía de Zipaquirá		Zipaquirá generadora de oportunidades y empleo	Impulsar humana, técnica y económicamente el fortalecimiento turístico, comercial, empresarial y agroindustrial en Zipaquirá, para promover el desarrollo económico, desde las distintas potencialidades locales	Formación y emprendimiento
Municipal	Alcaldía de Soacha		Fuerza laboral y población emprendedora	Desarrollar competencias para el trabajo y hacer gestión del empleo	Formación y enganche laboral

Fuente: FUPAD. Con base en información obtenida de: Ministerio del Trabajo, SENA y de los Planes de Desarrollo Departamental 2012-2016 "Cundinamarca Calidad de Vida" y los Planes de Desarrollo municipal de Chía, Facatativá, Zipaquirá y Soacha.

5.3 Coordinación institucional de las políticas laborales

En el departamento de Cundinamarca funcionan como espacios de coordinación de las políticas de trabajo los siguientes escenarios:

Direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo:

Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo se encuentran en los 32 departamentos del país y dependen de la Dirección de Vigilancia, Control y Gestión territorial y cumplen funciones específicas relacionadas con la atención en su jurisdicción de los asuntos relacionados con trabajo y empleo, tales como la mejora en la relación entre empleadores y trabajadores. Además, están encargadas de planear,

programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

Las líneas de acción que está ejecutando la Dirección Territorial del Ministerio en el departamento, en el tema de inspección, vigilancia y control, se encuentran focalizadas en varios sectores: floricultores, minería, trabajo infantil, zonas francas y cooperativas. En este último sector la Dirección Territorial ha establecido un filtro más riguroso para la creación de esta modalidad de asociatividad, con el fin de asegurar que el objetivo y finalidad de esta figura se cumpla dentro de las reglamentaciones establecidas. Para esto, admite que se ha pasado de la aprobación de más de 300 requerimientos al año, a sólo 30 en el mismo periodo.

Existe en la actualidad en desarrollo el proceso de división de esta Dirección Territorial en dos direcciones independientes que cubrirían, por un lado, el Distrito Capital (incluido Soacha y los municipios de Sabana Oriente en un principio) y, por el otro, una dirección exclusiva para Cundinamarca. Esto podría facilitar que la gestión y los procesos de acción de la Dirección Territorial puedan ser manejados de manera más pertinente y eficiente en el departamento. Esto dependerá en gran parte de contar no sólo con los recursos e infraestructura mencionados sino con los lineamientos claros de intervención desde el nivel central.

Subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales:

Las subcomisiones departamentales buscan fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales de cada uno de los departamentos.

Están conformadas por representantes de los gobiernos locales, sindicatos y empresarios como la CUT, CTC, CGT, ANDI, ACOPI, FENALCO, SAC y ASOBANCARIA. Esta subcomisión se reúne el primer viernes de cada mes y en la actualidad se está vinculando al proceso de formulación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo.

En Cundinamarca, esta subcomisión ha establecido su Plan de Acción para el periodo 2013-2015 sobre tres ejes en particular: Diálogo Social, Trabajo Decente y Prevención y Solución de Conflictos. Dentro del eje de Trabajo Decente se encuentran tres productos que apuntan directamente al fomento de la empleabilidad: generación de empleo, formalización laboral y menor trabajador.

La Subcomisión se perfila entonces como uno de los espacios más pertinentes para hacer la coordinación y seguimiento de este Plan de Empleo Departamental, en tanto será el escenario de concertación tripartita (gobierno, trabajadores y empleadores) por excelencia.

Adicionalmente, esta subcomisión tiene programado priorizar 35 municipios del departamento para conformar subcomisiones municipales que actúen como órganos de control local del tema laboral.

6. Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo

El presente Plan de Empleo se estructura para contribuir a solucionar los problemas detectados en el análisis que se hace al comportamiento del mercado laboral en el departamento de Cundinamarca.

Por estas razones se hace necesario definir políticas dirigidas a mermar la brecha entre la oferta y la demanda laboral, además de mejorar la calidad del empleo y las oportunidades de los grupos más vulnerables identificados en el diagnóstico del mercado laboral.

6.1 Objetivo General

Este Plan Departamental de Empleo busca establecer los lineamientos necesarios para que, logrando las sinergias entre los diferentes entes público - privados nacionales, departamentales y locales, se puedan mejorar las condiciones para el fomento y la generación de empleos de calidad en los habitantes de Cundinamarca.

Un esquema así permitirá aprovechar los recursos, potencialidades y vocaciones identificadas en el departamento, en pos de la mejora en la calidad de vida de los cundinamarqueses.

6.2 Objetivos específicos

1. Contribuir a mantener la tendencia bajista de la Tasa de Desempleo del departamento.
2. Mejorar la calidad del empleo en el departamento a través de la reducción del subempleo, la reducción de la informalidad y el aumento de ocupados que reciben por lo menos un salario mínimo.
3. Mejorar el capital humano (formación para el trabajo y competencias) de la población de la Red UNIDOS y víctimas registrada en el departamento
4. Reducir el porcentaje de trabajo infantil asociado a actividades de riesgo.
5. Lograr, bajo el marco de este programa de asistencia técnica, la integración regional público - privada de las entidades territoriales de orden nacional, departamental y local para la formulación, gestión e implementación de los proyectos estratégicos identificados y concertados en las regiones.
6. Determinar en algunas regiones la caracterización del tejido empresarial presente para identificar el potencial productivo, los perfiles laborales requeridos, características de contratación de la mano de obra y su rol como dinamizador del empleo desde el área de responsabilidad social.
7. Desarrollar y articular programas de formación en competencias laborales específicas de acuerdo con la vocación productiva de cada región a través de

la concertación entre el SENA, Universidades y el sector productivo, priorizando las poblaciones especiales (Unidos, Víctimas, etc.).

8. Impulsar el desarrollo de infraestructura y logística para la competitividad de las regiones y la generación de nuevos empleos.
9. Apoyar a los programas y/o centros de apoyo técnico y/o acceso a mercados como una herramienta para la transformación productiva en las regiones y la sostenibilidad de las empresas.
10. Fortalecer la planificación y gestión turística en las regiones con esta vocación para desarrollar los emprendimientos y la asociatividad requeridos para el fomento del empleo y la generación de ingresos de los pobladores.
11. Visibilizar en los territorios la oferta institucional del Ministerio del Trabajo en cuanto al fomento del empleo, intermediación laboral y normatividad.

6.3 Metas e indicadores

El Plan Departamental de Empleo de Cundinamarca tiene como metas estratégicas las siguientes:

Metas	Indicadores
6.3.1 Metas de gestión	
1. Articular eficiente y eficazmente las acciones de la Gobernación de Cundinamarca y la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales con este Plan de Empleo, en lo referente a la gestión del empleo.	Número de espacios institucionales efectivamente creados para articular las acciones de la Gobernación de Cundinamarca y la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales con este Plan de Empleo, en lo referente a la gestión del empleo.
2. Implementar a nivel territorial las políticas activas de empleo ofrecidas por el Ministerio del Trabajo en su oferta institucional.	Política activa de empleo ofrecida por el Ministerio del Trabajo en su oferta institucional implementadas en el departamento. Cantidad de recursos asignados para la implementación de las políticas activas de empleo ofrecidas en el Plan de Desarrollo Turístico para el Tolima por el Ministerio del Trabajo en su oferta institucional.
3. Fortalecer los espacios de participación y concertación territoriales y departamentales para el fomento de la empleabilidad en el departamento.	Cantidad de recursos asignados para el fortalecimiento de los espacios de participación y concertación territoriales y departamentales para el fomento de la empleabilidad en el departamento.

	Número de instituciones públicas y privadas participantes en los espacios de participación y concertación territoriales y departamentales para el fomento de la empleabilidad en el departamento.
4. Fortalecer los procesos asociativos en el departamento.	Cantidad de recursos asignados para el fortalecimiento de los procesos asociativos en el departamento. Número de instituciones públicas y privadas participantes en los procesos asociativos del departamento.
6.3.2 Metas de producto	
1. Crear un ORMET (Observatorio regional del Mercado del Trabajo) para Cundinamarca	Cantidad de recursos asignados para la creación del Observatorio regional del Mercado del Trabajo. Número de instituciones vinculadas al Observatorio regional del Mercado del Trabajo.
2. Implementar el Sistema de Gestión de Empleo a nivel regional y municipal.	Número de instituciones vinculadas al Sistema de Gestión de Empleo. Un documento que defina el proceso de seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión de Empleo. Número de usuarios atendidos por el Sistema de Gestión de Empleo. Cantidad de recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de Empleo.
3. Definir los perfiles laborales requeridos en las provincias de Sabana Occidente y Soacha.	Base de datos con información de perfiles laborales por sectores en Sabana Occidente y Soacha.
4. Consolidar dos Planes Turísticos Regionales en el departamento como fuente de nuevos empleos y mayores ingresos.	Número de Planes Turísticos Regionales en el departamento como fuente de nuevos empleos y mayores ingresos. Número de instituciones vinculadas en la consolidación de Planes Turísticos Regionales en el departamento, como fuente de nuevos empleos y mayores ingresos.

7. Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental 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 de Cundinamarca:

Nombre del proyecto: Un estudio sobre la dinámica económica y laboral del sector empresarial e identificación de los perfiles laborales requeridos en la provincia de
--

sabana occidente

Objetivo del proyecto:

Contratar un operador que ejecute la investigación sobre la vocación económica social y laboral de la provincia de Sabana Occidente, identifique el perfil empresarial e industrial y de un diagnóstico real de las condiciones de vida de la región

Objetivos específicos

Conocer las necesidades de la industria en cuanto a su actividad productiva, las características de su aporte a la economía regional y los perfiles laborales requeridos que servirán para articular los programas de capacitación y formación con las instituciones educativas públicas y privadas de la región.

- * Reconocer la vocación productiva de la provincia de Sabana Occidente
- * Diagnóstico de la base empresarial e industrial de la región
- * Diagnóstico sobre la calidad de vida de los municipios que la integran
- * Obtener recomendaciones en materia de la orientación de la política pública en materia del empleo de los municipios involucrados.

Descripción:

Este proyecto hace parte de una juiciosa planeación estratégica en el territorio, por lo cual se requiere identificar la dinámica económica y laboral de la región, en la vía de la toma de obtener una herramienta que permita dar informe a las entidades territoriales para la toma de decisiones en materia de política pública.

Estado: formulados términos de referencia

Entidad líder: Gobernación de Cundinamarca, Alcaldía de Mosquera, Alcaldía de Madrid, Alcaldía de Cota, Alcaldía de Facatativá, Cámara de Comercio de Facatativá

Localización: Sabana Occidente y Centro

Actividades principales

metas en el empleo:

Las metas en el empleo son a largo plazo debido a que se trata de un estudio previo que permita la construcción y formulación de otros que logren fomentar el empleo.

Costo:\$ 1.000.000.000

Fuentes de financiación y aportantes:

Gobernación de Cundinamarca, Municipios de Facatativá, Mosquera, Madrid, Cota, El Rosal, Subachoque, Bojacá, la Cámara de Comercio de Facatativá

7.2 Eje estratégico 1: Desarrollo y Competitividad

Este eje tiene como fin maximizar los sectores de mayor crecimiento (industria manufacturera, transporte, almacenamiento y comunicaciones) y potencializar otros que apunten a mejorar la productividad y competitividad del departamento, aprovechando las vocaciones y apuestas productivas de cada región.

La base de este crecimiento se fundamenta en la articulación con los programas desarrollados bajo el marco del Plan Departamental de Desarrollo para Cundinamarca y de los diferentes Planes Regionales de Competitividad.

Dentro de esta estrategia se encuentran los proyectos relacionados con el desarrollo de infraestructura logística, el mejoramiento de las cadenas productivas y desarrollo de sectores estratégicos como el turismo.

Este eje estratégico consiste en la ejecución de un conjunto de proyectos de fomento a las actividades productivas de Cundinamarca, con la finalidad de generar empleos de calidad. Teniendo en cuenta el perfil productivo del departamento y la identificación de sectores clave para la dinamización de la economía y la generación de empleo formal, se contemplan los siguientes proyectos:

Programa 1: *Infraestructura logística para la competitividad*

Descripción u objetivo del programa: este programa busca generar las condiciones de infraestructura física necesarias para aprovechar las ventajas competitivas que tienen algunos municipios y regiones del departamento en términos de abastecimiento, accesibilidad y funcionalidad para fortalecer la competitividad del departamento.

Proyecto 1: Centro de operaciones logísticas del sur de Bogotá

Objetivo: construir el centro logístico y de carga de mayor capacidad y más moderno del país, que permita la desconsolidación de la carga proveniente del sur de Colombia, su manipulación y posterior distribución hacia Bogotá y el resto de provincias del departamento.

Descripción: Las necesidades a las que responde el proyecto son:

- Disminución de los costos logísticos de transporte de mercancías.
- Reducción de la congestión vehicular ocasionada por el tránsito de vehículos de carga pesada.
- Apoyo a la estrategia de seguridad alimentaria de Bogotá y los municipios de la Sabana.
- Contar con una plataforma logística moderna para la desconsolidación, almacenamiento y distribución de carga.
- Disminución en los tiempos en el despacho de mercancías.
- Generación de desarrollo urbano.
- Generación de nuevos puestos de trabajo para habitantes de la región.

En la actualidad, se identifican dos proyectos de carácter privado que responden a las necesidades planteadas anteriormente y que se encuentran en etapa de estudio y adecuación de tierras. Estos dos proyectos son: El Faro (Constructora Concreto) y Parque Industrial Tequendama IV (Constructora especializada)

Estado: contratación y ejecución

Entidades vinculadas: inversión privada (CONCRETO) con el apoyo técnico de las Alcaldías de Soacha y Sibaté y de la Gobernación de Cundinamarca.

Entidad líder: CONCRETO

Localización: Alcaldías de Soacha y Sibaté, y la Gobernación de Cundinamarca.

Actividades principales:

- Voluntad política de las instituciones públicas y privadas de la región para la ejecución del proyecto.
- Formación al recurso humano en competencias específicas.
- Articulación de los POT.

Empleos estimados: 500 empleos directos y 3.000 indirectos

Otras metas:

- Reducción de los niveles de contaminación y de congestión vehicular.
- Disminución de la presión sobre la malla vial dentro de la provincia.
- Construcción de la plataforma logística competitiva.
- Reducción en el tiempo de entrega, descargue y despacho de las mercancías.
- Mayores niveles de productividad empresarial.
- Desarrollo económico de la provincia y generación de oportunidades laborales.

Valor del proyecto: \$ 50.000 millones

Horizonte en el tiempo: mediano y largo plazo

Proyecto 2: Centro de operaciones logísticas de alimentos y transformación agroindustrial en el norte de Cundinamarca – Nodo Zipaquirá

Objetivo: construir un moderno centro de operación logística de alimentos y transformación agroindustrial que permita mejorar el modelo de abastecimiento de alimentos en la región, en las condiciones de exigencia de los mercados evolutivos, reduciendo las microcadenas de intermediación, articulando así el abastecimiento del norte del país y de Cundinamarca para su posterior distribución hacia Bogotá y el resto de provincias del departamento.

Descripción: Las necesidades a las que responde el proyecto son:

- Contribuir con la generación de empleo en la región.
- Implementar un sistema moderno de acopio, industrialización, transformación, comercialización y distribución de productos agroalimentarios.
- Disminución de los costos logísticos de transporte de alimentos.
- Aplicar trazabilidad a los productos a lo largo de todas las etapas de abastecimiento.
- Reducción de la congestión vehicular ocasionada por el tránsito de vehículos de carga pesada hacia Corabastos y centros de distribución desde la zona norte.
- Apoyo a la estrategia de seguridad alimentaria de Bogotá y los municipios de la Sabana.
- Ingresar al comercio moderno y nuevos canales institucionales.

- Contar con una plataforma logística moderna para la des consolidación, almacenamiento y distribución de carga.
- Crear un escenario propicio para la comercialización moderna de los productos de la región.
- Disminución en los tiempos en el despacho de mercancías.
- Generación de desarrollo urbano.
- Mejorar la competitividad a través del fortalecimiento y asistencia directa a los productores y a la cadena productiva
- Generación de valor agregado al mercado de alimentos.

En la actualidad, Zipaquirá cuenta con una zona de desarrollo agroindustrial habilitada en el POT, bordeada por la variante de la Concesión Los Comuneros, que comunica con la zona norte del país (hasta Venezuela) y con inversionistas dispuestos a realizar las respectivas inversiones, en alianza público – privada o, con capital privado.

Estado: diseño y ejecución del proyecto.

Entidades vinculadas Posibilidad de alianza público – privada o inversión privada con el apoyo técnico de la Alcaldía de Zipaquirá.

Entidad líder: Alcaldía de Zipaquirá.

Localización: municipio de Zipaquirá.

Actividades principales:

- Articular voluntad política de las instituciones públicas y privadas de la región para la ejecución del proyecto.
- Formación al recurso humano en competencias específicas.

Empleos estimados:

Generación de empleo directo	2.000
Generación de empleo indirecto	8.000
Comercialización en miles toneladas anuales	200
Cobertura del proyecto N° habitantes	1'000.000

Otras metas:

- Distribución equitativa y rentable.
- Acompañamiento en todo el proceso de la cadena.
- Convenios con municipios abastecedores.
- Transferencia a la red de centrales del país.
- Concertar actividades con las instituciones del sector agroalimentario.

- Asociatividad y clústeres agroproductivos.
- Trazabilidad, BPA- BPM- BPC
- Capacitación y transferencia de tecnología
- Asistencia técnica a la cadena.
- Programas sanitarios.
- Promoción en el mercado.
- Auditorios y salas de capacitación.
- Bodega especializada para comercialización de los productos.
- Cafeterías y restaurantes.
- Central de carga.
- Centro comercial artículos en general.
- Centro de ferias y exposiciones.
- Centro de información de precios, volúmenes, y productos tranzados.
- Centro de investigaciones y estudio de mercados.
- Centro de operación logística.
- Concesionario de vehículos y maquinaria agrícola.
- Centros y plataformas de negocios, entidades bancarias y de seguros.
- Estaciones de servicio gasolina y lubricantes.
- Laboratorio de control de calidad.
- Lavadero de camiones.
- Mercado de envases y empaques.
- Mercado de productores asociados.
- Oficina de comercio exterior y sociedades de intermediación aduanera.

Valor del proyecto: \$80.000 millones.

Horizonte en el tiempo: mediano y largo plazo.

Programa 2: Apuestas estratégicas

Descripción u objetivo del Programa: busca generar las condiciones de infraestructura física necesarias para aprovechar las ventajas competitivas que tienen algunos municipios y regiones del departamento en términos de abastecimiento, accesibilidad y funcionalidad para fortalecer la competitividad del departamento.

Proyecto 1: Corredor turístico y gastronómico de Sabana centro

Objetivo: desarrollar el corredor turístico, recreativo y gastronómico de la Sabana Centro, por medio de la promoción y el aprovechamiento de su complementariedad con otros atractivos de la región, de tal forma que se incremente el número de turistas al año en la provincia, se dinamicen otras actividades productivas de la región y se incrementen los ingresos de sus habitantes.

Descripción: las necesidades en el mercado del trabajo a las que responde el proyecto son:

- Acompañamiento a las micro y pequeñas empresas en factores de sostenibilidad y competitividad.
- Difusión de una cultura de asociatividad y de integración en cadenas productivas.
- Reducción de la migración del capital humano calificado de la región.
- Desarrollo del potencial turístico.

Estado: idea

Entidades vinculadas: inversión privada con el apoyo técnico de las alcaldías, FENALCO, ACODRES, la Gobernación de Cundinamarca y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Entidad Líder: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Localización: Alcaldías de Cajicá, Cogua, Cota, Chía, Gachancipá, Nemocón, Sopó, Tabio, Tenjo, Tocancipá, Zipaquirá.

Actividades principales:

- Estudio de pre factibilidad del proyecto.
- Módulo de capacitación y desarrollo de técnicas de atención al cliente.
- Inventario de los destinos y unidades turísticas de la provincia.
- Sistema de información (portal turístico y gastronómico de la Sabana Centro) donde, además de promocionar el turismo en la provincia, se den a conocer los beneficios de estar en la red.
- Centro de operaciones de la red "Corredor turístico y gastronómico de la Sabana Centro".
- Adecuación, mejoramiento y estandarización de la infraestructura de restaurantes pertenecientes al corredor.

Empleos estimados: aproximadamente 300 empleos directos y más de 500 indirectos.

Otras metas:

- Formación del recurso humano de la provincia.
- Generación de empleos de calidad en la región.
- Diversificación de la oferta turística de la provincia.
- Mejora de ingresos de la población.

- Complementariedad y articulación en la oferta de servicios en los diferentes municipios.
- Fomento a la integración municipal y a la asociatividad empresarial.
- 100 establecimientos en red en el corredor.
- 3.000 visitantes al corredor por año.

Valor del proyecto: \$ 1.100 millones.

Horizonte en el tiempo: mediano y largo plazo.

Proyecto 2: Plan turístico del Tequendama

Objetivo: orientar al sector público y privado en el desarrollo turístico de la región, además de impulsar nuevas actividades y dinámicas de tipo económico, generar fuentes de empleo alternativas y fomentar procesos de asociatividad, innovación y calidad entre los empresarios del sector del turismo y los sectores conexos.

Descripción: las necesidades a las que responde el proyecto son:

Contar con una herramienta coherente y bien coordinada que defina las políticas, estrategias y acciones necesarias para la promoción y el desarrollo de los destinos y productos turísticos de la Provincia en nuevos mercados, así como su consolidación en los ya existentes.

Estado: idea

Entidades vinculadas: Gobernación de Cundinamarca, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; Cámara de Comercio de Girardot y las Alcaldías de los 10 municipios de la región.

Entidad Líder: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; y la Gobernación de Cundinamarca.

Localización: Alcaldías de Anapoima, Anolaima, Apulo, Cachipay, El Colegio, La Mesa, Quipile, San Antonio del Tequendama, Tena, Viotá.

Actividades principales:

- Inventario de la oferta turística.
- Caracterización de la actividad en la región.
- Estrategias de promoción territorial turística.
- Benchmarking competitivo del sector.
- Análisis de impactos.
- Formulación del Plan Turístico.
- Diseño del material promocional.
- Montaje de la gerencia de operación del plan.

Empleos estimados: Creación de nuevos empleos directos (300) e indirectos (900).

Otras metas:

- Crecimiento de 3% adicional en el PIB de hoteles y restaurantes de Tequendama.
- Crecimiento de 1% adicional en el PIB de comercio de Tequendama.

Valor del proyecto: \$ 2.300 millones.

Horizonte en el tiempo: mediano y 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 el mejoramiento de los ingresos y la generación de nuevos empleos.

Programa 1: *Transformación productiva, innovación y desarrollo tecnológico*

Descripción u objetivo del programa: el programa tiene como propósito la utilización eficiente de los diferentes recursos técnicos y tecnológicos para mejorar la productividad y lograr el acceso a nuevos mercados, con el fin de mejorar el nivel de ingresos de los productores y la creación de nuevos empleos en los sectores productivos.

Proyecto 1: Programa de tecnificación y certificación en BPA (con énfasis en frutas, café, plantas aromáticas, ornamentales y follajes)

Objetivo: Estructurar un programa de certificación y tecnificación que contribuya a la competitividad y el desarrollo tecnológico del sector agrícola de la Provincia del Tequendama, a través de la innovación y transferencia de tecnología con énfasis en la implementación de “Buenas prácticas agrícolas”, con atención prioritaria en cultivos de frutas, café, plantas aromáticas, ornamentales y follajes

Descripción: Las necesidades a las que responde el proyecto son:

- Ofrecer a los productores de la región una herramienta que permita certificar el cumplimiento en la aplicación de las Buenas Prácticas Agrícolas en sus sistemas de producción.
- Facilitar el acceso de los productos de la Provincia a mercados que exigen estándares mínimos de calidad para su ingreso.
- Establecer una cultura de buenas prácticas de calidad entre los productores agrícolas de la Provincia de Tequendama.
- Elevar la competitividad, tecnificación y el valor agregado en la producción agrícola de la Provincia.
- Generar reputación y confianza en la calidad de la producción agrícola.

Estado: Idea

Entidades vinculadas: Gobernación de Cundinamarca, Alcaldías municipales, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural; Universidades, SENA, Corporación Autónoma Regional (CAR), CORPOICA, INVIMA, Corporación Colombia Internacional (CCI), Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (INCODER), Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), Cámaras de Comercio de Girardot y Facatativá, productores locales.

Entidad Líder: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Localización: Alcaldías de Anapoima, Anolaima, Apulo, Cachipay, El Colegio, La Mesa, Quipile, San Antonio del Tequendama, Tena, Viotá.

Actividades principales:

- Realización de un censo de productores agrícolas en la Provincia.
- Difusión de los procesos de capacitación y financiamiento para el proceso de certificación, entre los productores agrícolas de la Provincia.
- Acompañamiento, asesoría y apoyo por parte de las autoridades competentes en el proceso de certificación de “Buenas prácticas agrícolas” ante el ICONTEC, única entidad autorizada y reconocida internacionalmente en los procesos de certificación de este tipo.
- Capacitación a los productores agrícolas de la provincia de Tequendama para seguir los lineamientos de producción de las Buenas Prácticas Agrícolas, establecidos en las normas Global Gap y NTC 5400, aplicadas por el ICONTEC.
- Fomento y financiación para la adquisición de maquinaria, infraestructura y nuevas tecnologías para la producción agrícola.
- Búsqueda de canales de comercialización, propaganda y mercadeo en nuevos mercados, con el fin de promocionar y posicionar la producción regional.

Empleos estimados: generación de 200 nuevos empleos directos.

Otras metas:

- Mejoramiento del nivel de ingresos de los productores agrícolas de la región.
- Aprovechamiento sostenible del potencial agrícola de la provincia.
- Fomento de una cultura de asociatividad entre los productores locales
- Implementación de políticas de articulación de los esfuerzos públicos y privados para el fortalecimiento de la producción agrícola del Tequendama.
- Innovación en productos que diferencien la producción agrícola de la provincia por su alta calidad.

Lograr que el 25% de unidades económicas dedicadas a la producción agrícola en la provincia del Tequendama, cuenten con certificación en Buenas Prácticas Agrícolas otorgada por el ICONTEC, de acuerdo a las normas Global Gap y NTC 5400.

Valor del proyecto: \$ 5.000 millones.

Horizonte en el tiempo: corto y mediano plazo.

Proyecto 2: Abastecimiento competitivo y seguridad alimentaria (Sipaida)

Objetivo: diseñar e implementar un modelo para el abastecimiento alimentario en la provincia de Soacha en el que, mediante un mercado concertado, se concilie la producción, los canales de comercialización y la demanda final, de tal forma que se garanticen mejores condiciones de precios al productor y consumidor final, así como estándares de calidad en los alimentos que se consumen en la provincia.

Descripción:

Las necesidades a las que responde el proyecto son:

- Altos costos de los alimentos.
- Desnutrición infantil.
- Ineficiencias de los procesos de producción y comercialización agropecuaria.

Estado: ejecución.

Entidades vinculadas: actores estratégicos:

- Sector Gobierno: agente dinamizador para el desarrollo socio económico territorial. Apoyo técnico y gestión pública de las alcaldías de Soacha, Sibaté, Bogotá y la Gobernación de Cundinamarca. Ministerios de Agricultura, Trabajo, Salud y Comercio, FAO, Departamento para la Prosperidad Social -DPS, productores de Soacha, Sumapaz y Tequendama, Cámara de Comercio de Bogotá, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, Red UNIDOS, Programa Familias en Acción, FENALCO, ANSPE, Secretaría de Desarrollo Económico, SENA, IICA, FENALCE, ASOHOFRUCO, FEDEGÁN, EMGESA, FEDEPAPA, FENAVI, FEDEPAPA, APAVE, Universidad Nacional, municipios de Soacha, Sibaté y Viotá.

Entidad Líder: Gobernación de Cundinamarca, Alcaldías de Soacha y Sibaté.

Localización: Alcaldías de Soacha y Sibaté.

Actividades principales:

- Caracterización de la producción agrícola en la provincia que determine los productos a ser comercializados.
- Capacitación técnica a los productores agrícolas de la provincia.
- Estudios de mercado para los productos agrícolas.
- Campañas de sensibilización en la comunidad.
- Acuerdos con centros de comercialización y despacho.

Empleos estimados: 680 empleos directos y 950 empleos indirectos

Otras metas:

- Mejores condiciones de los precios para los alimentos que se comercializan en la provincia.
- Mejoramiento del poder de negociación de los productores agrícolas al unificar la oferta de sus productos.
- Mejoramiento en los circuitos de comercialización de los productos agrícolas.
- Generación de valor agregado a los productos agrícolas de la región.
- Reducir el impacto de la intervención de intermediarios en 15% sobre el precio final del bien.
- 3.000 hogares de la provincia con acceso al programa.

Valor del proyecto: \$ 1.000 millones.

Horizonte en el tiempo: corto y mediano 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 las diferentes regiones del departamento, con base en la articulación eficiente del sector público, privado y académico disponible.

Programa 1: *Formación del capital Humano*

Descripción u objetivo del Programa: el enfoque de este programa se basa en la identificación de los perfiles laborales demandados en los diferentes sectores productivos del departamento, para desarrollar los programas y ofertas de formación para el empleo de las entidades públicas y privadas disponibles a nivel departamental y local.

Proyecto 1: Estudio sobre la dinámica económica y laboral del sector empresarial e identificación de los perfiles laborales requeridos en la provincia de Sabana Occidente

Objetivo: elaborar un diagnóstico empresarial en la provincia de Sabana Occidente, que permita identificar la situación actual de los sectores productivos en torno a los requerimientos y necesidades de mano de obra, con el fin de formular políticas, programas y proyectos dirigidos a fortalecer las competencias laborales del recurso humano, que les permita mayores oportunidades de acceso al empleo formal.

Descripción:

Las necesidades a las que responde el proyecto son:

El conocimiento de las necesidades de la industria en cuanto a su actividad productiva, las

características de su aporte a la economía regional y los perfiles laborales requeridos servirán para articular los programas de capacitación y formación con las instituciones educativas públicas y privadas de la región.

Estado: perfil.

Entidades vinculadas: Gobernación de Cundinamarca, Alcaldías de los ocho municipios de la región, Cámara de Comercio de Facatativá, SENA, UNIMINUTO, Universidad de Cundinamarca, Ministerio de Industria y Comercio, Universidad Nacional, sector privado.

Entidad líder: Gobernación de Cundinamarca.

Localización: Sabana Occidente: Facatativá, Subachoque, El Rosal, Zipacón, Bojacá, Funza, Madrid y Mosquera.

Actividades principales:

- Lograr la voluntad política de las instituciones públicas y privadas de la región para la ejecución del proyecto.
- Selección de un operador para adelantar el censo y diseño de la herramienta necesaria para desarrollarlo.
- Gestión de los recursos.

Empleos estimados: Generar a través de la formación pertinente identificada en la región, la vinculación laboral de 1.200 empleos directos.

Otras metas:

- Validación de la vocación productiva de la región.
- Inventario de las empresas presentes en la zona y su lugar de facturación.
- Construcción de indicadores de evaluación y seguimiento de aspectos empresariales y laborales.
- Reconocimiento de los perfiles laborales con mayor demanda en el sector empresarial, presente y en el potencial (nuevas empresas por llegar a la región, zonas francas y parques industriales).
- Formulación de un programa de capacitación más pertinente para la provincia.
- Articulación sectores público – privado – academia para la formación de un capital humano con mejores posibilidades de inclusión laboral (SENA, Universidad de Cundinamarca, Universidad Nacional, UNIMINUTO).
- Diagnóstico empresarial de la provincia que permita la formulación de planes de acción en términos de formación de la mano de obra requerida.
- Contribución a la meta de disminución del desempleo y la informalidad laboral y empresarial en la región.
- Diseño e implementación de nuevos cursos de formación para el empleo, conforme a las necesidades de la región y articulando instituciones de formación públicas y privadas.

Valor del proyecto: \$ 1.000 millones.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 2: Estudio sobre la dinámica económica y laboral del sector empresarial e identificación de los perfiles laborales requeridos en la provincia de Soacha.

Objetivo: elaborar un diagnóstico empresarial en la provincia de Soacha que permita identificar la situación actual de los sectores productivos en torno a los requerimientos y necesidades de mano de obra, con el fin de formular políticas, programas y proyectos dirigidos a fortalecer las competencias laborales del recurso humano, que les permita mayores oportunidades de acceso al empleo formal.

Descripción:

El conocimiento de las necesidades de la industria, en cuanto a los perfiles laborales requeridos, servirá para articular los programas de capacitación y formación del municipio.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernación de Cundinamarca, Alcaldía de Soacha y Sibaté, Cámara de Comercio de Bogotá, AINCA, ASOMUÑA, SENA, UNIMUNUTO, Universidad de Cundinamarca, sector privado.

Entidad líder: Gobernación de Cundinamarca.

Localización: Alcaldías de Soacha y Sibaté.

Actividades principales:

- Lograr la voluntad política de las instituciones públicas y privadas de la región para la ejecución del proyecto.
- Selección de un operador para adelantar el censo y diseño de la herramienta necesaria para desarrollarlo.
- Gestión de los recursos.

Empleos estimados: generar a través de la formación pertinente identificada en la región la vinculación laboral de 500 empleos directos.

Otras metas:

- Validación de la vocación productiva de la región.
- Inventario de las empresas presentes en la zona y su lugar de facturación.
- Construcción de indicadores de evaluación y seguimiento de aspectos empresariales y laborales.
- Reconocimiento de los perfiles laborales con mayor demanda en el sector empresarial presente y en el potencial (Centro de operaciones logístico de carga).

- Formulación de un programa de capacitación más pertinente para la provincia.
- Articulación sectores público – privado – academia para la formación de un capital humano con mejores posibilidades de inclusión laboral.
- Diagnóstico empresarial de la provincia que permita la formulación de planes de acción en términos de formación de la mano de obra requerida.
- Contribución a la meta de disminución del desempleo en Soacha.
- Diseño e implementación de nuevos cursos de formación para el empleo conforme a las necesidades de la región y articulando instituciones de formación públicas y privadas.

Valor del proyecto: \$ 500 millones.

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.

Programa 1: *Gestión para el empleo*

Descripción u objetivo del programa: busca articular los recursos físicos, tecnológicos y humanos para desarrollar a nivel regional y local las políticas activas y pasivas de empleo (gestión de empleo, capacitación, emprendimiento, seguro de desempleo, etc.).

Proyecto 1: Creación e Implementación de cinco (5) Centros de atención del servicio de empleo en Cundinamarca

Objetivo: Implementar el Servicio de Empleo en el departamento a través de la creación inicial de cinco “Centros de atención del servicio de empleo”, en conjunto con la Gobernación de Cundinamarca. La estrategia va unida a la implementación de los CREA (Centros Regionales de Emprendimiento y Asesoría Empresarial) que adelanta la Gobernación como meta de su Plan de Desarrollo 2012 - 2015.

Descripción:

Las necesidades a las que responde el proyecto son:

- Ausencia de información sobre las competencias de los trabajadores y las necesidades de las empresas.
- Brecha entre oferta y demanda laboral.

- Desarticulación de entidades públicas de gestión de empleo.
- Ausencia de estrategias regionales y coyunturales de empleo.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo, Gobernación de Cundinamarca, Alcaldías de los municipios priorizados, Cámara de Comercio de Bogotá, Cámara de Comercio de Facatativá, Cajas de Compensación Familiar, sector privado.

Entidad Líder: Gobernación de Cundinamarca.

Localización: centros (CREA) de cinco municipios (por seleccionar, de acuerdo al cronograma de apertura de estos centros por parte de la Gobernación de Cundinamarca).

Actividades principales:

- Elaboración de un Convenio entre el Ministerio del Trabajo y la Gobernación de Cundinamarca para utilizar un espacio físico dentro de los CREA, para implementar el Centro de Atención del Servicio de Empleo como un servicio complementario.
- Entrega de manuales técnicos: manual de recursos humanos, recomendaciones de infraestructura y mobiliario, guía de servicios, monitoreo y seguimiento.
- Entrega del software (voluntario) del Servicio de Empleo por parte del Ministerio del Trabajo.
- Asistencia técnica en la etapa de implementación: prestación de servicios y tecnológica.
- Capacitación de equipos de trabajo.
- Acciones para garantizar su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Empleos estimados: aunque es difícil de cuantificar en este momento, se pretende que cada Centro de Empleo en cada CREA pueda gestionar un promedio de 500 empleos directos al año, lo que equivaldría a 2.500 empleos en el primer año.

Otras metas:

- Un Sistema de Información de Gestión del Empleo desarrollado en el departamento.
- Articulación eficiente entre la oferta y la demanda laboral presente en cada región.
- Utilización por parte de los empresarios de canales formales para la búsqueda y contratación de sus empleados.
- Reconocimiento de los perfiles laborales con mayor demanda en el sector empresarial.

Valor del proyecto: \$ 100 millones.

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.

Programa 1: Información estratégica del mercado laboral

Descripción u objetivo del Programa: este programa está centrado en la puesta en marcha de los mecanismos y herramientas para recopilar y analizar la información del mercado laboral de una región, con el ánimo de construir líneas de base para la formulación de políticas y/o planes de generación de empleo e ingresos para la población.

Proyecto 1: Creación del Observatorio regional del mercado del trabajo (ORMET) para Cundinamarca

Objetivo: crear el ORMET como la entidad encargada de recopilar, procesar y socializar toda la información relacionada con el mercado laboral del departamento de Cundinamarca.

Descripción:

Las necesidades a las que responde el proyecto son:

- Ausencia de información completa y actualizada sobre diagnósticos laborales en el departamento.
- Necesidad de contar con un diagnóstico de los perfiles ocupacionales por sector y por región.
- Contar con informes periódicos (trimestrales) de la coyuntura laboral en el departamento.
- Fortalecimiento de la “Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales” al incluir en su mesa a un organismo que cuente con la información laboral del departamento.

Estado: diseño.

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo, Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo - PNUD, Departamento para la Prosperidad Social - DPS, Gobernación de Cundinamarca, Subcomisión de Concertación Departamental de Políticas Salariales y Laborales, Alcaldías municipales.

Entidad líder: Ministerio del Trabajo, PNUD.

Localización: Gobernación de Cundinamarca y Alcaldías del departamento.

Actividades principales:

- Elaboración de un Convenio entre el Ministerio del Trabajo y la Gobernación de Cundinamarca para formalizar la creación del Observatorio.
- Definición de requisitos físicos, humanos y tecnológicos.
- Asistencia técnica en la etapa de implementación: prestación de servicios y tecnológica.
- Capacitación de equipos de trabajo.
- Acciones para garantizar su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Empleos estimados: no es posible la estimación.

Otras metas:

- Un Sistema de Información del mercado laboral desarrollado en el departamento.
- Estudios sectoriales sobre perfiles ocupacionales por región.
- Establecimiento de una línea base del mercado laboral para la formulación de programas de generación de empleo en el departamento.
- Identificación de las oportunidades productivas disponibles para la población más pobre y vulnerable.
- Análisis del impacto sobre el mercado laboral de la región de las diferentes variables económicas, proyectos regionales, tratados de comercio, etc.

Valor del proyecto: \$ 60 millones.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

7.7 Eje estratégico 6: Fortalecimiento normativo y diálogo social

En este eje está centrado el establecimiento de lineamientos y directrices para orientar a las organizaciones territoriales en la aplicación de las estrategias de prevención, inspección, vigilancia y control.

Proyecto 1: Fomento del diálogo social a través de la aplicación de las estrategias del Gobierno Nacional y la OIT en Cundinamarca, referentes a la política pública de trabajo decente

Objetivos:

- Promover que los trabajadores, empleadores y gobierno conozcan sobre el marco legal y constitucional del diálogo social en Colombia y posicionar departamentalmente a la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SCPLS).

- Fortalecer la cultura de diálogo social y promoción de las buenas relaciones laborales dentro del espíritu de coordinación, economía y equilibrio social.

Estado: formulación.

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo, Gobernación de Cundinamarca, Alcaldías de los municipios priorizados, Organización Internacional del Trabajo -OIT.

Entidad Líder: Ministerio del Trabajo, OIT, SCPLS.

Localización: plan piloto en 35 municipios de Cundinamarca.

Actividades principales:

- Capacitación de los miembros tripartitos de la SCPLS.
- Reunión con los cuatro sectores empresariales más relevantes del departamento de Cundinamarca del sector agroindustrial (flores, frutas exportables, lácteos con valor agregado)
- Llevar propuestas o iniciativas de ordenanzas a la Asamblea de Cundinamarca, en lo que a política del trabajo decente se refiere.
- Reuniones personalizadas con los alcaldes de los municipios seleccionados.
- Reuniones periódicas con las centrales obreras (CTC, CUT y CGT) para identificar los conflictos laborales colectivos relevantes en la región.

Horizonte en el tiempo: mediano plazo.

Proyecto 2: Fortalecimiento de los Comités de erradicación del trabajo infantil (CETI) municipales

Objetivo: Concientizar a las autoridades municipales de la importancia de velar por el bienestar de los niños y niñas del departamento, impulsando la implementación de acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil.

Estado: formulación.

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo, Gobernación de Cundinamarca, Alcaldías de los municipios priorizados, OIT.

Entidad Líder: Ministerio del Trabajo, OIT, SCPLS.

Localización: plan piloto en 35 municipios de Cundinamarca.

Actividades principales:

- Impulsar la generación del escenario propicio para realizar alianzas con organismos nacionales e internacionales para el tema de denuncias de redes que perjudican a la población infantil.
- Conformación de las CETI municipales y la implementación de la Estrategia Nacional de Erradicación de Trabajo Infantil (ENETI).

- Reuniones y capacitaciones periódicas con los sectores económicos del departamento para evidenciar la importancia de no incorporar niños y niñas a la fuerza laboral.

Horizonte en el tiempo: mediano plazo.

Tabla 16. Proyectos en el departamento de Cundinamarca, discriminado por Ejes estratégicos

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
1. Desarrollo y Competitividad	1. Centro de operaciones logísticas del sur de Bogotá	Construir el centro logístico y de carga de mayor capacidad y más moderno del país, que permita la desconsolidación de la carga proveniente del sur de Colombia, su manipulación y posterior distribución hacia Bogotá y el resto de provincias del departamento.	Las necesidades a las que responde el proyecto son: 1. Disminución de los costos logísticos de transporte de mercancías. 2. Reducción de la congestión vehicular ocasionada por el tránsito de vehículos de carga pesada. 3. Apoyo a la Estrategia de Seguridad Alimentaria de Bogotá y los municipios de la Sabana. 4. Contar con una plataforma logística moderna para la desconsolidación, almacenamiento y distribución de carga. 5. Disminución en los tiempos en el despacho de mercancías. 6. Generación de desarrollo urbano. 7. Generación de nuevos puestos de trabajo para habitantes de la región.	Contratación y ejecución	500 empleos directos y 3.000 indirectos.	\$ 50.000'000.000	Mediano y largo plazo
	2. Centro de operaciones logísticas de alimentos y transformación agroindustrial en el norte de Cundinamarca – nodo Zipaquirá.	Construir un moderno centro de operación logística de alimentos y transformación agroindustrial que permita mejorar el modelo de abastecimiento de alimentos en la región, en las condiciones de exigencia de los mercados evolutivos, reduciendo las microcadenas de intermediación, articulando así el abastecimiento del norte del país y de Cundinamarca, para su posterior distribución hacia Bogotá y el resto de provincias del departamento.	Las necesidades a las que responde el proyecto son: 1. Contribuir con la generación de empleo en la región. 2. Implementar un sistema moderno de acopio, industrialización, transformación, comercialización y distribución de productos agroalimentarios. 3. Disminución de los costos logísticos de transporte de alimentos. 4. Aplicar trazabilidad a los productos a lo largo de todas las etapas de abastecimiento. 5. Reducción de la congestión vehicular de Bogotá y los Municipios de la Sabana. 6. Ingresar al comercio moderno y nuevos canales institucionales, 7. Contar con una plataforma logística moderna para la desconsolidación, almacenamiento y distribución de carga. 8. Crear un escenario propicio para la comercialización moderna de los productos de la región. 9. Disminución en el tiempo de despacho de mercancías. 10. Generación de desarrollo urbano. 11. Generación de valor agregado al mercado de alimentos.	diseño y ejecución del proyecto	2.000 empleos directos, 8.000 empleos indirectos. Cobertura del proyecto. Número de habitantes: 1'000.000.	\$80.000'000.000.	Mediano y largo plazo
	3. Corredor turístico y gastronómico de Sabana Centro.	Desarrollar el corredor turístico, recreativo y gastronómico de la Sabana Centro, por medio de la promoción y el aprovechamiento de su complementariedad con otros atractivos de la región, de tal forma que se incremente el número de turistas al año en la provincia, se dinamicen otras actividades productivas de la región y se incrementen los ingresos de sus habitantes.	Las necesidades en el mercado de trabajo a las que responde el proyecto son: 1. Acompañamiento a la micro y pequeñas empresas en factores de sostenibilidad y competitividad. 2. Difusión de una cultura de asociatividad y de integración en cadenas productivas. 3. Reducción de la migración del capital humano calificado de la región. 4. Desarrollo del potencial turístico.	Idea	300 empleos directos y más de 500 indirectos.	\$ 1.100'000.000.	Mediano y largo plazo

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
	4. Plan turístico del Tequendama	Orientar al sector público y privado en el desarrollo turístico de la región, además de impulsar nuevas actividades y dinámicas de tipo económico, generar fuentes de empleo alternativas y fomentar procesos de asociatividad, innovación y calidad entre los empresarios del sector del turismo y los sectores conexos.	Contar con una herramienta coherente y bien coordinada que defina las políticas, estrategias y acciones necesarias para la promoción y el desarrollo de los destinos y productos turísticos de la Provincia en nuevos mercados, así como su consolidación en los ya existentes.	Idea	Creación de nuevos empleos directos 300 e indirectos 900	\$ 2.300'000.000.	Mediano y largo plazo
2. Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos	1. Programa de tecnificación y certificación en BPA (con énfasis en frutas, café, plantas aromáticas, ornamentales y follajes)	Estructurar un programa de certificación y tecnificación que contribuya a la competitividad y el desarrollo tecnológico del sector agrícola de la Provincia del Tequendama, a través de la innovación y transferencia de tecnología con énfasis en la implementación de "Buenas prácticas agrícolas", con atención prioritaria en cultivos de frutas, café, plantas aromáticas, ornamentales y follajes	Las necesidades a las que responde el proyecto son: 1. Ofrecer a los productores de la región una herramienta que permita certificar el cumplimiento en la aplicación de las Buenas Prácticas Agrícolas en sus sistemas de producción. 2. Facilitar el acceso de los productos de la Provincia a mercados que exigen estándares mínimos de calidad para su ingreso. 3. Establecer una cultura de buenas prácticas de calidad entre los productores agrícolas de la Provincia de Tequendama. 4. Elevar la competitividad, tecnificación y el valor agregado en la producción agrícola de la Provincia. 5. General reputación y confianza en la calidad de la producción agrícola.	Idea	2.000	\$ 5.000'000.000.	Corto y mediano plazo
	2. Abastecimiento competitivo y seguridad alimentaria (Sipaida)	Diseñar e implementar un modelo para el abastecimiento alimentario en la provincia de Soacha en el que, mediante un mercado concertado, se concilie la producción, los canales de comercialización y la demanda final, de tal forma que se garanticen mejores condiciones de precios al productor y consumidor final, así como estándares de calidad en los alimentos que se consumen en la provincia.	Las necesidades a las que responde el proyecto son: 1. Altos costos de los alimentos. 2. Desnutrición infantil. 3. Ineficiencia de los procesos de producción y comercialización agropecuaria.	Ejecución	680 empleos directos y 950 empleos indirectos	\$ 1.000'000.000.	Corto y mediano plazo

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
3. Formación y Capacitación Laboral	1. Estudio sobre la dinámica económica y laboral del sector empresarial e identificación de los perfiles laborales requeridos en la provincia de Sabana Occidente.	Elaborar un diagnóstico empresarial en la provincia de Sabana Occidente, que permita identificar la situación actual de los sectores productivos en torno a los requerimientos y necesidades de mano de obra, con el fin de formular políticas, programas y proyectos dirigidos a fortalecer las competencias laborales del recurso humano, que les permita mayores oportunidades de acceso al empleo formal.	Las necesidades a las que responde el proyecto son : el conocimiento de las necesidades de la industria en cuanto a su actividad productiva, las características de su aporte a la economía regional y los perfiles laborales requeridos servirán para articular los programas de capacitación y formación con las instituciones educativas públicas y privadas de la región.	Perfil	1.200	\$1.000'000.000	Corto plazo
	2. Estudio sobre la dinámica económica y laboral del sector empresarial, e identificación de los perfiles laborales requeridos en la provincia de Soacha.	Elaborar un diagnóstico empresarial en la provincia de Soacha que permita identificar la situación actual de los sectores productivos en torno a los requerimientos y necesidades de mano de obra, con el fin de formular políticas, programas y proyectos dirigidos a fortalecer las competencias laborales del recurso humano, que les permita mayores oportunidades de acceso al empleo formal.	El conocimiento de las necesidades de la industria en cuanto a los perfiles laborales requeridos servirá para articular los programas de capacitación y formación del municipio.	Idea	500	\$500'000.000	Corto plazo
4. Intermediación Laboral y Colocación	1. Creación e Implementación de cinco (5) Centros de atención del servicio de empleo en Cundinamarca.	Implementar el Servicio de Empleo en el departamento a través de la creación inicial de cinco "Centros de Atención del Servicio de Empleo" en conjunto con la Gobernación de Cundinamarca. La estrategia va unida a la implementación de los CREA (Centros Regionales de Emprendimiento y Asesoría Empresarial) que adelanta la Gobernación como meta de su Plan de Desarrollo 2012 - 2015.	Las necesidades a las que responde el proyecto son: 1. Ausencia de información sobre las competencias de los trabajadores y las necesidades de las empresas. 2. Brecha entre la oferta y la demanda laboral. 3. Desarticulación de entidades públicas de gestión de empleo. 4. Ausencia de estrategias regionales y coyunturales de empleo.	Idea	2.500	\$100'.000.000.	Corto plazo

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
5. Coordinación Institucional y Fortalecimiento de Capacidades Territoriales	1. Creación del Observatorio regional del mercado del trabajo (ORMET) para Cundinamarca.	Crear el ORMET como la entidad encargada de recopilar, procesar y socializar toda la información relacionada con el mercado laboral del departamento de Cundinamarca.	Las necesidades a las que responde el proyecto son: 1. Ausencia de información completa y actualizada sobre diagnósticos laborales en el departamento. 2. Necesidad de contar con un diagnóstico de los perfiles ocupacionales por sector y región. 3. Contar con informes periódicos (trimestrales) de las coyuntura laboral en el departamento. 4. Fortalecimiento de la " Subcomisión Departamental de la Concertación de Políticas Salariales y Laborales" al incluir en su mesa a un organismo que cuente con la información laboral del departamento.	Diseño		\$60'000.000.	Corto plazo
6. Fortalecimiento Normativo y Diálogo Social	1. Fomento del diálogo social a través de la aplicación de las estrategias del Gobierno Nacional y la OIT en Cundinamarca, referentes a la política pública de trabajo decente.	Promover que los trabajadores, empleadores y gobierno conozcan sobre el marco legal y constitucional del diálogo social en Colombia y posicionar departamentalmente a la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SCPLS).		Ejecución	N/A	N/A	Largo plazo
	2. Fortalecimiento de los Comités de erradicación del trabajo infantil (CETI) municipales	Concientizar a las autoridades municipales de la importancia de velar por el bienestar de los niños y niñas del departamento, impulsando la implementación de acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil.		Ejecución	N/A	N/A	Largo plazo

8. Fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo

El Ministerio del Trabajo, junto al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, vienen aunando esfuerzos e implementando proyectos para desarrollar estudios socioeconómicos sobre el mercado laboral en las diferentes regiones del país. Además, para el año 2014 el Ministerio fortalece el programa del denominado “Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios, por lo que se sugiere al departamento de Cundinamarca que prioriza en el Plan Departamental de Empleo el proyecto “Estudio sobre la dinámica económica y laboral del sector empresarial e identificación de los perfiles laborales requeridos en la provincia de Sabana Occidente”, realizar la gestión de registro en el BPIN para acceder a los recursos financieros.

Se debe tener en cuenta que el objetivo principal del Ministerio del Trabajo es 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, por lo que el proyecto bandera del departamento encaja en los requerimientos del Ministerio del Trabajo.

Según el Plan Departamental de Empleo de Cundinamarca, se apoya por parte de la Nación proyectos y programas que se desarrollan en diferentes sectores. En emprendimiento funciona el programa Jóvenes rurales emprendedores (SENA DNP). La Formación se da en los programas Trabajemos Unidos -TU- MinTrabajo DPS, DNP, Formación de jóvenes, articulando al sector productivo con el sector educativo (MinTrabajo Gobernaciones y Alcaldías), Normalización y certificación de competencias laborales (SENA Gobernación, Alcaldías, Empresarios), Incentivo a la capacitación para el empleo- ICE (DPS SENA, empresarios), y Capacitación para personas en situación de desplazamiento por la violencia (SENA Empresarios).

La Articulación Demanda Oferta ocurre a través del Servicio Público de Empleo (Ministerio del Trabajo, SENA, Gobernaciones, Alcaldías, operadores privados) y el Observatorio del Mercado Laboral - ORMET (MinTrabajo PNUD, DPS, departamento). En el ejercicio de Inspección Vigilancia y Control están los programas Fortalecimiento a la generación de ingresos y empleo en el marco del trabajo infantil. (MinTrabajo Gobernaciones y Alcaldías), y Plan sectorial de formalización (MinTrabajo, Gobernación, Alcaldías, Cámaras de Comercio). El programa en curso Ley 1429 (Ley del primer empleo) MinTrabajo Empresarios, no fue considerado por el departamento en los anteriores rubros.

De otra parte, el Plan Regional de Competitividad de Cundinamarca está constituido por tres ejes estratégicos: transversal, sectorial y subregional. En el 2019, Bogotá y Cundinamarca será la región de Colombia más integrada en los aspectos institucional, territorial y económico, con una base productiva diversificada, pero focalizada en servicios especializados y agroindustria articulada al mercado

mundial, para ser una de las cinco primeras regiones de América Latina por su calidad de vida”².

Objetivos estratégicos:

- Incrementar las importaciones regionales
- Posicionarnos como mejor destino de inversión en Latinoamérica
- Elevar la productividad de las PYME y desarrollar Clústers de clase mundial.
- Convertir el recurso humano y la ciencia y la tecnología en los factores generadores del desarrollo.
- Construir la capacidad institucional para gestionar el territorio y la economía regional

A continuación se presenta la tabla de proyectos de inversión de la Nación a los que el departamento puede postular su proyecto priorizado en el año 2014, para gestionar recursos de financiación:

Pilar Plan Nacional de Desarrollo	Crecimiento sostenible y competitividad			
Unidad Ejecutora	MINISTERIO DEL TRABAJO - GESTION GENERAL Teléfono: 4893900 - Carrera 14 No. 99-33 pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13			
Nombre del Proyecto	Programa	Código BPIN	Contacto	Correo Electrónico o link de entidad
Fortalecimiento y creación de los observatorios regionales del mercado de trabajo y consolidación de la red de observatorios	0540 - Coordinación, Subprograma: Administración, Promoción Y/O	2013011000026	Ismael Alirio Romero Chitiva	www.mintrabajo.gov.co

² PRC, Cundinamarca 2010 -

<http://www.bogotacundinamarcacompite.org.co/contenido/contenido.aspx?catID=127&conID=553>

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

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

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

Las principales secciones encontradas en el BIRE son:

- Página de Inicio

Bienvenido! Salir

MinTrabajo
República de Colombia

PROSPERIDAD PARA TODOS

Banco de Información Regional de Empleo

Inicio Plan Territorial de Empleo Bilácora de Gestión Biblioteca de Documentos Información Socioeconómica Directorio Reportes Georeferenciador

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

MinTrabajo
República de Colombia

PROSPERIDAD PARA TODOS

10. Recomendaciones

Bajo el marco del Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos adelantado por el Ministerio del Trabajo y la Fundación Panamericana para el Desarrollo FUPAD, el cual generó la formulación de este documento, se pretende finalmente dar algunas recomendaciones concernientes a la implementación del Plan Departamental de Empleo para Cundinamarca y el logro de sus metas y objetivos. Algunas de esas recomendaciones son las siguientes:

Metodología

Para garantizar la ejecución y puesta en marcha de los proyectos identificados por los actores del departamento convocados durante este programa, resulta necesario el compromiso de todas las instituciones públicas y privadas de la región en materia de gestión técnica y de recursos. El compromiso de instituciones como la Gobernación de Cundinamarca y la Cámaras de Comercio de Bogotá, Facatativá y Girardot, y el SENA por fortalecer las Mesa Provinciales de Competitividad debe aprovecharse y difundirse a otras organizaciones, de tal forma que se pueda consolidar a dicha instancia como el escenario por excelencia de la concertación y cooperación para la gestión y ejecución de los proyectos relacionados con la productividad y mejora de la competitividad del departamento.

Resulta indispensable que tanto la nación como el gobierno departamental adelanten eficazmente todos los proyectos de movilidad e infraestructura vial en las regiones objeto de este análisis, por cuanto el tema de conectividad vial se constituye en el eje transversal de mayor peso para la posibilidad de la implementación de los proyectos aquí priorizados (Corredor Turístico, Plan Regional de Turismo, Centro de Operaciones logísticas, etc.).

Características y diagnóstico

Se hace necesario igualmente que los gobiernos municipales y las entidades territoriales reciban del nivel central una mayor asistencia técnica para la formulación y seguimiento de políticas públicas, formulación de proyectos y gestión de recursos, todo enmarcado en un ambiente de integración regional como eje de desarrollo económico y social que sume esfuerzos y capacidades para generar proyectos de impacto, efectivos y sostenibles.

Coordinación

La posibilidad de convocar a las instituciones de orden nacional, regional y local, así como a los ciudadanos organizados en torno a proyectos de interés común como los generados en este Plan Departamental de Empleo, debe estar soportado por una intervención continua y de largo aliento liderada por parte del Ministerio del Trabajo, para lograr incidir en una mayor formalización laboral y empresarial así como en lograr la mejora de los índices de inclusión social y de calidad de vida de los pobladores del departamento.

Se propone igualmente la vinculación activa y el empoderamiento de este Plan de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca para que actúe como articulador de Estado – trabajadores - sector privado en el cumplimiento de las metas de generación y calidad del empleo.

Ajuste

Como resultado de lo anotado en el punto anterior se requiere que las acciones planteadas puedan ser definidas con más detalle en las mesas de trabajo para determinar los indicadores de gestión y de producto en cada uno de los proyectos, precisar el mecanismo de monitoreo y seguimiento que asegure el desarrollo de las actividades requeridas y lograr la inclusión de estos proyectos en los presupuestos de las entidades territoriales y nacionales.

Se recomienda el montaje de una Gerencia para la gestión y operación de los proyectos priorizados en el marco de este Plan Departamental de Empleo de Cundinamarca. Se sugiere que este proceso sea liderado por la Secretaría de Desarrollo Económico y de Competitividad de la Gobernación de Cundinamarca, en alianza con una institución que brinde el apoyo técnico necesario para la implementación de los proyectos identificados.

11. Referencias Bibliográficas

Alcaldía de Chía. Plan de Desarrollo municipal (2012). *Chía, territorio inteligente e innovador 2012-2015*.

Alcaldía de Facatativá. Plan de Desarrollo municipal (2012). *Todos somos Facatativá 2012-2015*.

Alcaldía de Funza. Plan de Desarrollo municipal (2012). *Funza avanza con garantía de cuido 2012-2015*.

Alcaldía de Soacha. Plan de Desarrollo municipal (2012). *Soacha, bienestar para todos y todas 2012-2015*.

Alcaldía de Zipaquirá. Plan de Desarrollo municipal (2012). *Zipaquirá, el cambio es con todos y todas 2012-2015*.

Banco de la Republica (2013). *Informe de la Junta Directiva al Congreso de la República marzo de 2013*. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/ijd_mar_2013_0.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Informe Censo (2005). *Censo General 2005*. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-registros-vitales/censos/censo-2005>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Estudios poscensales (2010). *Proyecciones nacionales y departamentales de población 2005-2020*. Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/7Proyecciones_poblacion.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Banco de la República (2011a). *Informe de Coyuntura Económica Regional (ICER)*. Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/icer/2011/cundinamarca_icer__11.pdf

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

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

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Cuentas Departamentales (2013). *Boletín Cuentas Departamentales años 2010 - 2012*.

Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/cuentas-economicas/cuentas-departamentales>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). Información estadística (2011). *Índice de pobreza multidimensional*.

Gómez, Rafael, Martínez, Mariana y Estacio, Alexander (2010) “Modelo económico y social para Cundinamarca en el marco de la Región Capital: reformas y políticas de cara al futuro”, FEDESARROLLO, Bogotá.

Federación Colombiana de Municipios. Gacetas municipales (2012). *Ranking municipal Cundinamarca*.

Fundación Panamericana para el Desarrollo- FUPAD (2013). *Entrevistas a profundidad*.

Gobernación de Cundinamarca. Plan de Desarrollo Departamental (2012). *Cundinamarca, Calidad de Vida 2012-2016*.

DANE - Banco de la República (2012) “Informe de Coyuntura Económica Regional Departamento Bogotá D.C. - Cundinamarca”. Documento de trabajo No. ISSN 1794-3582, Bogotá.

SENA (2006) “Caracterización ocupacional del sector de la floricultura / Colombia”, Mesa Sectorial de la Floricultura, Bogotá.

Ministerio del Trabajo. Informes (2011). *Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil en Colombia según la ENTI 2011*.

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

Uribe, J. I.; Ortiz, C. H. y G. A. García (2008). Informalidad y subempleo en Colombia: Dos caras de una misma moneda. *Cuadernos de administración*, Vol. 21, No. 37. Bogotá.

12. Anexos

Anexo 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 financiables, concretos y medibles de corto y mediano plazo para fomentar y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos sostenibles acorde con las condiciones y potenciales de crecimiento económico, las capacidades institucionales y las características diferenciadas de la población más vulnerable en las regiones” (Ministerio del Trabajo, 2012).

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

- a) **Ocupados (O).** Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: trabajando por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia, sin trabajo la semana de referencia, pero con algún trabajo, trabajando para algún familiar en la semana de referencia, por lo menos una hora sin remuneración. Esta categoría a su vez se divide entre los plenamente ocupados (trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial) y los subempleados (personas que desean y pueden trabajar más tiempo del que efectivamente dedican a sus ocupaciones remuneradas).
- b) **Desocupados (D).** Son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: Desempleo abierto: sin empleo en la semana de referencia, pero hicieron diligencias en el último mes. Desempleo oculto: sin empleo en la semana de referencia, no hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento. Desempleo: Razones válidas: no hay trabajo disponible en la ciudad, está esperando que lo llamen, no sabe cómo buscar trabajo, está cansado de buscar trabajo, no encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión, está esperando la temporada alta, carece de la experiencia necesaria, no tiene recursos para instalar un negocio, los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo; Razones no válidas: se considera muy joven o muy viejo, actualmente no desea conseguir trabajo, responsabilidades familiares, problemas de salud, está estudiando. Ocupados Temporales: están constituidos por las personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año.

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

Población en edad de trabajar (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.