



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Convenio N° 188

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

Plan Departamental de Empleo del Huila

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	6
1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo del Huila	8
1.1 Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT	8
1.2 Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos	9
1.3 Caracterización socioeconómica departamental	10
1.4 Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo.....	10
1.5 Socialización del Plan Departamental de Empleo	11
2. Caracterización socioeconómica general del departamento	12
2.1 Aspectos demográficos	13
2.2 Entorno económico.....	15
3. Diagnóstico departamental del mercado laboral	18
3.1 Magnitud del empleo y el trabajo	18
3.2 Calidad del empleo y el trabajo.....	23
3.3 Estatus del empleo en grupos poblacionales representativos del departamento.....	26
3.4 Derechos laborales y conflictividad	30
4. Factores causas que inciden en los problemas laborales	34
4.1 Crecimiento económico y demanda	34
4.2 Desarrollo empresarial y la creación de emprendimientos sostenibles	35
4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población	36
4.4 La demanda y la oferta laboral	37
4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales.....	38
5. Acciones en marcha para resolver los problemas laborales en el departamento	40
5.1 Presencia institucional	40
5.2 Programas y proyectos en curso para promover el empleo	43
5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo.....	43
5.2.2 Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo	45
5.3 Coordinación institucional de las políticas laborales	52
6. Objetivos y metas del Plan Departamental de empleo	54
6.1 Objetivo general	54
6.2 Objetivos específicos.....	54
6.3 Metas e indicadores	55
6.3.1 Metas de gestión.....	55
6.3.2 Metas de producto	56
7. Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo	57
7.1 Eje estratégico 1: Desarrollo y competitividad.....	57
7.2 Eje estratégico 2: Promoción y fortalecimiento de emprendimientos	61
7.3 Eje estratégico 3: Formación y capacitación laboral	63
7.4 Eje estratégico 4: Intermediación laboral y colocación.....	65
7.5 Eje estratégico 5: Coordinación institucional y fortalecimiento de capacidades territoriales	67
7.6 Eje estratégico 6: Fortalecimiento normativo y dialogo social	68

8.	Monitoreo evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo	74
9.	Recomendaciones	76
10.	Referencias Bibliográficas	80
11.	Anexos	82

Índice de Tablas

Tabla 1.	Principales indicadores nacionales y departamentales de Huila. 2012.....	12
Tabla 2.	Estructura de la población del departamento del Huila desde el punto de vista del mercado.....	24
Tabla 3.	Estructura de la población desocupada del departamento del Huila, 2012....	26
Tabla 4.	Principales Indicadores del Mercado Laboral en el departamento del Huila para los jóvenes entre 14 y 28 años	28
Tabla 5.	Estructura de la población de la Red UNIDOS, Huila	29
Tabla 6.	Tasa de trabajo infantil (TTI) y tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar TTIA, cuarto trimestre de 2012	31
Tabla 7.	Indicadores de NNA registrados en el SIRITI en el departamento de Huila...	33
Tabla 8.	Tejido institucional gremial de Huila	40
Tabla 9.	Programas y/o proyectos en curso para promover el empleo del nivel nacional	46
Tabla 10.	Programas y proyectos de la Gobernación del Huila en curso para promover el empleo a nivel departamental	48
Tabla 11.	Programas y/o proyectos en curso para promover el empleo a nivel municipal y de otras entidades del departamento	50
Tabla 12.	Cuadro resumen con número de programas y/o proyectos con impacto en el departamento según ejes estratégicos	51
Tabla 13.	Proyectos en el Departamento de Huila discriminado por Ejes Estratégicos	70

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Metodología Formulación (PDE).....	8
Gráfico 2.	Huila. Pirámide poblacional por grupos de edad y sexo, 1993 – 2012.....	13
Gráfico 3.	Huila y Total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios.....	14
Gráfico 4.	Huila y Total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios.....	14
Gráfico 5.	Tasa anual de crecimiento del PIB del departamento de Huila y el total Nacional entre 2001 y 2012	15
Gráfico 6.	Huila. Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2006-2012	16
Gráfico 7.	Participación porcentual al PIB nacional por departamento	17
Gráfico 8.	Diagrama de dispersión del PIB per cápita relativo al PIB per cápita nacional y la tasa de crecimiento del PIB.....	17

Gráfico 9. Participación porcentual al PIB nacional por departamento. Año 2011 a precios del año 2005.....	19
Gráfico 10. Posición relativa del departamento de Huila en TD	20
Gráfico 11. Posición relativa del departamento de Huila en TO	20
Gráfico 12. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral del Huila	22
Gráfico 13. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral del Huila	23
Gráfico 14. Tasa de informalidad. Contraste datos Nacionales y Huila, 2012	25
Gráfico 15. Participación de desocupados por edad 2012	27
Gráfico 16. Participación del Huila en el PIB Nacional 2001 – 2011.....	34
Gráfico 17. Ejes estratégicos sobre los que se desarrolla el Plan Departamental de Empleo del Huila.....	57

Introducción

El presente Plan de Empleo para el departamento del Huila correspondiente al período 2013 – 2018 es una herramienta que implementa el Ministerio del Trabajo en convenio con la Fundación Panamericana para el Desarrollo, FUPAD, con el objetivo de estructurar y establecer una política pública de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, vinculada a la problemática puntual del departamento.

El programa priorizó el municipio de Neiva, el cual se construyó en un ejercicio participativo en el que se vincularon aproximadamente 140 actores clave del territorio de los sectores público, privado, academia, sociedad civil, etc.; tales como la Cámara de Comercio de Neiva, a través del Centro de Competitividad y la Agencia de Atracción de Inversiones Invest in Huila; la Corporación Huila Futuro, Comisión Regional de Competitividad e Innovación, SENA Regional Huila; las Universidades: Surcolombiana, Cooperativa, Antonio Nariño, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior - CUN, Fundación Escuela Tecnológica de Neiva; y la Dirección Territorial del Departamento para la Prosperidad Social– DPS, entre otros.

Es importante mencionar también que existió planeación y ejecución coordinada de todas las actividades con la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y la Gobernación del Huila, entidad que designó como líder e interlocutor válido a la Oficina Asesora de Productividad y Competitividad del departamento, quien apropió la asistencia técnica, fortaleció sus capacidades y en adelante deberá velar por la ejecución y seguimiento al Plan. La Alcaldía de Neiva también participó activamente, a través de profesionales de la Secretaría de Desarrollo Económico, TIC y Turismo.

Este documento de caracterización fue validado en la Mesa Técnica de Empleo y permitió interpretar en una primera instancia las realidades y dinámicas relacionadas con el empleo y, posteriormente, la identificación de las barreras y oportunidades de los factores de empleo y generación de ingresos, así mismo obtener las conclusiones y principales recomendaciones para la definición del Plan Departamental de Empleo y las propuestas para avanzar consistentemente en la Política Pública de Empleo del Huila.

Con la implementación de este Plan de Empleo se pretende contribuir a solucionar los principales problemas del mercado laboral de la región, realizar acciones que obedezcan a los lineamientos priorizados por los actores clave de la región y conocer los principales problemas de este mercado, los cuales están asociados a fenómenos como: los desequilibrios regionales y subregionales de oferta y demanda laboral, la capacidad de absorción de la población joven a las dinámicas de la demanda en el mercado laboral, la calidad del empleo, especialmente la informalidad y los ingresos insuficientes, el requerimiento de estrategias para mejorar el clima de inversión, la generación de nuevos emprendimientos y el fortalecimiento de los ya existentes, entre otros.

La identificación de los retos, oportunidades, capacidades y posibilidades efectivas de las regiones para proponer, promover y ejecutar iniciativas mancomunadas de los diferentes actores sociales y económicos, constituye el principal escollo que se intenta superar con la formulación concertada de los planes de empleo. La identificación de

los factores asociados al desempleo y a la vulnerabilidad de grupos sociales específicos en los ámbitos subregionales, así como el impulso decidido del sector empresarial para la generación de empleo formal de calidad, permite ampliar el espacio de oportunidades de la población activa de las regiones y contribuye al aumento del bienestar general del país.

Por tales razones, resulta importante potencializar las capacidades productivas de los departamentos, áreas metropolitanas y ciudades para generar empleo de calidad en los ámbitos formales de la economía.

En el primer capítulo se presenta la metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo de Huila, donde se tratan los temas de socialización del Programa Asistencia Técnica –PAT-, reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos, definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo y la socialización de este. En el segundo capítulo se presenta una caracterización general del departamento del Huila que contiene los principales aspectos demográficos de la población y la descripción del entorno económico junto con algunas de las problemáticas particulares que aquejan al departamento.

En el tercer capítulo se realiza un diagnóstico departamental del mercado laboral, que abarca los principales aspectos en magnitud y calidad del empleo y del trabajo, estatus del empleo en grupos poblacionales representativos del departamento y derechos laborales y conflictividad, donde se exploran algunos escenarios de actores relevantes en el mercado laboral y su incidencia en el empleo y desempleo. En el capítulo cuarto se describen los factores y actores relevantes que inciden en las problemáticas laborales identificadas a nivel departamental.

Posteriormente, en el capítulo quinto se presentan las acciones en curso que llevan a cabo las diferentes entidades públicas y privadas en el departamento para la generación y fomento del empleo. En el capítulo sexto se plantean los objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo con lo que se espera atacar las principales problemáticas detectadas en el diagnóstico. En el capítulo séptimo se establecen estos ejes estratégicos y los programas y proyectos a formular, identificando los actores, las actividades a realizar y las metas propuestas en cada uno de ellos.

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

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

1.1 Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT

Se realizó a través de una reunión convocada por el Ministerio del Trabajo y la Gobernación del Huila, a través de la Oficina de Productividad y Competitividad. Fueron invitados los Alcaldes y Secretarios de Desarrollo Económico y/o Social de los municipios priorizados. En la jornada se presentaron los principales objetivos, fases, alcances y productos esperados con esta intervención técnica.

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

Gráfico 1. Metodología Formulación (PDE)



Fuente: FUPAD

Resultados esperados

- Estudio territorial de 25 departamentos (diagnóstico y contexto socioeconómico).
- Generación de espacios de participación y concertación en 25 departamentos del país, con la participación, articulación y coordinación del sector público, privado y de la comunidad.

- Desarrollo de Mesas Técnicas de Concertación y reuniones interinstitucionales de articulación para lograr compromisos que insumen la formulación de los Planes de Empleo.
- Formulación de 25 Planes de Empleo departamentales, que puntualicen en 50 municipios.
- Motivación de las administraciones locales para liderar los Planes de Empleo.
- Estrategia de divulgación implementada, que permita dar a conocer avances y resultados del proceso.

1.2 Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos

El equipo territorial 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:

Sector Público

- Gobernación del Huila a través de la Oficina de Productividad y Competitividad.
- Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo.
- Dirección Territorial Huila del Departamento de Prosperidad Social.
- Alcaldía de Neiva a través de la Secretaría de Desarrollo Económico, TIC y Turismo.
- Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Huila.
- Sociedad Huilense de Economistas – ORMET.
- SENA Regional Huila.

Sector privado

- Zona Franca Surcolombiana.
- CAMACOL.
- FENALCO.
- Sindicatos.
- Corporación Ciudad sin Barreras.
- Universidad Surcolombiana.
- Caja de Compensación Familiar del Huila – COMFAMILIAR.

Otras organizaciones

- Fundación Sigamos Adelante.
- Cámara de Comercio de Neiva.

1.3 Caracterización socioeconómica departamental

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

- i. Análisis de fuentes secundarias disponibles en el contexto regional y local relacionadas con el tema de productividad, competitividad y empleabilidad, (Estudios públicos y privados).
- ii. Ejercicios cualitativos para determinar las percepciones de los diferentes actores del departamento 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:
 - El “Café Conversación” con la presencia de grupos seleccionados (sector público, privado y educativo).
 - Entrevistas a profundidad a algunos líderes de opinión de los diferentes sectores seleccionados (público, privado, gremios, fundaciones, etc.)

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

El mecanismo de diálogo y concertación con los actores en la construcción del Plan Departamental de Empleo (PDE) del Huila se facilitó a través de mesas de trabajo, reuniones personalizadas, se llevó a cabo una metodología de Café Conversación y entrevistas a profundidad. Estos mecanismos permitieron un fácil relacionamiento con todos los actores que tienen incidencia en la política de empleo del territorio. Más de 140 actores clave de la ciudad de Neiva y del departamento del Huila. Para la darle continuidad a la formulación, ejecución y seguimiento del PDE se identificó un espacio propicio para realizar estas actividades que es:

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

La Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila es un espacio de coordinación departamental que convoca toda la institucionalidad pública, privada, académica y sindical, representada a 2013 por las siguientes entidades: ACOPI - Huila; SENA Regional Huila; Caja de Compensación Familiar del Huila; DANE; CAMACOL; FENALCO - Huila; C.G.T.; Alcaldía de Neiva; CUT; Cámara de Comercio de Neiva; Gobernación del Huila; Ministerio del Trabajo; OIT.

1.5 Socialización del Plan Departamental de Empleo

Una vez definido y conceptualizado, el Plan Departamental de Empleo fue socializado en una mesa de trabajo con la mayoría de los actores clave participantes del proceso y se entregó formalmente a los responsables de la Gobernación del Huila, como de la Alcaldía de Neiva. Finalmente, se definieron los responsables de cada eje estratégico para avanzar en la construcción del plan de acción para la implementación del PDE en Huila, el cual orienta las acciones que se ejecutarían en temas de empleo para el 2014.

2. Caracterización socioeconómica general del departamento

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

La Tabla 1 muestra algunos indicadores simples que brindan un contexto al número y las características socioeconómicas básicas de la población del departamento del Huila.

Tabla 1. Principales indicadores nacionales y departamentales de Huila. 2012

Variables e indicadores	Neiva	Huila	Nación
Población (a)	335,490	1.011.418	46.581.823
Porcentaje población urbana (a)	96,1%	59,90%	76%
Porcentaje población rural (a)	3,89%	40,10%	24%
Tasa media de crecimiento poblacional (exponencial) (a)	-	12,80	11,48
Crecimiento promedio PIB a precios constantes de 2005 (2001 – 2011)	-	3,30%	5,90%
PIB per cápita (\$ corrientes), 2011	-	10.456.603	13.372.404
Saldo Neto Migratorio interdepartamental y total para la Nación (a)	-	-8.873	-661.151
Población con Necesidades Básicas Insatisfechas, junio de 2012	17,70%	32,60%	27,78%
Tasa de analfabetismo (2012)	5,90%	9,90%	8,75%
Años promedio educación (2012)	-	6,2203599	6,96
Cobertura afiliación a salud (2012)	-	93,0	89,4
Población bajo línea de pobreza (2012)	22%	45,4%	34,10%
Población en condición de pobreza extrema (2012)	4,3%	16,6%	10,60%
Distribución del ingreso (índice de Gini) (2012)	0,397%	0,559%	0,54
Tasa de desempleo (promedio anual 2012)	12,90%	9,70%	10,04%

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

El departamento del Huila contaba a 2012 con una población de 1.011.418 personas. La capital Neiva concentra al 33,2% de la población del departamento, no obstante, la población que habita en la zona rural tiene un peso considerable en el departamento, de más del 40%.

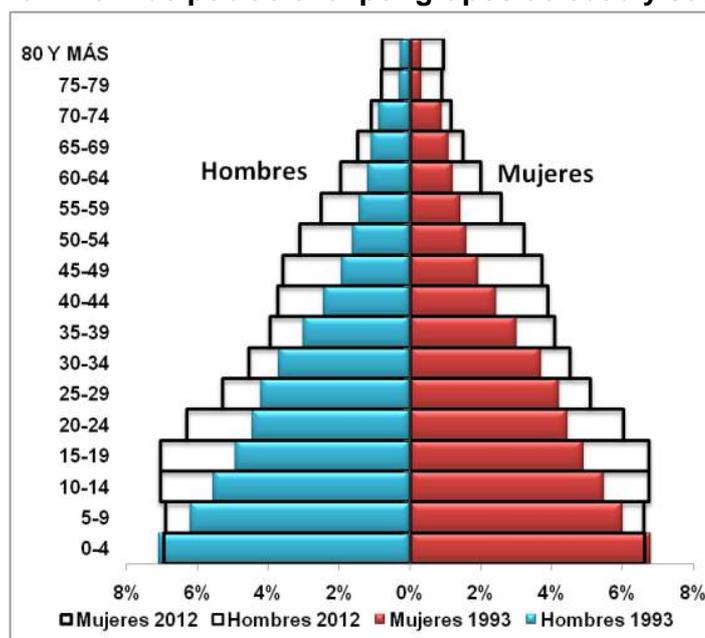
En términos de las características socioeconómicas, el porcentaje de población por debajo de la línea de pobreza es del 45,4% frente a apenas el 34,1% en el total nacional. Igualmente el porcentaje de población que vive en condición de extrema pobreza es del 16,6% en Huila y del 10,6% en el Total Nacional. La ciudad de Neiva presenta en este sentido mejores indicadores en condiciones de vida, pues apenas el 22% vive por debajo de la línea de pobreza y el 4,3% en condición de pobreza extrema.

La tasa de desempleo en Huila se ubica cerca al Total Nacional, pero en la ciudad de Neiva se ubica en 12,9%, superior al Total Nacional.

2.1 Aspectos demográficos

La demografía es otro de los aspectos a tener en cuenta al intentar caracterizar una población, en especial si se trata de dar cuenta de los rasgos más sobresalientes de su mercado de trabajo. Como se muestra en el Gráfico 2, la comparación entre las pirámides poblacionales del departamento en el año 1993 y la población de 2012 muestra un envejecimiento leve de la población huilense.

Gráfico 2. Huila. Pirámide poblacional por grupos de edad y sexo, 1993 – 2012

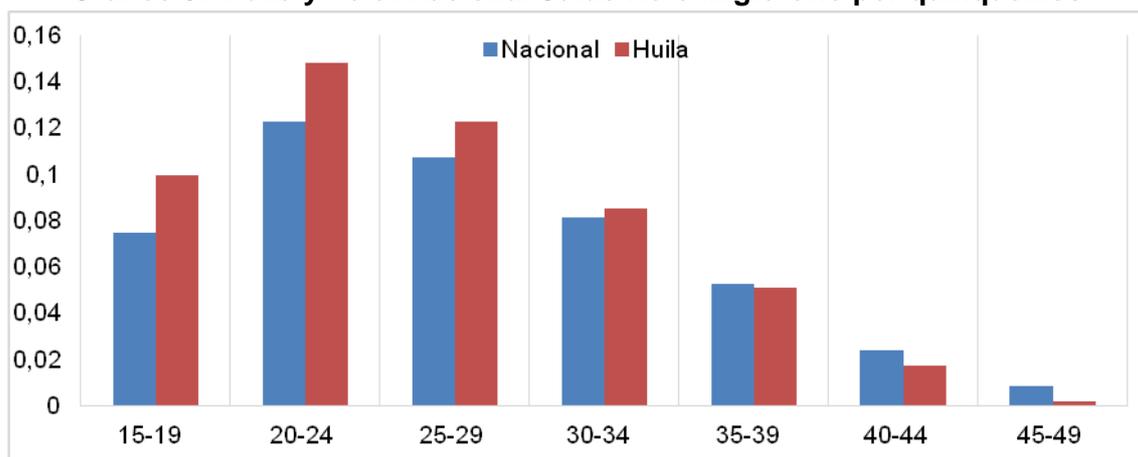


Fuente: DANE. Proyecciones de población con base en el Censo 2005.

Las variaciones no son, sin embargo, muy marcadas en el periodo en lo que respecta a la base poblacional, que todavía sigue siendo bastante ancha. El aumento más fuerte se ha dado entre los grupos de edad de 10 a 24 años de edad, e igualmente entre los grupos de 15 a 54 años. El departamento cuenta todavía con una importante fuerza de trabajo adulta y joven disponible para trabajar. Los grupos etarios de mayores de 10 años también muestran un considerable aumento.

Las tasas específicas de fecundidad para este departamento son más altas que el promedio nacional en los grupos de edad de 15 a 34 años, siendo más amplia la diferencia en los grupos de 15-19 y 20-24.

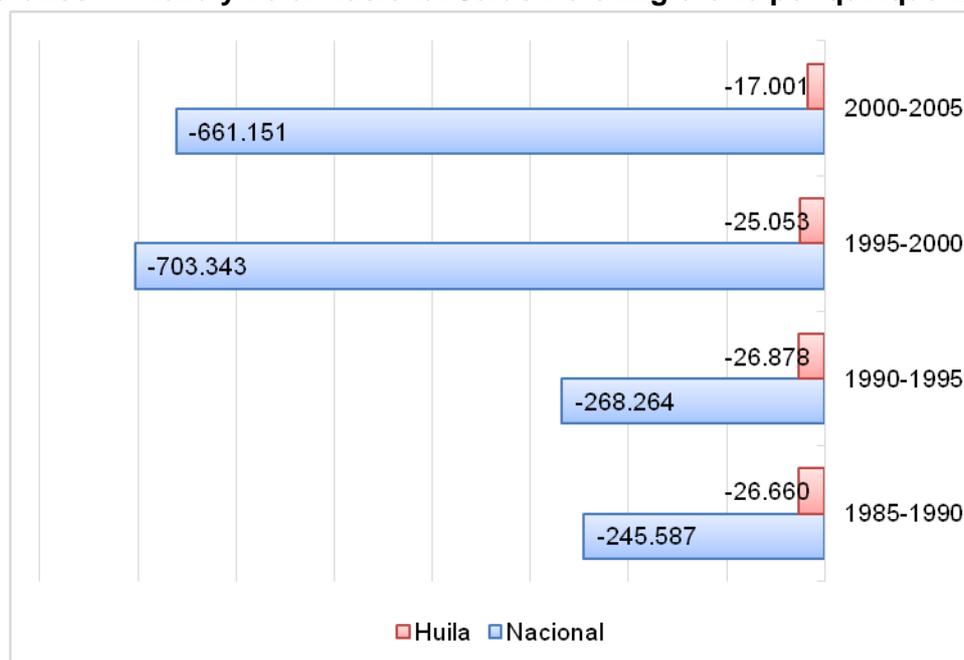
Gráfico 3. Huila y Total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios



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

Estas tasas específicas de fecundidad son consecuentes con el crecimiento de la población de Huila, crecimiento que se ha contrastado por la expulsión de habitantes de este departamento. Como se muestra en la Tabla 1, el departamento del Huila es un expulsor neto de personas, con un SNM de -8.873.

Gráfico 4. Huila y Total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios



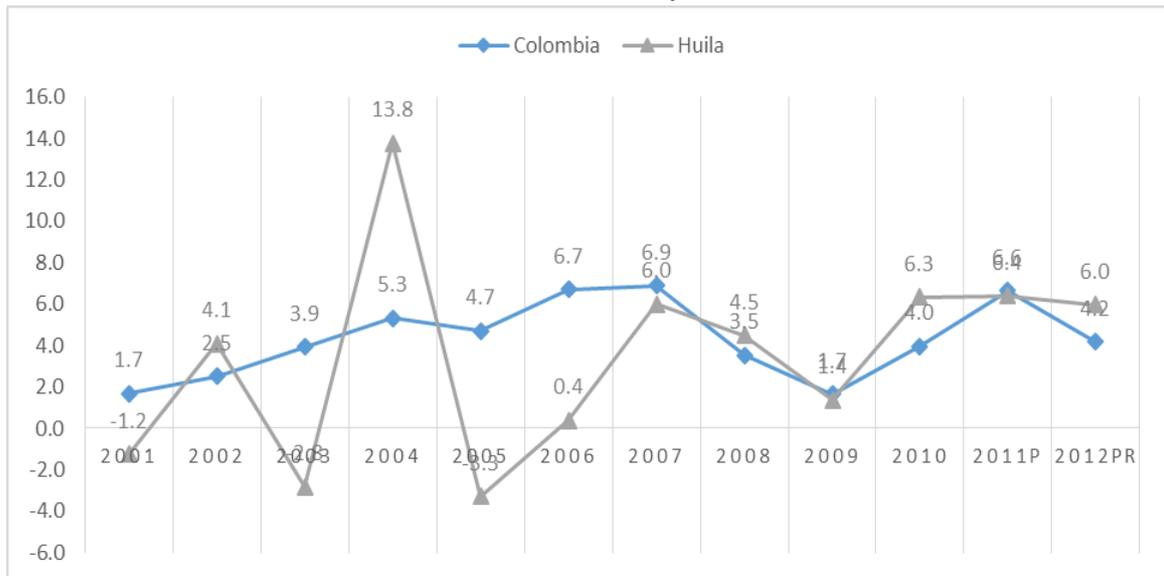
Fuente: DANE. Proyecciones de población con base en el Censo 2005.

La tendencia expulsora del departamento se corrobora al observar el Gráfico 4, que aun cuando muestra que en efecto el departamento ha sido expulsor de población en las últimas tres décadas, el número absoluto de personas nacidas en el Huila que han cambiado de departamento disminuye paulatinamente desde el quinquenio 1990-1995.

2.2 Entorno económico

El desempeño económico del departamento en los últimos doce años ha tenido fuertes variaciones. En el año 2004 se registró la más alta tasa de crecimiento del PIB departamental, viniendo en el 2003 de un decrecimiento que se repitió nuevamente en el 2005. Los últimos seis años han visto un comportamiento más acorde con los ciclos de la economía nacional.

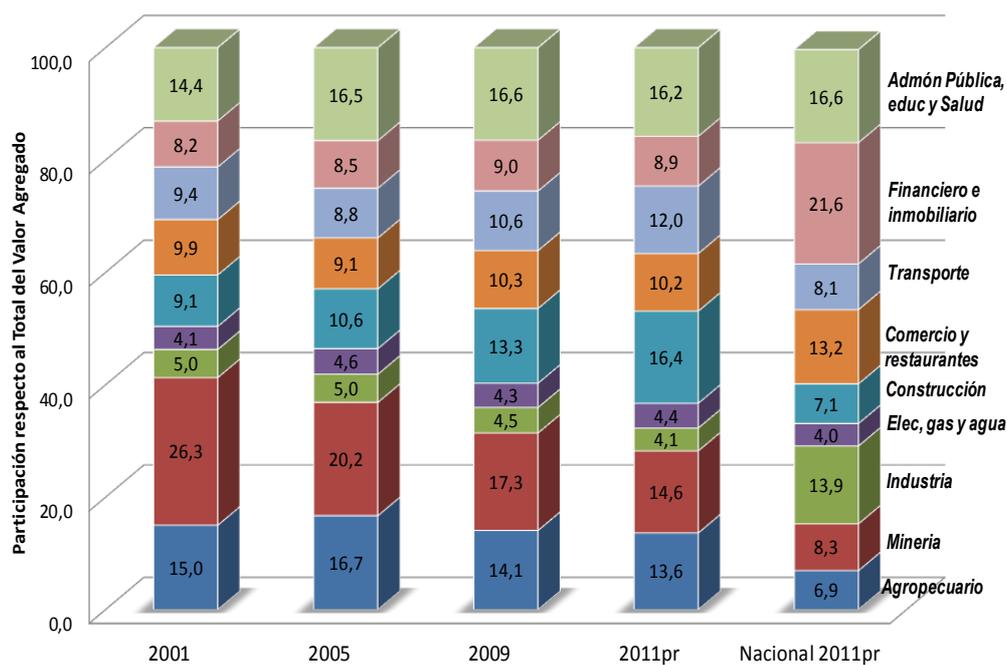
Gráfico 5. Tasa anual de crecimiento del PIB del departamento de Huila y el Total Nacional entre 2001 y 2012



Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013.

En el año 2011 la participación en el PIB nacional fue del 1,7%, con un crecimiento promedio del PIB de 3,2%, equivalente a 1,1% por debajo del promedio nacional. La volatilidad de la economía de Huila guarda relación con las actividades económicas que tienen una mayor participación en el departamento, como se muestra en el Gráfico 6.

Gráfico 6. Huila. Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2006-2012



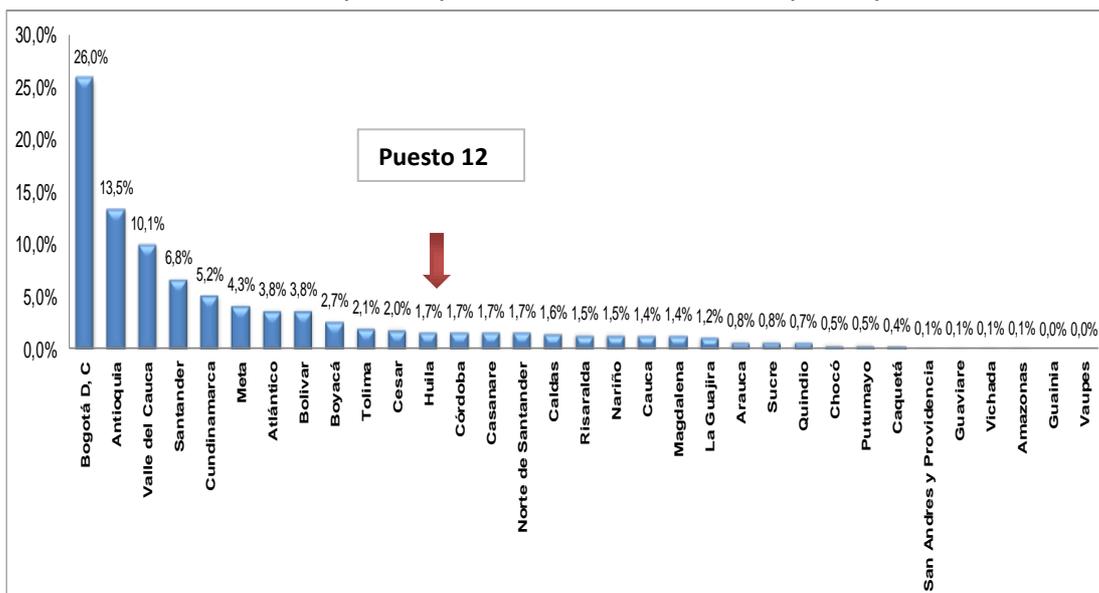
Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013 (sic)

La minería, si bien continúa siendo actualmente uno de los sectores más importantes, ha presentado un vertiginoso declive en el periodo analizado de más de 12 puntos porcentuales entre 2001 y 2011. La agricultura y la ganadería han venido también perdiendo participación pero a un ritmo menos acelerado que en el caso dramático de la minería. Los sectores económicos que muestran un aumento considerable en el periodo son principalmente el de la construcción, seguido por el sector de transporte y el financiero e inmobiliario.

Frente al Total Nacional, la economía del departamento de Huila tiene un muy bajo peso de las actividades industriales, y una fuerte dependencia de los sectores primarios (agropecuario y minero) y de la construcción, dependencia que viene incrementándose en los últimos años.

En el Gráfico 7 se puede observar la posición relativa del departamento en cuanto a la participación del PIB frente a los otros departamentos y Bogotá, donde Huila ocupó el puesto 12 a nivel nacional, con un aporte relativamente alto frente a otros departamentos, lo que en parte se explica por la mayoritaria participación de sectores de poco valor agregado en la economía huilense.

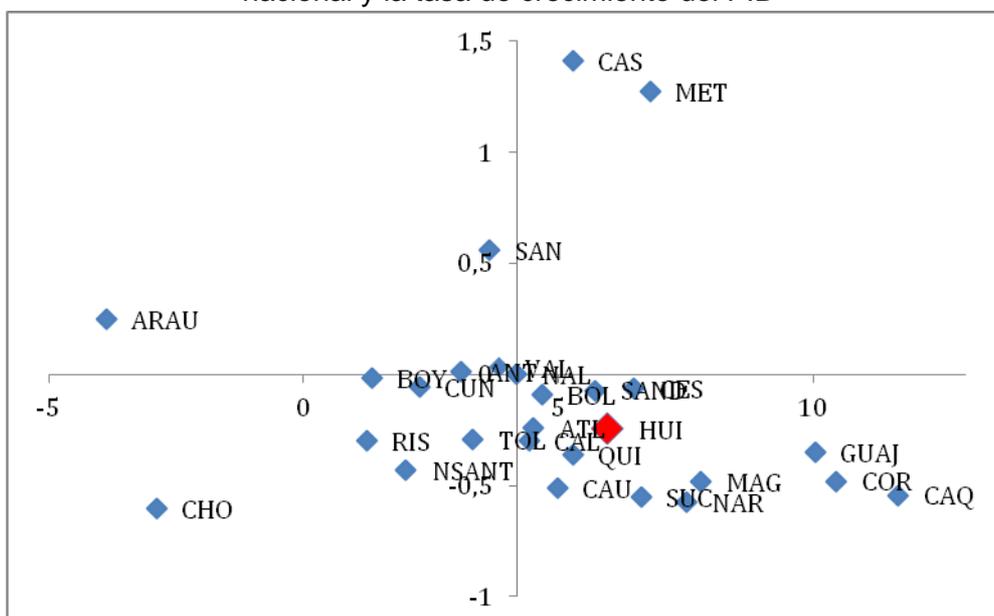
Gráfico 7. Participación porcentual al PIB nacional por departamento



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

El departamento del Huila tiene no obstante una distancia considerable respecto a la economía nacional, si se observa una comparación simple de sus correspondientes PIB per cápita. Como se observa en el Gráfico 8, Huila presenta un más bajo PIB per cápita que el nacional, pero su economía ha crecido más rápido que el promedio nacional.

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. (sic)

3. Diagnóstico departamental del mercado laboral

Para la conformación del diagnóstico del mercado de trabajo del departamento del Huila, se utilizaron fuentes primarias y secundarias de información dentro del contexto regional y nacional, en las que se logra representar de forma coherente el comportamiento de los distintos componentes y principales determinantes de la actividad y fluctuaciones de este mercado. Como principales fuentes de consulta se encuentran: (1) la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2012, anual departamental ; (2) el Informe de Coyuntura Regional ICER, DANE; (3) el informe de diagnóstico del mercado del trabajo de - Red ORMET 2013; y (4) la Línea Base de Red UNIDOS. Además de estos documentos, las fuentes de información estadística relevantes para los análisis de indicadores de mercado laboral provenientes del DANE, la Red de Observatorios de Mercado de Trabajo (Red ORMET), la Encuesta de Trabajo Infantil, el Boletín de la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento de 2012; el Sistema Integrado de Registro de Información de Trabajo Infantil (SIRITI) del MEN; y el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

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

En el departamento del Huila, los problemas laborales principales son la presencia de una proporción importante de personas económicamente activas que no encuentran empleo (9,7%); la existencia de unas condiciones laborales precarias que incentivan el subempleo y la informalidad para la gran mayoría de los trabajadores, que afecta con bajos ingresos, especialmente a las mujeres, los jóvenes y grupos vulnerables; y la violación de derechos fundamentales, especialmente de los niños y de las normas laborales.

3.1 Magnitud del empleo y el trabajo

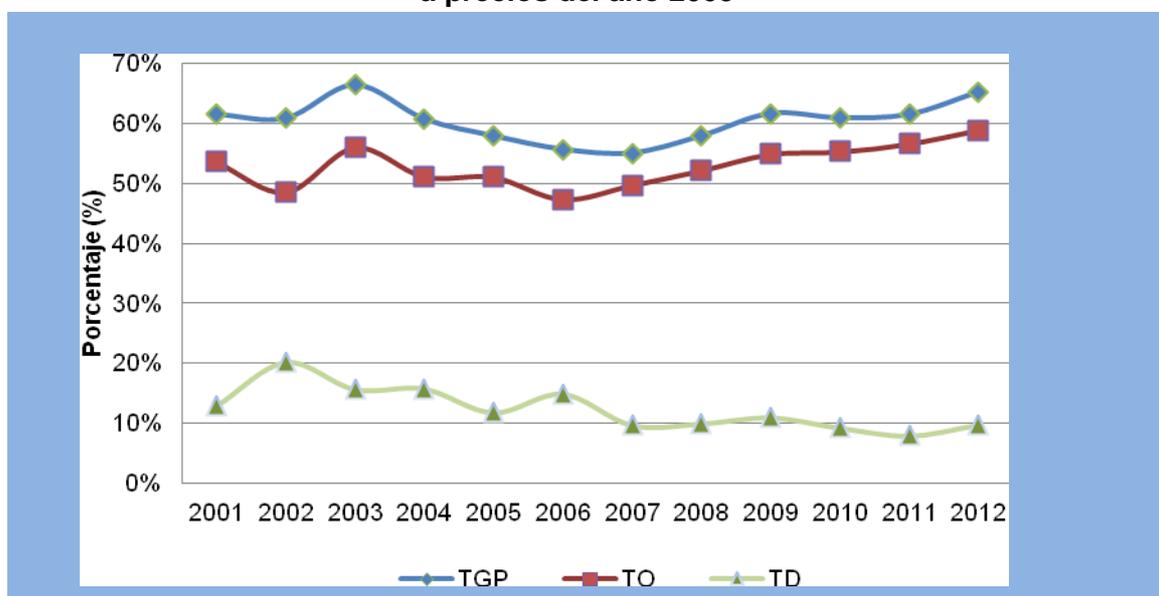
La tasa de desempleo del departamento de Huila en 2012 fue de 9,7%, cifra que lo ubica dentro del grupo con menores tasas, por debajo del promedio nacional que estaba en 10,8%. Desde 2001 se ha presentado una tendencia decreciente del desempleo, que alcanzó un máximo de 20% en 2002 y un mínimo de 7.9% en 2011.

La tasa global de participación en el 2012 fue de 65,2% (para 2011 había sido de 61,5%). La mayor participación se presentó en el año 2003 con el 66,4% y la menor fue de 55,1% en el año 2007. El crecimiento durante los últimos años puede deberse también al aumento de personas en condición de desplazamiento que ha vivido el departamento durante los últimos 10 años¹.

¹ La cifra promedio es de aproximadamente nueve mil (9.000) desplazados nuevos por año. Se pasó de 4.190 en 2001 a 91.793 en 2011.

La Tasa de Ocupación en 2012 fue 58,9% y en 2011 había sido de 56,6%. En esos últimos dos años se tuvieron las tasas más altas de ocupación. La tasa más baja se presentó en el año 2002 con un 48,6%. La variación de la población ocupada fue del 5,9% entre 2011 y 2012.

Gráfico 9. Participación porcentual al PIB nacional por departamento. Año 2011 a precios del año 2005

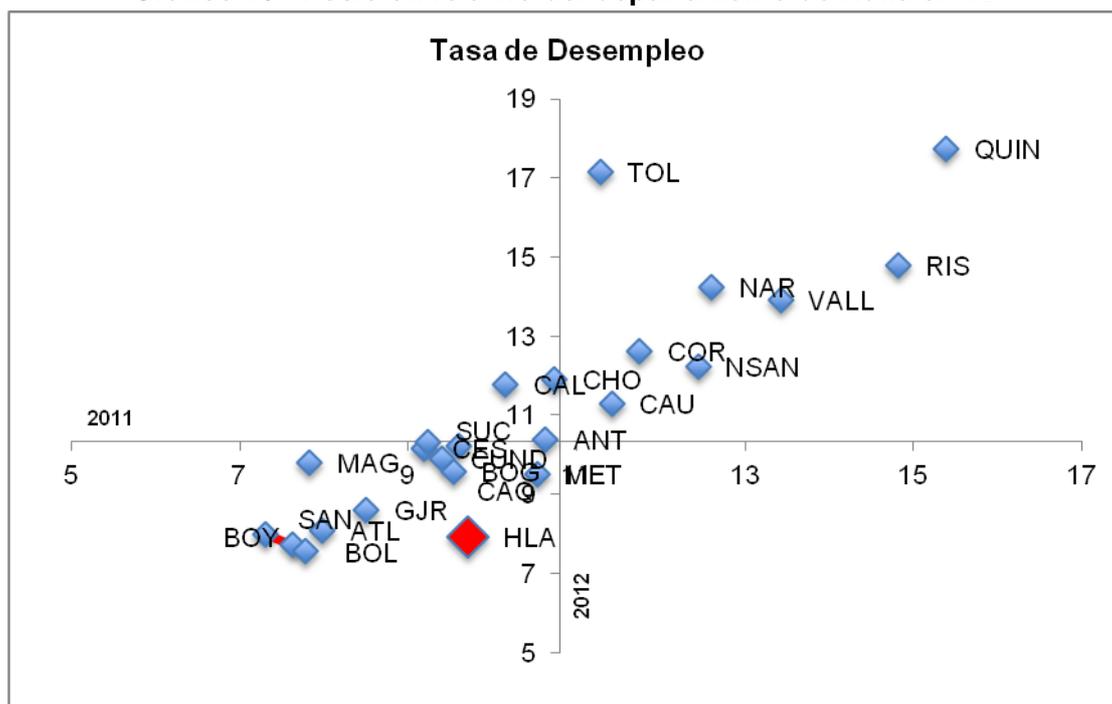


Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2012.

Para Neiva, según datos del DANE de 2012, la población en edad de trabajar es de 255.000 habitantes, equivalente al 80,4% de la población total. La población económicamente activa es el 64,8% y la tasa de desempleo es del 11,9%, estando así por encima del promedio nacional y de la tasa del departamento, a pesar de que presenta una tendencia decreciente durante los últimos años. El 10,8% es desempleo abierto y el 1,2% desempleo oculto. La Tasa de Ocupación de Neiva es del 57,1%, muy similar a la tasa departamental.

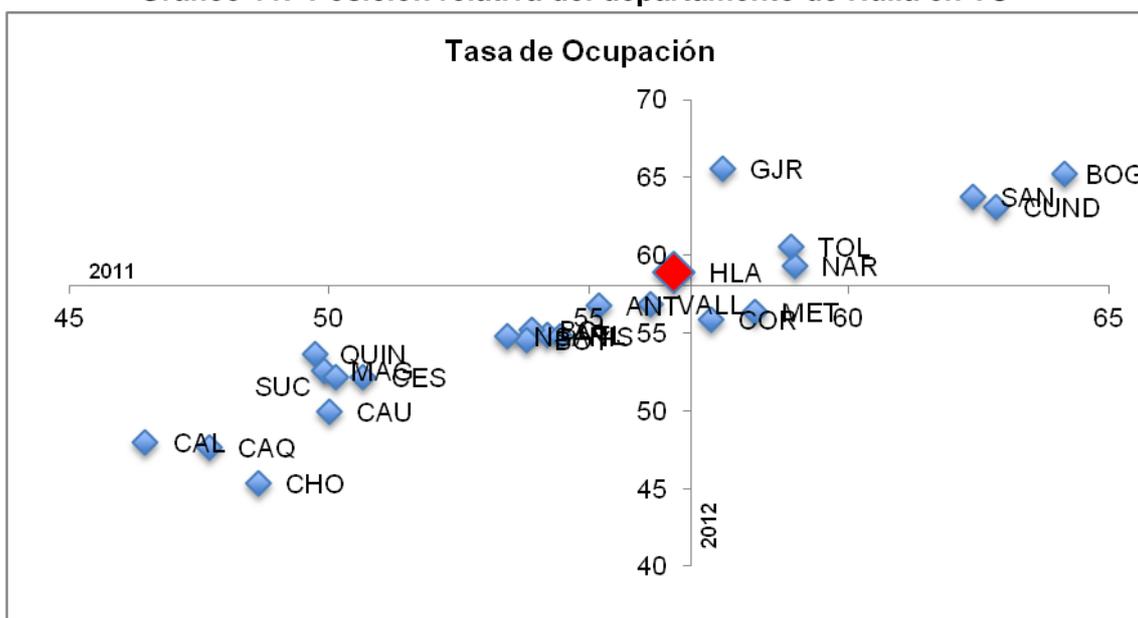
Ahora bien, desde el punto de vista de la posición relativa del departamento en el agregado nacional con respecto a la TD y a la TO, se pueden detallar los siguientes gráficos, que en el eje horizontal se encuentra la tasa registrada para el 2011 y en el eje vertical la misma tasa pero registrada un año adelante, 2012.

Gráfico 10. Posición relativa del departamento de Huila en TD



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

Gráfico 11. Posición relativa del departamento de Huila en TO



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

Ambos gráficos se encuentran divididos en cuatro cuadrantes, ubicando el vértice en la tasa registrada para el Total Nacional, 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 departamentos que presentaron altas tasas de ambos indicadores y que en el año siguiente exhibieron una tasa similar o superior a la anterior, persistiendo en su comportamiento. Análogamente, este comportamiento se puede encontrar en el tercer cuadrante (zona inferior izquierda) para los

departamentos con bajos registros de la tasa. En contraste, el segundo y cuarto cuadrante (zona superior izquierda e inferior derecha, respectivamente) muestran los departamentos que tienen un comportamiento atípico con respecto al agregado, presentando un registro por encima del promedio en uno de los años y en el otro año un registro bajo.

En el caso de Huila se observa que para la tasa de desempleo éste 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 el Huila ha persistido en relativamente bajas tasas. Hecho que coincide de forma parcial con la Tasa de Ocupación la cual se ubica en el segundo cuadrante; esta ubicación muestra al departamento en una etapa de transición, en la cual se pasa de tener una Tasa de Ocupación en niveles comparativamente bajos en un año, a niveles superiores en el siguiente, de forma que el departamento estaría avanzando en materia de ocupación.

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

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

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

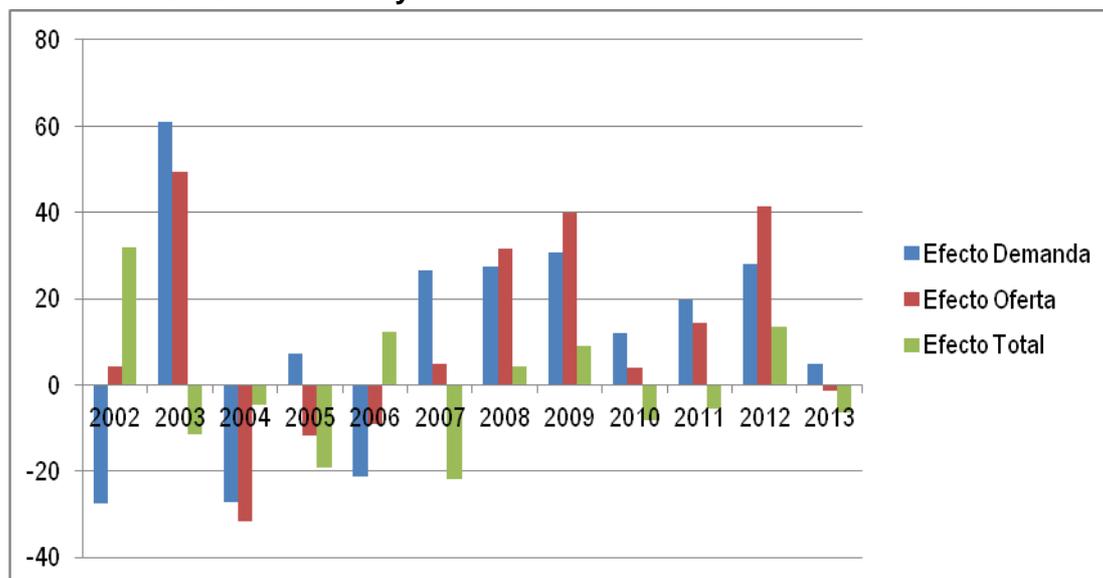
- Efecto total (ΔD): cambio en el desempleo de un periodo de tiempo a otro.
- Efecto participación ($\Delta TGP * PET_0$): muestra los cambios atribuibles a las variaciones en la participación laboral.
- Efecto demográfico ($\Delta PET * TGP$): mide la variación en la PET y que pueden provenir de las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

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

Los cálculos de los dos efectos agregados de oferta y demanda laboral para el departamento de Huila se pueden apreciar en siguiente gráfico. Durante el periodo analizado se observan variaciones importantes de la demanda laboral, fundamentalmente en 2003 y con un decrecimiento absoluto en 2004, año en el que precisamente el efecto de la oferta laboral también decreció sobresalientemente, no

obstante se generó un efecto neto negativo disminuyendo el número de desempleados.

Gráfico 12. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral del Huila

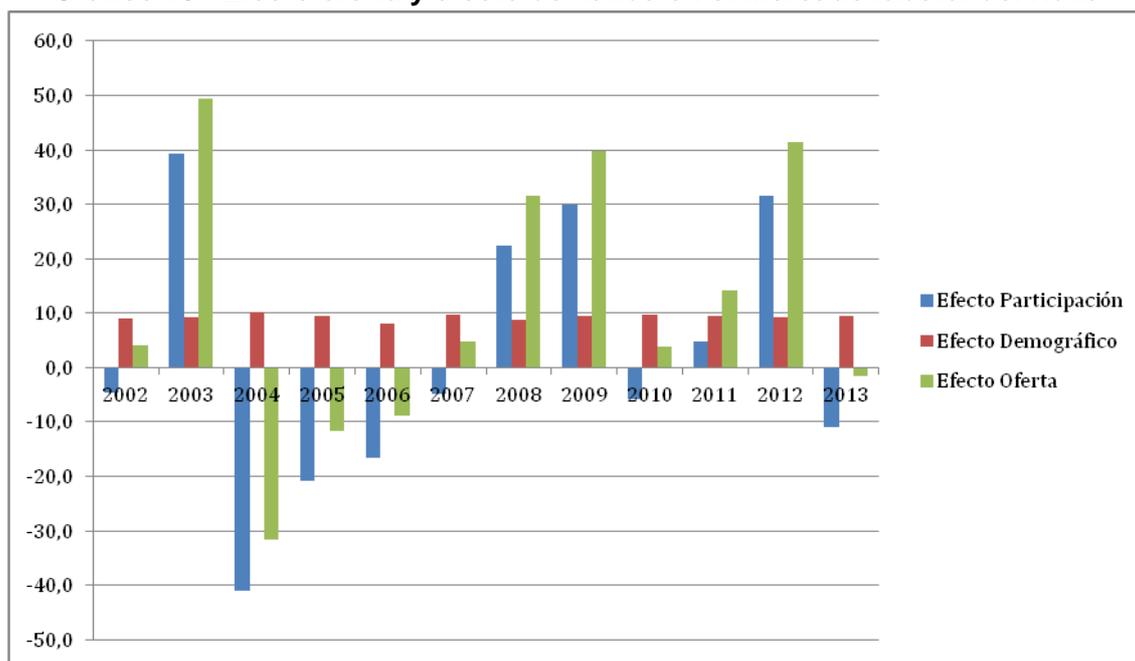


Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

De acuerdo con 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 2003, donde la dinámica de participación en el mercado laboral tuvo un mayor peso que las dinámicas poblacionales en el efecto oferta laboral. Al año siguiente, muchas personas salieron de la PEA, lo cual contribuyó a la caída de la Oferta Laboral. Sin embargo, en el último año, la participación ha ido decreciendo, es decir, cada vez menos personas deciden participar en el mercado laboral mediante la búsqueda o el ejercicio de una ocupación remunerada, de modo que las dinámicas vegetativas o migratorias han prevalecido en este último año.

Gráfico 13. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral del Huila



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

3.2 Calidad del empleo y el trabajo

Los ingresos que perciben las personas, de acuerdo con su desempeño laboral y la posición ocupacional, permiten calificar la calidad del empleo de una población y también son indicadores que influyen en los niveles de pobreza. Las ocupaciones más representativas de la población ocupada son, en su orden: trabajadores agropecuarios y forestales (37%), trabajadores y operadores no agrícolas (18,7%), y comerciantes y vendedores (14,9%), tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2. Estructura de la población del departamento del Huila desde el punto de vista del mercado

Numeral 1. Estructura general. Año 2012							
PT - Población Total 1.111.950	Part % al total nacional 2,5	PET - Población en Edad de Trabajar		PEA - Población Económicamente Activa		OCUPADOS	
		860.459		561.238		506.737	
				Participación [PT]	0,50	DESOCUPADOS	
				Participación [PET] "TGP"	0,65	54.500	
				Pobla. Económ. Inactiva		Tasa de desempleo 9,7	
				Participación [PT] 0,77	299.221		Tasa de informalidad 81,1
		Población < 10;12 años		Participación [PT] 0,27		Tasa de subempleo subjetivo 39,0	
		251.491		Participación [PET] 0,35		Tasa Global de Participación 65,2	
		Participación [PT] 0,23		Tasa de Trabajo Infantil (TTI) "Neiva"		6,7	
				Tasa de Trabajo Infantil ampliada por oficios del hogar (T		10,3	

Numeral 2. Estructura de los ocupados							506.737	
2.1 Participaciones del departamento		2.3 Posición ocupacional			2.4 Por ramas de actividad			
Respecto a		Descriptiva		Número	Part %	Descriptiva	Número	Part %
A la Población Total	45,6	Emp. particular	95.300	18,8	No informa	11	0,0	
Población en Edad de Trabajar	58,9	Emp. gobierno	18.267	3,6	Agricultura	188.767	37,3	
A la P.E.A.	90,3	Emp. doméstico	11.269	2,2	Minas y canteras	2.735	0,5	
		Cuenta propia	283.346	55,9	Industria	33.361	6,6	
2.2 Por género		Patron o empleador	29.675	5,9	Electric.-gas-agua	2.705	0,5	
Descriptiva	Número	Part %	T. familiar S. R.	41.725	8,2	Construcción	27.295	5,4
Total	506.737	100	T. S. R. en Empresas	5.335	1,1	Comercio	121.971	24,1
Hombres	315.895	62,3	Jornalero o Peon	21.302	4,2	Transp. y comunic.	34.357	6,8
Mujeres	190.842	37,7	Otro	519	0,1	S. financieros	3.346	0,7
2.5 Nivel educativo		2.6 Tipo de ocupación			2.7 Por ingresos laborales			
Clase	Número	Part %	No informa	3.521	0,7	Número	Part %	
Ninguno	30.130	5,9	Profesionales y técnicos	32.696	6,5	No informa	46.968	9,3
Primaria incompleta	110.539	21,8	Directores y funcionarios Pú	12.669	2,5	Menor 0,5	164.107	32,4
Primaria completa	90.101	17,8	Personal Admon	26.730	5,3	0,5 a 1	119.919	23,7
Secundaria incompleta	97.398	19,2	Comerciantes y vendedores	75.273	14,9	1 a 1,5	95.188	18,8
Secundaria completa	96.785	19,1	Trab. de los servicios	73.791	14,6	1,5 a 2	26.657	5,3
Superior incompleta	45.766	9,0	Trab. Agropecuarios y fores	187.365	37,0	2 a 4	35.290	7,0
Superior completa	35.975	7,1	Trab. y operadores no agric	94.693	18,7	Más de 4	18.607	3,7
No informa	43	0,0						

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

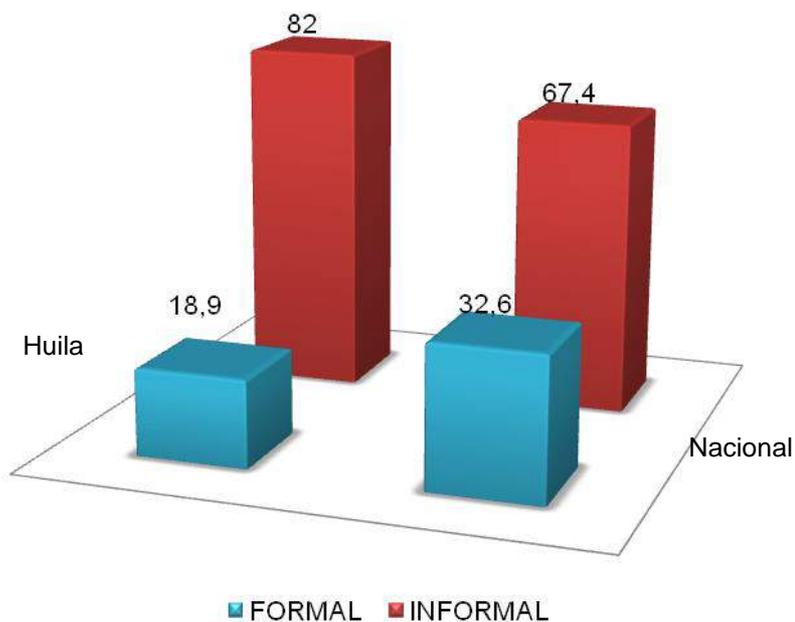
Posición ocupacional precaria. En el año 2012, el 55,9% de los trabajadores huilenses eran trabajadores por cuenta propia: 37,3% son actividades rurales, de baja productividad y calidad; si a este grupo se suman los empleados domésticos, los trabajadores familiares sin remuneración (en la familia o empresas) y los jornaleros o peones, se encuentra que el 71,6% de los ocupados tienen una posición ocupacional precaria, que se traduce en deficientes condiciones de trabajo y de ingreso. Solamente 24,4% de los trabajadores son empleados particulares o del gobierno.

Subempleo. El subempleo subjetivo fue de 39% en 2012. En 2011 era de 39,8%. Alcanzó un pico de 43,7% en 2007, momento desde el cual ha disminuido ligeramente, según el DANE. Esta cifra muestra la inconformidad de la población ocupada con sus condiciones laborales actuales, manifestando el deseo de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o desempeñar una labor más acorde con sus competencias laborales. La tasa de subempleo subjetivo para Neiva se ubicó en 36,4%.

Informalidad. Se constituye como uno de los problemas laborales más relevantes en las dinámicas del departamento del Huila, siendo un fenómeno que ha impedido cumplir los propósitos de direccionar la economía departamental (altos niveles de informalidad generan bajos niveles de competitividad).

En 2012 el departamento ocupó el segundo lugar a nivel nacional con mayor grado de informalidad desde el punto de vista de la no afiliación a pensión, con una población de 410.753 habitantes, que representan el 82% sobre el total de la población de ocupados del departamento. La cifra está por encima del promedio nacional, el cual es de 67,4%.

Gráfico 14. Tasa de informalidad. Contraste datos Nacionales y Huila, 2012



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

Bajos ingresos. El 32,4% de la población ocupada recibe ingresos mensuales inferiores a medio salario mínimo mensual y otro 23,7%, inferior a un salario mínimo, lo que muestra que el 56,1% del total obtiene ingresos muy precarios. Apenas 24,1% recibe entre uno y dos salarios mínimos y tan sólo el 10,7% de las personas ocupadas obtienen ingresos superiores a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta problemática de bajos ingresos también tiene justificación en que el 83,8% de los ocupados tienen hasta formación secundaria completa (se destaca primaria incompleta, con niveles del 21,8% y secundaria incompleta, de 19,2%).

Adicionalmente, analizando la población de ocupados por las principales **actividades económicas**, se evidencia que el 37,3% son del sector agrícola que, como se describió, son empleos de baja calidad y productividad, con precariedad salarial, derivado de la problemática estructural de la actividad en sí misma, relacionada a los precios y del retroceso de algunos indicadores como la producción de café, pero que a su vez se ha compensado con un cambio en la vocación productiva, inclinándose hacia la producción de cultivos frutales, lo que representa un potencial en relación a la industrialización para estos productos (Gómez, 2011). Complementado la distribución de las actividades económicas, el 24,1% son del sector comercio y el 14,6% de servicios. Un bajo capital humano y bajas productividades impactan en el bajo nivel de ingresos de la población ocupada.

Industrializar y formalizar las distintas actividades económicas, implicaría generar mejores condiciones laborales tanto a los trabajadores como a las empresas, por un lado brinda un entorno en el que se cuenta con la cobertura de necesidades básicas como la salud y la estabilidad económica en el largo plazo por el lado de los trabajadores, como de la misma forma le brinda a las empresas los lineamientos para tener una mejor organización y por lo tanto mayor competitividad.

3.3 Estatus del empleo en grupos poblacionales representativos del departamento

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

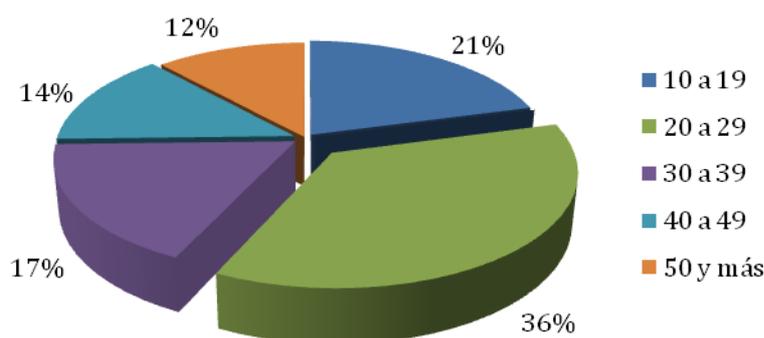
Tabla 3. Estructura de la población desocupada del departamento del Huila, 2012

Numeral 3. Información de los desocupados. Año 2012						54.500		
3.1 Por género			3.3 Aspirante a primer empleo			3.5 Actividad último empleo del cesante		
Descriptiva	Número	Part %	Indicador		Valor	Descriptiva	Número	Part %
Total	54.500	100,00	Número		6.757	Agropecuario	5.940	12,4
Hombres	20.932	38,4	Part % al desempleo departamental		12,4	Minas y canteras	663	1,4
Mujeres	33.568	61,6	Part % al nacional primer empleo		2,2	Industria	2.099	4,4
3.2 Por edad			3.4 Por nivel educativo			electricidad, gas y agua	76	0,2
Descriptiva	Número	Part %	Indicador	Número	Valor	Construcción	5.236	11,0
10 a 19	11.351	20,8	Ninguno	1.300	2,4	Comercio, hoteles y restaurante	13.378	28,0
20 a 29	19.700	36,1	Preescolar	0	0,0	Transporte, almace. y comunic	2.565	5,4
30 a 39	9.604	17,6	Básica primaria	12.754	23,4	Establecimientos financieros	421	0,9
40 a 49	7.441	13,7	Básica secundaria	11.422	21,0	Actividades inmobiliarias	2.708	5,7
50 y más	6.404	11,8	Media	15.651	28,7	Servicios	14.646	30,7
			Superior o universitaria	13.374	24,5	No informa	11	0,0
			No sabe, no informa	0	0,0			

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

La situación laboral es más grave en determinados grupos poblacionales. La tasa de desempleo en las mujeres es del 61,6% en comparación con los hombres, siendo el Huila el segundo departamento con mayor participación de desempleo femenino, solo superado por Nariño que está en el 64,2%. En los jóvenes de 20 a 29 años es del 36,1% y en las personas cuyas edades oscilan entre 30 a 39 es del 17,6%. La situación de desempleo se acentúa especialmente para la población en extrema pobreza, víctimas y personas en situación de desplazamiento, así como en los grupos étnicos. Adicionalmente, las diferencias salariales entre hombres y mujeres continúan siendo elevadas.

Gráfico 15. Participación de desocupados por edad 2012



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

De otra parte, la situación de la población identificada por la Red UNIDOS en el departamento es la siguiente. Sobre una población total de 234.824 personas, hacen parte de la población económicamente activa 91.253, de las cuales están desempleadas 21.906, equivalente a una tasa de desempleo de 24%, lo que representa más del doble de la tasa de desempleo del departamento.

En el caso de la población en situación de desplazamiento de la Red UNIDOS, este porcentaje sube al 29% que corresponden a 30.905 personas. La gran mayoría de los ocupados son jornaleros o peones (40%) o trabajadores por cuenta propia (20%). Todo lo anterior evidencia que el principal problema de estos grupos especiales es la precariedad de los empleos (actividades de rebusque).

Finalmente, según datos del Plan de Desarrollo Departamental, en cuanto a migración y desplazamiento de la población del campo a la ciudad por falta de oportunidades, se puede concluir que esta problemática se ha acentuado en los últimos 10 años, al pasar de 4.110 personas en 2001 a 91.793 en 2011, siendo aún el conflicto armado el factor predominante del desplazamiento. A la situación se suma que el departamento del Huila ejerce como líder de la región Surcolombiana y esto hace que la población de departamentos vecinos como Caquetá y Putumayo perciban mejores oportunidades en el territorio huilense.

Jóvenes

En el departamento del Huila para el año 2012 se encontraban en condición de desocupados 19.700 jóvenes entre los 20 y 29 años, los cuales representaron el 36.1% de dicha población. Según el informe de la ORMET (2012) los jóvenes con edades entre los 18 y los 24 años son los más afectados en la región. Alcanzan tasas de desempleo superiores a los 10 puntos porcentuales del resto de grupos etarios, de manera que esta población evidencia las tasas de desempleo e informalidad más alta, la mayor duración en la búsqueda de empleo y los índices más bajos de calidad de empleo.

Ahora bien, como se puede observar en la tabla 4 la tasa de participación en el departamento del Huila para los jóvenes entre 14 y 28 años registra un valor del 62.2% 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 82,1% frente a un 68,3% 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 55,1% en el departamento y 53,6% en el Total Nacional.

Tabla 4. Principales Indicadores del Mercado Laboral en el departamento del Huila para los jóvenes entre 14 y 28 años

		Huila			Total Nacional		
		Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Tasa de Participación	Hombres	68,3	82,1	73,2	66,4	74	68,2
	Mujeres	55,1	44,2	51,6	53,6	37,5	50,1
	Total	61,4	63,7	62,2	59,9	56,7	59,2
Tasa de Informalidad	Hombres	39,6	79,8	56,8	29,7	70,5	40,9
	Mujeres	33,1	71,3	44,4	23,4	62,1	29,7
	Total	36,8	77,2	52,1	27	68,2	36,5
Tasa de Ocupación	Hombres	57,3	78,6	64,8	55,8	68,6	58,8
	Mujeres	39,1	35,4	38	40,4	28,8	37,9
	Total	47,8	57,7	51,1	48	49,7	48,4
Tasa de Desempleo	Hombres	16,2	4,2	11,4	16	7,4	13,8
	Mujeres	29	19,8	26,5	24,6	23,3	24,4
	Total	22,2	9,4	17,8	19,9	12,4	18,3
Subempleo Subjetivo	Hombres	71,9	66,1	69,4	57,8	64,3	59,6
	Mujeres	71,3	58,4	67,5	59,9	63,9	60,5
	Total	71,7	63,8	68,7	58,7	64,2	60
Subempleo Objetivo	Hombres	46,8	47,4	47,1	38,8	41,6	39,6
	Mujeres	45,3	37,6	43	39,8	39,1	39,7
	Total	46,2	44,5	45,5	39,2	40,9	39,6

Fuente: cálculos con base en la GEIH-2012. (sic)

La tasa de informalidad para este grupo de edad es del 52,1%, 16 puntos porcentuales por encima del Total Nacional (36,5%), Son los hombres quien presentan mayor grado de informalidad que las mujeres, llegando a alcanzar tasas del 56,8% a nivel departamental y 40,9% a nivel nacional. Las mujeres presentan tasas de informalidad en la zona urbana del 33,1% y en la zona rural del 71,3%. De acuerdo con los datos presentados, la informalidad es mucho menor en la zona urbana (36,8%) pero se pueden observar las grandes diferencias que presenta con respecto a la zona rural, ésta llega a ser casi el doble de la primera (77,2%).

Siguiendo con el análisis la Tasa de Ocupación presenta un comportamiento interesante pues en la zona rural las tasas son más altas para el total del departamento (57,7%) y el Total Nacional (49,7%), en los hombres el comportamiento es similar, a nivel urbano las tasas llegan a ser del 57,3% (para Huila) y del 55,8% (para el Total Nacional), a nivel rural las tasas son de 78,6% (Huila) y 68,6% (Nacional); en las mujeres este comportamiento es inverso, es decir, las tasas de ocupación son más altas en las zonas urbanas (39,1%) que en las zonas rurales (35,4%).

La tasa de desempleo para este grupo de edad, en la zona urbana es del 16,2% para hombres y 29% para mujeres, en la zona rural las tasas son del 4,2% para hombres y 19,8% para las mujeres. De manera general, la tasa de desempleo en el Huila para los jóvenes entre 14 y 28 años es del 17,8% valor muy cercano al registrado en el Total Nacional (18,3%).

El subempleo subjetivo en el Huila para los jóvenes entre 14 y 28 años llega a ser del 68,7% a nivel total, para los hombres es del 69,4% y para las mujeres del 67,5%, es decir son los hombres los 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 71,7% y a nivel rural del 63,8%, en el Total Nacional llegan a ser de 58,7% y 64,2% respectivamente.

Para finalizar, el subempleo objetivo a nivel rural alcanza un valor del 44,5% a diferencia de la zona urbana en la que es de 46,2%, es decir, el subempleo objetivo se presenta más en las zonas urbanas. Las tasas de subempleo objetivo para hombres y mujeres son de 47,1% y 43% respectivamente, para el total del departamento es de 45,5%. A nivel nacional, el valor de esta tasa es del 39,6%.

Población Red UNIDOS

La población identificada por la Red UNIDOS en el departamento del Huila presenta rasgos particulares que se describen a continuación.

Sobre una población total de 234.824 personas, hacen parte de la población económicamente activa 91.253, de las cuales están desempleadas 21.906, equivalente a una tasa de desempleo de 24%, como se observa en la Tabla 4, desempleo que es más alto entre la población desplazada que entre la que se encuentra en situación de pobreza extrema. Las tasas de participación son ligeramente superiores entre la población desplazada que entre la condición de pobreza extrema.

Las poblaciones inactivas y desocupadas son notoriamente femeninas, sobre todo la población inactiva en el que el 72,1% está compuesto por mujeres.

Tabla 5. Estructura de la población de la Red UNIDOS, Huila

Indicadores población Red UNIDOS	Población total Unidos	Población desplazada	Población en pobreza extrema
TGP	57,4	59,4	57,0
TO	43,6	42,2	43,8
TD	24,0	29,0	23,2
% Población ocupada Independientes	38,2	37,4	38,3
% Población desocupada femenina	51,7	54,1	51,2
% Porcentaje de población inactiva femenina	72,1	68,6	72,6
% Obrero o empleado de empresa particular	11,1	16,9	10,1
% Obrero o empleado del Gobierno	1,3	0,9	1,3
% Jornalero o Peón	40,4	31,3	41,8
% Empleado Doméstico	9,1	13,3	8,4

Indicadores población Red UNIDOS	Población total Unidos	Población desplazada	Población en pobreza extrema
% Profesional Independiente	0,0	0,1	0,0
% Trabajador independiente o por cuenta propia	19,4	28,6	18,0
% Patrón o empleador	0,3	0,3	0,3
% Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	10,8	2,9	12,1
% Trabajador familiar sin remuneración	5,8	3,9	6,1
% Ayudante sin remuneración	1,7	1,5	1,8
Total Ocupados	100	100	100

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

No se observan diferencias notorias en el porcentaje de población ocupada que es considerada como independiente. La población propiamente asalariada es ligeramente superior entre la población desplazada que entre la pobre extrema, pero hay también entre los ocupados y desplazados del 13% dedicado al empleo doméstico, superior al presente entre la población en extrema pobreza (8,4%).

La gran mayoría de los ocupados son jornaleros o peones (40%), siendo este porcentaje más alto entre la población en pobreza extrema que entre la desplazada, y también se desempeñan como trabajadores por cuenta propia (20%), en este caso más en la población desplazada que en la de pobreza extrema. Todo lo anterior evidencia que el principal problema de estos grupos especiales es la precariedad de los empleos que puede inferirse se concentran sobre todo en actividades de rebusque.

Finalmente, según datos del Plan de Desarrollo Departamental, en cuanto a migración y desplazamiento de la población del campo a la ciudad por falta de oportunidades, se puede concluir que esta problemática se ha acentuado en los últimos 10 años, al pasar de 4.110 personas en 2001 a 91.793 en 2011, siendo aún el conflicto armado el factor predominante del desplazamiento. A la situación se suma que el departamento del Huila ejerce como líder de la región surcolombiana y esto hace que la población de departamentos vecinos como Caquetá y Putumayo perciban mejores oportunidades en el territorio huilense.

3.4 Derechos laborales y conflictividad

De acuerdo con información suministrada por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en el departamento del Huila, se presentan anualmente casos de violación de derechos laborales. Los principales problemas y conflictos laborales identificados en su respectivo orden se dan por las siguientes causas:

- Prestaciones sociales generales.
- Violaciones al sistema de seguridad social (pensión y riesgos laborales).
- Despidos especiales (embarazadas y trabajadores con situaciones de discapacidad).
- Violaciones a las normas de menor trabajador.

Trabajo infantil

La temática del trabajo infantil para el departamento del Huila 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 y niñas ubicados en las peores formas de trabajo infantil, entendida como “formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, venta y la trata de niños, servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, prostitución, pornografía y el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades” (Ministerio del Trabajo, 2011, p. 2). Este sistema permite obtener una serie de estadísticas descriptivas sobre trabajo infantil por departamento.

La tasa de trabajo infantil (con mayor incidencia en niños, niñas, adolescentes y jóvenes vulnerables) aún es elevada en el municipio de Neiva, aunque presenta una tendencia decreciente (no se cuenta con datos para el total del departamento), como se muestra en la Tabla 5. La ciudad presenta a 2012 una tasa de 6,7% y de 16,1%, para 2011. Ambos años están por encima del promedio de las 23 ciudades investigadas, con una tasa de 6,3% en 2012. Si se suman, además, los niños que realizan oficios de hogar se llega a una tasa de 10,3% (en 2011 había sido 21,5%) que muestra que 7.000 de 72.000 niños neivanos que deberían estar estudiando se ven obligados a trabajar.

Tabla 6. 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
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), 2012

De acuerdo con las cifras de SIRITI, como se observa en la Tabla 6, en el departamento del Huila hay registrados 4.919 niños y niñas, de los cuales solamente el 4,4% entre las niñas y el 1,9% de los niños no se encuentra en situación de vulnerabilidad. Del total que sí se encuentran, alrededor del 19% en ambos sexos se encuentran desempeñando alguna de las peores formas de trabajo infantil.

Tabla 7. Indicadores de NNA registrados en el SIRITI en el departamento de Huila

			Ninguna Vulnerabilidad	% no vulnerabilidad	Total	Oficios del Hogar (OH)	En Riesgo	En Riesgo y OH	Trabajo Infantil (TI)	TI + OH	Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI)	PFTI + OH	Total vulnerados o en riesgo
Femenino			91	4,4	2086	3	1476	0	154	0	362	0	1995
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,2	74,0	0,0	7,7	0,0	18,1	0,0	100,0
Masculino			53	1,9	2833	4	1602	1	628	0	544	1	2780
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,1	57,6	0,0	22,6	0,0	19,6	0,0	100,0
Total			144	2,9	4919	7	3078	1	782	0	906	1	4775
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,1	64,5	0,0	16,4	0,0	19,0	0,0	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	9,2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,61	0,0	0,0	0,0	2,6	0,9	86,7	100,0

Fuente: SIRITI – Ministerio del Trabajo, 2012.

4. Factores causas que inciden en los problemas laborales

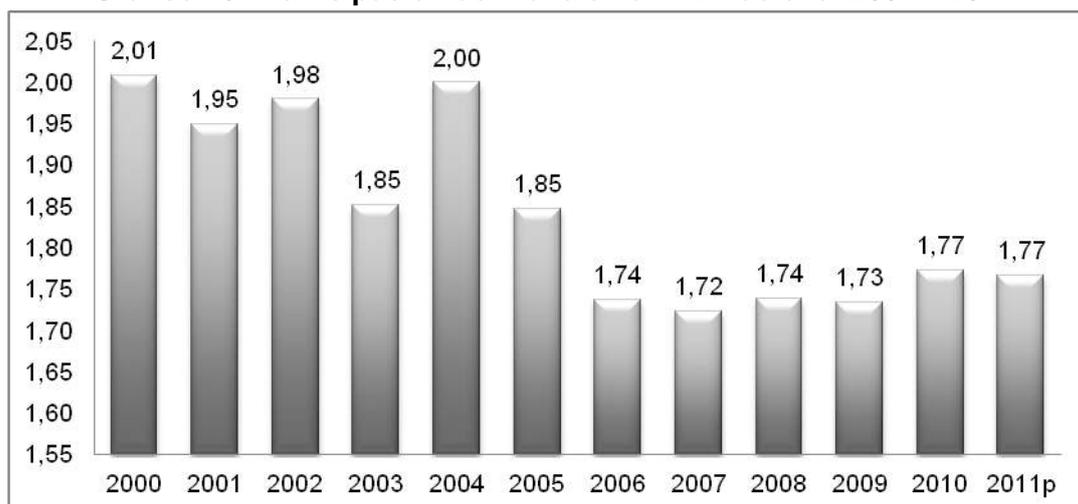
El desempleo es la expresión de la carencia de oportunidades de ingreso, lo que se aúna a la oferta precaria o de empleo transitorios de poca estabilidad laboral y a las limitadas fuentes de financiación del aparato productivo. Existen variables y circunstancias que inciden en el comportamiento del mercado laboral. Algunos de los más representativos para el departamento del Huila se esbozan a continuación:

4.1 Crecimiento económico y demanda

El departamento se ha mantenido en un promedio de contribución al crecimiento del Producto Interno Bruto del país entre el 1,7% y el 2%, conservando una dinámica que está por debajo del promedio nacional y una participación que aún no es representativa.

La mayor participación la tuvo en el año 2000 con el 2,01%. Para 2011 esta participación del 1,77% y una tasa anual de crecimiento de apenas el 3,3%, inferior a la tasa de crecimiento nacional (Superintendencia de Sociedades, 2011).

Gráfico 16. Participación del Huila en el PIB Nacional 2001 – 2011



Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

Se trata de una tasa de crecimiento que no genera una demanda importante de fuerza de trabajo y que evidencia una baja capacidad de absorción de mano de obra del aparato productivo. Adicionalmente, buena parte del crecimiento se origina en sectores que, aunque incrementan o mantienen sustancialmente su valor agregado, no demandan en igual proporción fuerza de trabajo.

En el año 2011 como se mostraba más arriba en el Gráfico 6, por ejemplo, la minería representó el 14,6% del total del PIB departamental, pero apenas el 0,5% del empleo, al ser una economía de enclave que demanda mayor capital de trabajo, específicamente equipos especializados, de allí que hay poca generación de empleo en este sector. Similar es el caso del sector financiero, con un 8,9% del PIB, pero apenas 0,7% del empleo (DANE, 2012).

El mejor comportamiento de crecimiento lo presenta el sector de la construcción (que es una actividad altamente demandante de mano de obra 5,4%), a diferencia del sector minero e industrial que como se observaba más arriba siguen perdiendo participación en la producción total. En el caso del sector minero, su decrecimiento vertiginoso en el periodo analizado obedece a la fuerte disminución de la producción petrolera en el departamento.

Aunque el subsector agrícola que hace parte del sector agropecuario también pierde un poco de participación, su impacto en la generación de empleo es bastante alto, en tanto representa el 37,3% de los ocupados.

En cuanto al turismo, este sector se ve reflejado en las actividades de transporte y servicios que mantienen un buen comportamiento de crecimiento y generación de empleos. Los demás sectores se mantienen constantes.

La estructura empresarial del departamento se caracteriza por la presencia de muy pocas empresas grandes y medianas (2%) y un gran número de microempresas y explotaciones minifundistas en el campo (98%), la gran mayoría de subsistencia (DANE y Banco de la República, 2011).

De acuerdo con los datos de creación de empresas se observa que durante los últimos años no se han emprendido industrias grandes en el departamento y la inversión ha sido bastante baja; con excepción del sector agropecuario, (especialmente en café, —en donde el departamento aparece como el primer productor nacional de café y de cafés especiales-variedades no tradicionales que tienen precios mayores por las prácticas de mayor calidad y cuidado en su cultivo y procesamiento— y frutas como granadilla y maracuyá). El sector piscícola evidencia un crecimiento constante en su producción, desarrollo empresarial y exportaciones. No se observa el surgimiento de actividades económicas dinámicas con efectos importantes en la generación de empleo.

4.2 Desarrollo empresarial y la creación de emprendimientos sostenibles

La gran mayoría de emprendimientos del departamento se concentra en el sector comercio y servicios, consistiendo usualmente en negocios pequeños, precarios, de baja productividad y, por tanto, de ingresos reducidos. Estos negocios se concentran en estas actividades donde las barreras de entrada son reducidas por cuanto son elevadas en negocios con mayores productividades y perspectivas de ingresos y rentabilidad.

Para el año 2012 se formalizaron 755 emprendimientos como sociedades (el 94% fueron constituidas como S.A.S), representando un incremento del 23,8% con respecto al número de nuevas sociedades del 2011, de las cuales el 64% se acogió a los beneficios de la Ley 1429 de 2010; y 6.563 personas naturales, de las cuales el 26% se acogieron a la misma norma. Por su parte, la dinámica de la inversión en estas nuevas empresas se mantuvo. En el 2012 se presentó un leve aumento del 1,2% al registrar \$ 23.051 millones en 2011 y \$ 23.331 millones en 2012 (DANE y Banco de la República, 2011).

Aunque estas cifras muestran una dinámica empresarial positiva en materia de emprendimiento y creación de nuevas empresas que generan un impacto socioeconómico favorable, como la concepción de 1.033 empleos en 2012, una parte de ellas desaparece al poco tiempo de su puesta en marcha. Esta situación se debe en gran medida a la carencia de formación y capacidades en la población económicamente activa para identificar oportunidades de negocios y para diseñar y poner en marcha empresas con perspectivas de sostenibilidad; poca cultura de asociatividad, con excepción de algunos modelos exitosos en el sector cafetero; carencia de incentivos en materia de capital, conocimiento técnico y comercialización; desconocimiento de algunos mecanismos que se están promoviendo para fortalecer la atracción de inversión en los sectores estratégicos (caso puntual el Estatuto Tributario de la ciudad de Neiva).

4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población

La situación se caracteriza por bajos niveles de formación general y laboral de la población huilense para competir en el mercado laboral, los cuales están asociados a los siguientes aspectos identificados en el documento diagnóstico del Plan de Desarrollo Departamental:

- Limitaciones de ingresos de la población, que se ve reflejado en el bajo número de bachilleres que anualmente ingresan a la educación superior por la limitada oferta de programas y cupos de la universidad pública y a los altos costos de matrícula de las universidades privadas.
- Carencia de acciones públicas reflejadas, entre otras, en el bajo índice de establecimientos de educación oficiales del departamento con formación técnica laboral (15%).
- Desarticulación en el tema de formación, tanto a nivel técnica, tecnológica y profesional, con currículos poco pertinentes (desalineación entre competencias de los trabajadores y las necesidades de la empresa) y de baja calidad, en concordancia con la vocación productiva definida para el departamento del Huila. La mayor parte de los graduados siguen siendo de economía, administración y contaduría, ingenierías y ciencias sociales.
- Baja calidad de los programas de formación tanto técnicos, tecnológicos y profesionales. Ninguna universidad está acreditada y sólo el 6% de los programas tienen acreditación de calidad.

Los niveles educativos de la población huilense son bajos. La tasa de analfabetismo a 2012 es de 9,9%, que corresponde a 100.180 personas del total de 1.005.157 habitantes con edad igual o mayor a 5 años. Para el país la tasa está en 8,75% (DANE, 2012).

En cuanto a los años promedio de educación, el departamento aparece en los últimos lugares con un promedio de 6,5 años: 7,7 para el área urbana y 4,3 en el área rural. El promedio nacional es de 7,7 años. La tasa de cobertura en educación superior no alcanza el 40%.

En el caso de la población ocupada, el 39,6% tiene como máximo nivel la primaria y el 38,3% la secundaria; apenas 7,1% tienen educación superior completa y otro 9% incompleta, evidenciando los precarios niveles de formación de la población. En la población desocupada el Huila es uno de los departamentos con mayor participación de desempleados que tiene sólo educación básica primaria (23,4%).

Finalmente, sólo el 4% de los graduados se encuentran en los niveles de formación técnica (a 2011), aunque se presentó un crecimiento del 28,4% respecto al año anterior.

4.4 La demanda y la oferta laboral

En el departamento se observan desajustes temporales o fricciónales entre la demanda y la oferta laboral, lo cual se encuentra asociado a la carencia de servicios suficientes de intermediación y colocación laboral, desarticulación de entidades públicas para la gestión de empleo y la ausencia de estrategias departamentales y coyunturales de empleo que siguen manteniendo una brecha considerable entre oferta y demanda salarial.

De acuerdo con las estadísticas del Servicio Público de Empleo (SPE) Regional Huila, a través del Observatorio laboral y ocupacional del SENA, en 2011 la demanda presentada fue de 4.721 vacantes para un promedio diario de 13 vacantes (determinadas por nivel de cualificación, tiempo de experiencia, nivel de ingresos y sector económico).

Los empresarios prefieren la búsqueda de ocupaciones calificadas, que requieren haber cumplido un programa de aprendizaje para el trabajo, entrenamiento o un grado educativo mínimo de educación básica secundaria. La cantidad de demanda laboral es alta por el crecimiento económico coyuntural, a causa de la inversión en infraestructura y grandes megaproyectos que se están adelantando. En cambio, la demanda de vacantes de dirección es muy baja y los empresarios prefieren realizar la convocatoria y selección personalmente, acorde con sus requerimientos.

Dentro del mayor número de vacantes se solicitó una experiencia mínima de 3 a 6 meses; de las cuales, el 25% contó con una asignación del salario mínimo mensual vigente. Sin embargo, el empresario tiene disponibilidad de pagar entre uno y dos salarios por personal que ejerza ocupaciones de nivel técnico, tecnológico, calificado o elemental. La contratación de instructores de formación para el trabajo que realiza el SENA anualmente en Huila es alta, lo cual estimula la demanda laboral de profesionales en la región.

Se observan demandas insatisfechas en el sector de hidrocarburos y minería, en donde la oferta laboral de soldadores mineros es muy reducida y la demanda por parte de las empresas es elevada para el mercado. En estos casos, la disponibilidad a pagar es mayor. Esto quiere decir que, dependiendo del oficio, de la técnica o de la tecnología, varía la disponibilidad a pagar por parte de los empresarios y la cantidad de oferta laboral en el mercado.

En cuanto al sector económico, el 17,55% de las vacantes pertenecen a la actividad económica hotelera, restaurantes y bares; el 14,68% a la administración pública; el 14,59% a los servicios sociales y salud; y el 12,94% a los servicios domésticos. Los demás sectores tienen menor representación. Es importante resaltar la baja participación de actividades económicas como pesca, minas y agricultura en las vacantes publicadas por el SENA, que, como ya se ha dicho, son los principales sectores económicos del departamento.

Con relación a la oferta, durante el año 2011 se inscribieron un total de 19.080 personas al Servicio Público de Empleo (SPE) del SENA, las cuales están distribuidas, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Entre las 20 ocupaciones con mayor cantidad de personas inscritas (que representan el 60,06% de la totalidad de la base de datos de inscritos en SPE, 19 registros son calificados y elementales, en donde se destacan perfiles con formación o experiencia en sector de comercio (ventas), agricultura y construcción; y sólo una es técnica (técnico en sistemas).

Existen varias ocupaciones que no tienen inscripción, básicamente por la vocación y ubicación geográfica del departamento (marítimas, ferroviarias, aduana); por la baja incidencia en el mercado laboral (textil, autopartes, editorial); por ser áreas profesionales y calificadas que no acceden al servicio de empleo (minería, medicina y áreas judiciales) y por la inexistencia de centros de capacitación laboral en áreas de atención a la población en condición de discapacidad y mantenimiento y operación de equipos pesados con tecnología de punta. La tasa de colocación del SPE Huila es de 62%, que corresponde a 3.271 vacantes ocupadas. La participación masculina fue del 57,02% y la femenina de 42,98%.

Se evidencia un exceso de oferta laboral en 107 oficios y un total de 409 vacantes con sobreoferta, especialmente en el sector de hidrocarburos, vendedores y las áreas de sistemas e informática. El fenómeno en estos tres sectores se debe a la gran cantidad de oferta académica generada por las universidades e instituciones de formación para el trabajo en el departamento.

Hay exceso de demanda laboral en varios oficios calificados por el SENA. En el área de construcción, en todos sus oficios, se presenta una sobredemanda, debido al crecimiento del sector. También, en los instructores para el trabajo, los instructores para personas en condición de discapacidad, el sector automotriz, electrónico y profesionales del área de la salud.

4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales

La inspección, vigilancia y control ejercida por el Ministerio del Trabajo dio un giro a partir del año 2012, intensificando las actuaciones administrativas para proteger los derechos de los trabajadores y castigar su incumplimiento, así como para motivar los acuerdos de formalización, como un mecanismo para garantizar los derechos que amparan el trabajo digno y decente.

Aún con la gestión desarrollada por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en el departamento, persisten algunas situaciones de violación de las normas laborales.

Sin embargo el Ministerio fortalecerá la capacidad operativa, específicamente el personal como inspectores de trabajo y de profesionales especializados de apoyo, otorgará una asignación mayor de recursos económicos para atender los compromisos de manera más efectiva y así lograr una coordinación más práctica entre el nivel central, a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones con las oficinas territoriales.

En el departamento del Huila sólo se ha avanzado y están en proceso dos Acuerdos de Formalización Laboral con el sector comercio: uno con 25 trabajadores y el otro con 12. Actualmente hay en estudio dos acuerdos más. Uno es para el sector de transporte que formalizaría 800 trabajadores a través del Sistema Integrado de Transporte Público de Neiva y, el otro, es para el sector de salud, a través del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, el cual ya tiene una mesa de trabajo instalada y un estudio técnico de vinculación directa de 1.200 trabajadores misionales como médicos, enfermeras, entre otros.

En cuanto a los “acuerdos de mejora”, según información reportada por la Dirección Territorial, en los últimos años y especialmente en el año 2012 no se evidencian mayores avances, debido a la limitante de personal para efectuar las investigaciones y proponer dichos acuerdos en el sector empresarial del departamento. Se han realizado algunas actividades de promoción y prevención con empresas del sector comercio.

En el ejercicio propio de la inspección, vigilancia y control ejercido por la Dirección Territorial en el departamento, a 2012 se realizaron 214 visitas, 244 investigaciones laborales, de las cuales 33 fueron sancionadas por violación de la norma laboral de carácter general (cesantías, dotaciones, intermediación laboral) y evasión a la seguridad social. En el primer trimestre de 2013 se han realizado 49 visitas de carácter general, siete visitas a empresas de servicios temporales y una visita a cooperativas, para un total de 57.

5. Acciones en marcha para resolver los problemas laborales en el departamento

En el presente numeral, se muestran las acciones en proceso para resolver las problemáticas del mercado laboral del Huila (**espacio**) 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 siguiente cuadro se hace una relación de los gremios más representativos con presencia en el departamento del Huila y sus objetivos como organización.

Tabla 8. Tejido institucional gremial de Huila

Gremios	Objetivos
COTELCO Capítulo Huila	Agremiar y representar a los empresarios de la industria Hotelera en Colombia, uniendo esfuerzos que contribuyan a su competitividad y al desarrollo sostenible del sector turístico.
FENALCO Huila	Gremio empresarial que representa, orienta y promueve el comercio y los servicios formales; fomentando su desarrollo sectorial; y apoya su fortalecimiento y modernización empresarial dentro de criterios de orientación al cliente, sostenibilidad financiera, desarrollo de las personas, servicios y generación de beneficios con procesos permanentes de innovación y aprendizaje de la organización.
Cooperativa Departamental De Caficultores del Huila	Este representante gremial actúa en beneficio de los agremiados de toda la nación y ejercer sus funciones procurando el bien común de los productores, de la actividad cafetera y de la economía nacional. Tiene además, la condición de vocero especial de los caficultores del departamento según su renglón y la obligación de informar a los agremiados sobre los temas de su gestión, recibir sus inquietudes y velar por sus intereses.
Sociedad de Agricultores de Colombia- SAC	Promueve el desarrollo agropecuario nacional y el bienestar del campesino colombiano. Representa y defiende los intereses de los productores agropecuarios rurales. Cooperar con el Gobierno en la formulación de una política agropecuaria moderna y de desarrollo rural sostenible, así como en la ejecución de los programas que se adelanten para desarrollarla. Aporta elementos para el establecimiento de una organización institucional que le permita a Colombia alcanzar unos niveles adecuados de rentabilidad, competitividad, sostenibilidad y seguridad alimentaria. Participar con los demás gremios económicos en el análisis de temas de interés nacional.
Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas, Acopi - Huila-	Gremio que contribuye al desarrollo y crecimiento del sector empresarial facilitando y liderando procesos de formación permanente, innovación, tecnología, calidad, asociatividad, orientación empresarial, estrategias de mercadeo y representación gremial.
Consejo Gremial del Huila	El consejo gremial busca impulsar el desarrollo integral del departamento del Huila, propendiendo por el bienestar de su comunidad, mediante la integración de los sectores productivos, bajo principios de democracia,

	autonomía, transparencia y convivencia.
Cámara de Comercio de Neiva	Institución de derecho privado, de carácter corporativo, gremial y sin ánimo de lucro que cumple funciones delegadas por el Estado, promueve, gestiona y orienta sus recursos y acciones para el mejoramiento de la productividad y la competitividad de las empresas y entidades del departamento del Huila, a la vez que impulsa el emprendimiento en la región.
Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Huila	Fomenta y Promueve el desarrollo productivo y la competitividad regional por medio de la transferencia de conocimiento, bajo un liderazgo articulado entre lo público, la academia y el sector productivo, dinamizan las apuestas productivas del departamento, enfocadas a la generación de valor agregado, mejoramiento del tejido empresarial y la calidad de vida de la población.
Asociación Nacional de Empresarios ANDI, Huila	Agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa.
Asociación de Cooperativas y Empresas Solidarias del Huila	Representa promueve e integra a las entidades de la economía solidaria del departamento del Huila, bajo los preceptos de la doctrina universal del cooperativismo. Lidera en la Red de organizaciones de economía solidaria nacional los lineamientos para la política pública, económica y social, promoviendo la filosofía cooperativa y solidaria.

Fuente: Elaboración Propia en base a los datos de ORMET, 2013. Informe de Diagnóstico Mercado de Trabajo.

La Gobernación del Huila presenta en su plan acerca de las capacidades institucionales territoriales para la gestión de las políticas de empleo en el departamento, enfatizando en lo relacionado con recursos humanos, físicos, tecnológicos y presupuestales, así como la capacidad en procesos básicos de planeación, dirección, organización, ejecución y control. Esto se pudo determinar a través de una ficha sobre capacidades y gestión territorial en materia de empleo que se aplicó al director del Departamento Administrativo de Planeación del Huila.

Se evidenció que, aunque el plan de desarrollo tiene un pequeño diagnóstico sobre la situación de empleo en el departamento, este no presenta con claridad las problemáticas, no analiza sus causas, ni incluye los indicadores de línea base de los problemas. Tampoco se evidenció un documento de balance de la ejecución y/o resultados de las acciones en materia de empleo adelantadas por la administración anterior. Aunque no aparece ninguna estrategia, programa o proyecto prioritario en materia de empleo, sí se evidencian acciones en el tema, aunque la estrategia o programa no tenga este nombre específico.

Otro aspecto relevante es que el Plan de Desarrollo (tanto departamental como el del municipio de Neiva) no compromete una cifra de generación de empleos en términos absolutos, ni con metas e indicadores. A pesar de ello, sí se asignan recursos para programas de empleo en el plan plurianual de inversiones, especialmente en los ejes estratégicos de impulso al desarrollo económico (turismo, agroindustria e infraestructura). Para los cuatro años se asignaron 562.000 millones de pesos que equivalen aproximadamente al 25% del total del plan plurianual. También aparecen 20 proyectos de inversión relacionados con la promoción del empleo y corresponden a 11.284 millones.

En cuanto a documentos de política y después de aprobado el Plan de Desarrollo, no se encontró que alguna de sus dependencias formulara una política, estrategia o programa de promoción del empleo. En la estructura administrativa y el recurso humano no se cuenta con una entidad, dependencia o secretaría responsable de la política de empleo, ni funcionarios con dedicación exclusiva al tema. Gracias al Programa de Asistencia Técnica, algunas de estas funciones han sido canalizadas a través de la Oficina Asesora de Productividad y Competitividad que, como se reseñó, no tiene responsables ni presupuesto para atender los temas de promoción del empleo.

Tampoco se cuenta con un sistema de información, ni se hace parte de un observatorio regional de empleo (no existen), por lo cual no cuenta con los insumos necesarios para hacer publicaciones con estadísticas actualizadas, confiables y oportunas sobre la situación del empleo en el departamento. Tampoco presta algún servicio directo a la población, ni está trabajando en iniciativas en materia de promoción del empleo con entidades de cooperación, gremios o entidades no gubernamentales.

En materia de coordinación, no se identificó ningún mecanismo que coordine las acciones del departamento con la nación, aunque sí participa regularmente en las reuniones de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila, la cual es liderada por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y recursos de la Organización Internacional del Trabajo.

En resumen, se puede concluir que la Gobernación del Huila no tiene actualmente las capacidades suficientes para promover el empleo en el departamento. No hay personal suficiente ni con la experiencia y el conocimiento requerido, y tampoco hay un presupuesto específico para los programas y proyectos de empleo, como sí se evidenció en los programas y proyectos de desarrollo social y económico. Una fotografía igual es la que se evidencia en la Alcaldía de Neiva, con la única diferencia en que se viene fortaleciendo (técnica y financieramente) la Secretaría de Desarrollo Económico, para que asuma los temas relacionados directamente con la promoción del empleo en el municipio.

En cuanto al Ministerio del Trabajo, se evidencia una participación activa en el proceso de elaboración del Plan de Empleo y en el suministro de información por parte de la Dirección Territorial.

Adicionalmente, a los resultados de este instrumento, el equipo técnico identificó las debilidades institucionales más recurrentes en todo el proceso de formulación del plan:

- Desarticulación de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales (como Mesa Técnica de Empleo) en torno al Sistema Regional de Competitividad.
- Ausencia y debilidad de competencias en los equipos técnicos de las entidades clave para la formulación de proyectos en matriz de marco lógico y aplicación en la MGA, especialmente para los fondos de regalías, que son la principal

fuente de financiamiento con la que cuentan los territorios actualmente; así como para otros fondos nacionales y departamentales que ofertan los diferentes Ministerios y entidades territoriales.

- Desarticulación de entidades públicas y privadas en la gestión de empleo.

5.2 Programas y proyectos en curso para promover el empleo

5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo

Con relación a los programas y proyectos del nivel nacional, se hace 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, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.

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

b. Subsidio familiar

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

Actividades:

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

c. Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral

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

Actividades:

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

d. Formalización y protección del empleo

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

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

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

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

5.2.2 Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo

En los cuadros siguientes se presenta una breve descripción de los programas y proyectos que adelantan actualmente las instituciones vinculadas a las políticas de empleo tanto a nivel nacional, departamental (específicamente la Gobernación del

Huila), municipal (Alcaldía de Neiva) y por otras entidades de apoyo con sede en el departamento.

Tabla 9. Programas y/o proyectos en curso para promover el empleo del nivel nacional

Nivel	Entidad	Nombre del programa o proyecto
Nacional	Instituto Colombiano de Desarrollo Rural - Incoder	1. Subsidio integral para la conformación de empresas básicas agropecuarias. Atención a la población desplazada y campesina a nivel nacional.
		2. Implementación de proyectos de desarrollo rural, a nivel nacional.
		3. Implementación de proyectos de desarrollo rural a nivel nacional, para la atención a la población en situación de desplazamiento.
		4. Divulgación, asesoría y capacitación agroempresarial rural a nivel nacional.
		5. Asistencia en el desarrollo de capacidades de emprendedoras rurales, a nivel nacional
		6. Apoyo a los emprendimientos productivos y de desarrollo de las mujeres rurales a nivel nacional
	Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE)	7. Implementación de la Estrategia Unidos. Red de protección social para la superación de la pobreza extrema –Nacional.
	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social - DPS-	8. Capitalización microempresarial para el fortalecimiento de organizaciones productivas.
		9."TU" programa de enganche laboral "Trabajemos Unidos".
		10. Ruta de Ingresos y Empresarismo -RIE
		11. Implementación de actividades de erradicación y poserradicación de cultivos ilícitos y acciones de respuesta rápida en las zonas focalizadas del territorio nacional.
	Instituto Nacional para Sordos - Insor	12. Subsidio de sostenimiento y matrícula dirigido a población Sisbén 1 y 2 y población vulnerable en Colombia – Icetex.
		13. Mejoramiento de la atención educativa de la población sorda a nivel nacional.
	Instituto Nacional para Ciegos - INCI	14. Fortalecimiento de la inclusión educativa de la población con discapacidad visual.
		15. Mejoramiento de las condiciones socioculturales y políticas para favorecer la inclusión social de la población con discapacidad visual en el país.
	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	16. Atención a población vulnerable.
		17. Cadena de formación.
		18. Jóvenes rurales emprendedores.
		19. Líderes del desarrollo.
		20. Capacitación para personas en situación de desplazamiento por la violencia a nivel nacional, para mejorar sus niveles de empleabilidad.
		21. Apoyo iniciativas empresariales mediante el Fondo Emprender.
		22. Implantación de programas para la innovación y el desarrollo tecnológico.

Nivel	Entidad	Nombre del programa o proyecto
		23. Asistencia al desarrollo empresarial, el emprendimiento y el empresarismo.
		24. Programa de Formación Especializada y Actualización Tecnológica del talento humano.
		25. Programa de Innovación y Desarrollo Tecnológico Productivo.
		26. Programa de Integración SENA con la Educación Media.
		27. Programas de doctorados o unidades de investigación aplicadas en las empresas.
		28. Normalización y certificación de competencias laborales.
		29. Servicio para gestión del empleo.
		30. Redes de entidades de formación para el trabajo.
		31. Apoyo de sostenimiento para alumnos en formación.
		32. Capacitación sector industria de la construcción.
	Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias	33. Apoyo a la innovación y el desarrollo productivo de Colombia.
	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	34. Apoyo al fomento y desarrollo de la apropiación social de la ciencia, la tecnología y la innovación – a nivel nacional.
	Innpulsa Colombia	35. Programa de transformación productiva.
		36. Promover empresa.
		37. Colombia se formaliza.
		38. Fortalecimiento empresarial y el desarrollo del potencial productivo, dirigido a víctimas de la violencia, en condiciones de desplazamiento forzado.
		39. Convocatoria nacional para el apoyo de encadenamientos productivos.
	Artesanías de Colombia S.A.	40. Mejoramiento de la competitividad del sector artesano de la población desplazada y vulnerable del país - programa APD.
		41. Fortalecimiento de pueblos indígenas y afro descendientes "Orígenes".
		42. Fortalecimiento y desarrollo de procesos de fomento y fortalecimiento de las organizaciones solidarias en el sector artesanal de Colombia.
		43. Implementación de los derechos de propiedad intelectual de las artesanías emblemáticas de Colombia.
	Ministerio del Trabajo	44. Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las capacidades de gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo.
		45. Sistema de gestión para el empleo.
		46. Estrategia de erradicación de trabajo infantil.
		47. Fortalecimiento institucional del Ministerio del Trabajo para la Formulación de la Política de Empleo.
		48. Programa Colombia Mayor.
	Banco de Comercio Exterior de Colombia - Bancóldex	49. Cupo especial de Crédito Bancóldex, fondo rotatorio del Ministerio de Relaciones Exteriores, para emprendedores y microempresarios migrantes.

Nivel	Entidad	Nombre del programa o proyecto
		50. Cupo especial de Crédito Bancóldex para empresas víctimas del conflicto armado.
		51. A progresar con mi empresa.
		52. Programa desarrollo empresarial.
		53. Gestión financiera de comercio exterior.
	Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario - Finagro	54. Capital de trabajo.
		55. Proyectos desarrollados por población calificada como víctima del conflicto armado interno desplazada o desmovilizada y los que se ejecuten a través de programas de desarrollo alternativo.
		56. Asistencia técnica y capacitación.
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias	57. Fortalecimiento y fomento del sector solidario en Colombia.	

Fuente: FUPAD, con base en Matriz de Oferta Institucional.

La mayoría de estas entidades del orden nacional están ejecutando sus programas y/o proyectos con cubrimiento en el departamento.

A nivel departamental, se destacan los programas y/o proyectos que adelanta la Gobernación del Huila que, como se indicó en las debilidades institucionales, no hacen referencia directa al tema de empleo, pero sí impactan en su generación y promoción. Específicamente se priorizaron los programas y/o proyectos que tienen relación directa con las apuestas productivas, infraestructura física y tecnológica y equidad e inclusión social, resaltando el presupuesto asignado en el plan plurianual de inversiones del Plan Departamental de Desarrollo "Haciendo el Cambio" 2012-2015.

Tabla 10. Programas y proyectos de la Gobernación del Huila en curso para promover el empleo a nivel departamental

Eje temático del Plan de Desarrollo Departamental	Programa estratégico o proyecto	Proyecto	Relación del programa o proyecto con las apuestas productivas del departamento	Monto asignado en el cuatrienio (en millones de pesos)
2. Equidad e inclusión social	1. Mujer Rural Apoyada, Mujer Empresaria del Campo	Capacitación y apoyo dirigido a mujeres rurales con sentido empresarial en el departamento del Huila.	Para todas las cinco apuestas productivas y otros sectores económicos de interés para el departamento del Huila.	\$ 428
	2.Oportunidad educativa y organizativa a las víctimas del conflicto armado			\$ 930
	3.Personas en situación de discapacidad con inclusión social			\$ 649
	4.Disminuyendo la Pobreza			\$ 2.373

Eje temático del Plan de Desarrollo Departamental	Programa estratégico o proyecto	Proyecto	Relación del programa o proyecto con las apuestas productivas del departamento	Monto asignado en el cuatrienio (en millones de pesos)
	Extrema en el Huila - Red UNIDOS			
3. Huila, destino turístico	5.De San Agustín a las Estrellas por el Valle del Magdalena	Divulgación y posicionamiento del destino turístico Huila.	Apuesta productiva No.2: Huila primer destino turístico ecológico y cultural para mercado nacional e internacional (turismo arqueológico, astronómico, de naturaleza, eventos y convenciones, agroturismo y aventura).	\$ 100.000
	6.Vías para el turismo			\$ 90.249
	7.Huila, Multidestino de Naturaleza y Cultura	Asistencia técnica y capacitación a prestadores de servicios turísticos, autoridades y actores turísticos del departamento del Huila.		\$ 30.392
5. Agroindustria generadora de cambio	8. Emprendimiento y Promoción Empresarial para la Competitividad.	Apoyo al emprendimiento y fortalecimiento empresarial.	Para todas las cinco apuestas productivas y otros sectores económicos de interés para el departamento del Huila.	\$ 443
	9.Emprendimiento Cultural	Apoyo y fomento al desarrollo artesanal del departamento		\$ 1.911
	10.Cooperación para el Bienestar Social	Fortalecimiento de la cooperación nacional e internacional.	Para todas las cinco apuestas productivas y otros sectores económicos de interés para el departamento del Huila.	\$ 459
	11. Huila, Paraíso de Inversión y Nuevos Mercados.	Desarrollo de oportunidades y fortalezas de competitividad.		\$ 443
	12. Líneas de crédito para el fortalecimiento a microempresas.	Fortalecimiento y apoyo transversal a las Mipymes		\$ 19.039
	13.Minería Para el Cambio	Apoyo de la asistencia técnica agropecuaria integral en el área rural en el departamento del Huila.	Apuesta productiva No. 1: Agroindustria de base tecnológica en cafés especiales, frutales (granadilla, lulo, maracuyá, cholupa, mora, tomate de árbol y uva), cacao y tabaco.	\$ 824
	14.Desarrollo Rural, la Apuesta para el Cambio	Mejoramiento de las alianzas y encadenamientos productivos agroalimentarios y agroindustriales en el departamento del Huila.		\$ 2.767

Eje temático del Plan de Desarrollo Departamental	Programa estratégico o proyecto	Proyecto	Relación del programa o proyecto con las apuestas productivas del departamento	Monto asignado en el cuatrienio (en millones de pesos)
6. Buen gobierno	15. Empresarias del Campo	Apoyo para la orientación y fomento de proyectos productivos para la incorporación, consolidación y equilibrio de género en el departamento del Huila.	Para todas las cinco apuestas productivas y otros sectores económicos de interés para el departamento del Huila.	\$ 2.186
	16. Fortalecimiento de las capacidades para la ciencia, tecnología e innovación del Huila.	Fortalecimiento productivo y apropiación de tecnología al desarrollo de los subsectores piscícola, frutícola y cacao en el departamento del Huila.	Apuesta productiva No. 1: Agroindustria de base tecnológica en cafés especiales, frutales (granadilla, lulo, maracuyá, cholupa, mora, tomate de árbol y uva), cacao y tabaco. Apuesta productiva N° 3: Consolidar la cadena piscícola posicionando al Huila como primer productor nacional.	\$ 44.302
		Apoyo a la formación de capital humano en el departamento del Huila.	Para todas las cinco apuestas productivas y otros sectores económicos de interés para el departamento del Huila.	
17. Corredor tecnológico para la innovación social y el emprendimiento				\$ 1.186
Total programas y proyectos con impacto en el empleo				\$ 298.581
Porcentaje de participación en el total del plan				13%

Fuente: FUPAD, con base en el Plan Departamental de Desarrollo "Haciendo el Cambio".

Tales programas y proyectos presentaron algunos avances durante el primer año de ejecución del plan (2012), especialmente los de turismo y agroindustria, pero actualmente están siendo revisados y ajustados por el nuevo equipo de gobierno. En cuanto a la oferta de programas y/o proyectos del orden municipal de Neiva y de otras entidades de apoyo, se lograron identificar los siguientes:

Tabla 11. Programas y/o proyectos en curso para promover el empleo a nivel municipal y de otras entidades del departamento

Nivel	Entidad	Nombre del programa o proyecto
Departamental y municipal	Alcaldía de Neiva	1. Unidos para la Superación de la Pobreza Extrema
		2. Unidos por el Bienestar

Nivel	Entidad	Nombre del programa o proyecto
		3. Neiva protege su Futuro
		4. Unidos por el Turismo
		5. Unidos para Educar
		6. Unidos por el Fortalecimiento del Sector Agropecuario
		7. Unidos para el Desarrollo Económico de Neiva
	Cámara de Comercio de Neiva	8. Programa de Emprendimiento “Cámara Emprende - Región Empresaria”
		9. Agencia de Atracción de Inversiones Invest in Huila
		10. Programa Centro de Atención Empresarial - CAE
	InfiHuila	11. Programa promotor de empleo del Huila - Prodehuila
		12. Fondo “Crea Empresas en el Huila”
		13. Programa “Tesoro Empresarial “
	Fundación del Alto Magdalena	14. Programas de Generación de Ingresos para Poblaciones en Situación de Desplazamiento
		15. Fortalecimiento empresarial y comercial a organizaciones de base como asociaciones de productores de cacao, café y frutales
		16. Programas de desarrollo económico, social en las áreas de influencia de las entidades aportantes, preferencialmente en el departamento del Huila, a través de la generación y apoyo de la micro, pequeña y mediana empresa y la ejecución de proyectos comunitarios conexos
		17. Mejoramiento de las capacidades de producción y generación de ingresos de las comunidades en la zona de influencia de Ecopetrol regional Sur
	Comfamiliar del Huila	18. Programa de Formación para el Empleo

Fuente: FUPAD.

De los 92 programas y proyectos identificados, 57 son del nivel nacional y 35 del nivel departamental y municipal (incluye la Gobernación del Huila, Alcaldía de Neiva y otras entidades de apoyo tanto públicas como privadas) y están agrupados según su enfoque estratégico de la siguiente manera:

Tabla 12. Cuadro resumen con número de programas y/o proyectos con impacto en el departamento según ejes estratégicos

Nivel	Estímulo productivo	Emprendimientos	Formación	Articulación demanda oferta	Inspección, vigilancia y control
Nación	27	10	12	8	0
Departamento (Gobernación del Huila)	13	3	1	0	0
Municipio de Neiva y otras entidades de apoyo	13	3	2	0	0

Participación	57%	17%	18%	8%	0%
---------------	-----	-----	-----	----	----

Fuente: FUPAD.

5.3 Coordinación institucional de las políticas laborales

En el departamento existe la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila, institucionalidad que viene funcionando como espacio de coordinación y Mesa Técnica de Empleo, con la cual se realizó todo el proceso de concertación de este plan. A 2013, la subcomisión está conformada por las siguientes entidades:

- Asociación colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas – Acopi
- SENA Regional Huila
- Caja de Compensación Familiar del Huila
- Departamento Nacional de Estadísticas - DANE
- Cámara Colombiana de la Construcción - Camacol
- Federación Nacional de Comerciantes - Fenalco Huila
- Confederación General del Trabajo – CGT
- Alcaldía de Neiva
- Central Unitaria de Trabajadores - CUT
- Cámara de Comercio de Neiva
- Gobernación del Huila
- Ministerio del Trabajo
- Organización Internacional del Trabajo - OIT

Este espacio de coordinación departamental convoca toda la institucionalidad pública, privada, académica y sindical. Se reúne mensualmente para tratar temas de interés y avanzar en el cumplimiento del Plan de Diálogo Social que se han propuesto. Una de las debilidades encontradas es que este espacio no ha tenido visibilidad en el departamento, motivo por el cual sus resultados y logros son de poco conocimiento en el entorno regional.

También es importante resaltar que este Plan de Empleo ha sido articulado a la institucionalidad de la Comisión Regional de Competitividad e Innovación (Creci), la cual suministró información técnica del Plan Regional de Competitividad, sus principales avances y su articulación con el Plan Departamental de Desarrollo “Haciendo el cambio” 2012-2015; estudios económicos e información de proyectos de las mesas sectoriales, principalmente de café, cacao, piscicultura, minería y turismo; y el suministro de la base de datos de todos los actores (órgano directivo, comité técnico, mesas sectoriales y mesas de apoyo), según la estructura orgánica de la Creci.

El relacionamiento con la gestora de la Creci fue óptimo y efectivo, además fue el enlace con el Centro de Competitividad y la Agencia de atracción de Inversiones de la Cámara de Comercio de Neiva, quien ejerce la Secretaría Técnica.

Los resultados de esta articulación de esfuerzos fueron los siguientes:

- Identificación de los principales sectores estratégicos del Plan Regional de Competitividad (apuestas productivas y sectores de clase mundial), que permitieron priorizar los más dinámicos en la generación de empleo y definir la vocación productiva del departamento del Huila, que se analizó en el Plan y se validó con los actores en las mesas técnicas.
- Vinculación de diferentes integrantes de la CRECI en el mapa de actores clave, muchos de los cuales participaron en reuniones y mesas técnicas.
- Se logró vincular la institucionalidad del tema de empleo (Mesa Técnica de Empleo) a la estructura orgánica de la Creci como Mesa de apoyo, de tal manera que se pueda dar visibilidad a sus acciones y resultados. Actualmente no hay una mesa que enfoque sus esfuerzos en la generación de más y mejores empleo en el departamento del Huila.
- Vinculación de la Creci al equipo gestor para la implementación del Observatorio Regional del Mercado del Trabajo (ORMET) en el departamento del Huila.

Actualmente la Creci se encuentra fortalecida, gracias al impulso del sector privado que ha sido liderado por la Secretaría Técnica que ha ejercido la Cámara de Comercio de Neiva y a los recursos económicos dispuestos por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo a través de la Dirección de Productividad y Competitividad.

El Plan de Empleo del departamento del Huila no puede ser ajeno a los lineamientos de la política nacional. Por tanto, el contenido de este plan se enmarca atendiendo las diferentes estrategias propuestas en:

- Política Pública de Empleo y Generación de Ingresos.
- Política Nacional de Emprendimiento.
- Ley de Formalización y Generación de Empleo.
- Conpes Social 140 - modificación a Conpes Social 91 del 14 de junio de 2005: "Metas y Estrategias de Colombia para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2015"
- Conpes 3525 - Política Nacional de Productividad y Competitividad.
- Conpes 3674 - Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano.
- Conpes 3116 - Lineamientos de la política de Generación de Ingresos para la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento.
- Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para Todos" (Ministerio del Trabajo, 2010). En lo relacionado con mecanismos que fomenten la flexibilidad en el mercado de trabajo, la expansión de políticas activas (gestión de empleo, capacitación, emprendimiento).

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 del Huila.

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

Generar un entorno con las oportunidades laborales y empleo de calidad, de acuerdo a las necesidades de los sectores más vulnerables en materia de empleabilidad, creación y fortalecimiento de emprendimientos sostenibles y la generación de ingresos para la población en edad de trabajar del departamento del Huila.

6.2 Objetivos específicos

- Crear sinergias y fortalecer las capacidades del departamento en competitividad e innovación, con la transferencia de la metodología para sectores estratégicos, haciendo un entorno de igualdad de oportunidades de trabajo para los grupos sociales más pobres y vulnerables del departamento.
- Consolidar y posicionar la institucionalidad existente en el departamento mediante, la Mesa Técnica de Empleo del departamento del Huila, para conformar, integrar, articular, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, consiguiendo fortalecer el uso de los instrumentos de política que contribuyan a un encuentro más racional y eficiente de la oferta y demanda de trabajo.
- Divulgar la normatividad sobre intermediación laboral para disminuir la intermediación ilegal y contribuir a mejorar las condiciones de acceso, remuneración y protección social de los trabajadores del departamento.
- Sensibilizar a unidades productivas informales, brindando orientación y acompañamiento personalizado en el proceso de formalización.
- Convertir el departamento del Huila en un destino turístico competitivo con una oferta de productos históricos y culturales, ecoturismo, agroturismo y aventura; posicionados en mercados especializados.
- Fomentar la pertinencia de la formación de capital humano bajo el enfoque de competencias en el departamento del Huila, hacia los sectores estratégicos priorizados, para acceder a recursos de financiamiento para proyectos de investigación e innovación en los sectores estratégicos del departamento.

- Identificar las problemáticas laborales existentes en el departamento y luego contribuir al acercamiento y diálogo entre las partes en involucradas.
- Apoyar la gestión de los proyectos de infraestructura en las actividades económicas como energía y comercio internacional, gestionando la mano de obra vinculada, asegurándose que pertenezca al departamento reafirmando el compromiso de generación de empleos en la región.
- Facilitar el acceso a recursos para desarrollar las ideas de negocio por parte de los emprendedores, a través de líneas de financiamiento externas.

6.3 Metas e indicadores

El Plan Departamental de Empleo de Huila tiene **las** metas y los indicadores identificados para su seguimiento:

Metas	Indicadores
6.3.1 Metas de gestión	
1. 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. Gestión de recursos para la implementación de las políticas activas de empleo ofrecidas Plan de Desarrollo Turístico para el Huila por el Ministerio del Trabajo en su oferta institucional.
2. Fortalecer los espacios de participación y concertación territoriales y departamentales para el fomento de la empleabilidad en el departamento.	Gestión de recursos 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.
3. Articular las acciones de los actores clave del territorio del departamento del Huila y la vinculación de entidades al gestor del observatorio del mercado laboral.	Número de espacios institucionales efectivamente creados para articular las acciones de los actores clave del territorio del departamento del Huila.
4. Acompañar en la formulación, ejecución y gestión de proyectos dinamizadores del mercado laboral del departamento.	Número de proyectos (espacio) dinamizadores del mercado laboral formulados para el departamento. Número de proyectos (espacio) dinamizadores del mercado laboral ejecutados en el departamento. Número de instituciones vinculadas a los proyectos dinamizadores del mercado laboral ejecutados en el departamento. Cantidad de recursos asignados para la formulación, ejecución y gestión de los proyectos dinamizadores del mercado laboral en el departamento.
5. Realizar visitas de verificación y	Número de actas de visitas realizadas.

cumplimiento de normas.	
6.3.2 Metas de producto	
1. Poner en marcha un observatorio de mercado laboral acoplado un sistema de información de empleo gestionado por un centro municipal de atención de empleo operando en la ciudad de Neiva.	Cantidad de recursos asignados para la implementación del observatorio de mercado laboral. Número de instituciones vinculadas al observatorio de mercado laboral.
2. Capacitar a las empresas sobre normatividad de intermediación laboral, generando acuerdos para la formalización.	Número de empresas capacitadas (espacio) sobre normatividad de intermediación laboral, generando acuerdos para la formalización.
3. Crear y fomentar alianzas productivas en el departamento del Huila para la generación de nuevos empleos en las actividades agrícolas, hidrocarburos, construcción, comercio y servicios.	Número de convenios interinstitucionales e intersectoriales para la generación de nuevos empleos en las actividades agrícolas, hidrocarburos, construcción, comercio y servicios. Número de personas beneficiarias de las alianzas interinstitucionales e intersectoriales para la generación de nuevos empleos en las actividades agrícolas, hidrocarburos, construcción, comercio y servicios.
4. Sensibilizar a los comerciantes informales	Campaña de sensibilización Cantidad de recursos asignados a la campaña de sensibilización.
5. Formalizar las unidades productivas	Número de unidad formalizadas por año

7. Ejes estratégicos, programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo²

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

Gráfico 17. Ejes estratégicos sobre los que se desarrolla el Plan Departamental de Empleo del Huila



Fuente: FUPAD

7.1 Eje estratégico 1: Desarrollo y competitividad

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

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

²La Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, la Gobernación del Huila y el equipo técnico territorial, tomando como base todos los insumos revisados en la fase de exploración (especialmente el Plan Regional de Competitividad, el Plan Municipal de Competitividad de Neiva, el Mapa de Oportunidades y el Portafolio de Atracción de Inversión "Huila Emprendedor") y los resultados obtenidos en las actividades realizadas en el territorio, elaboró una propuesta de los Ejes Estratégicos sobre los que se desarrollará el plan. Estos ejes fueron presentados, priorizados y validados por la mesa de trabajo técnica realizada en el mes de abril de 2013.

de los servicios y productos ofrecidos, aumentar el recaudo e inversión de las personas o empresas que funcionen en la informalidad y facilitar el acceso a créditos.

Este eje estratégico consiste en la ejecución de un conjunto de proyectos de fomento a las actividades productivas del Huila, 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:

Proyecto 1: Implementación del plan sectorial de desarrollo turístico del departamento del Huila con visión al año 2015.

Objetivo: Convertir el departamento del Huila en un destino turístico competitivo con una oferta de productos históricos y culturales en arqueología, astronomía y ferias y fiestas, basadas en ecoturismo, agroturismo y aventura. En eventos, se habrá posicionado en mercados especializados.

Estado: Ejecución.

Entidades vinculadas: Gobernación del Huila, gremios turísticos como Cotelco, Fedec, Anato, prestadores de servicios turísticos, SENA, Cámara de Comercio de Neiva, universidades con programas en turismo.

Entidad líder: la iniciativa está en cabeza de la Secretaría Departamental de Cultura y Turismo y la Mesa Sectorial de Turismo de la Comisión Regional de Competitividad e Innovación.

Localización: departamento del Huila y doce municipios con vocación turística.

Actividades principales: seguimiento a la ejecución de los proyectos priorizados por cada uno de los cuatro factores del plan sectorial. Incorporación de los principales insumos al Plan Departamental de Desarrollo para asegurar recursos económicos y ejecución de los proyectos.

Empleos estimados: 100.

Otras metas: 10 proyectos del plan sectorial ejecutados.

Valor del proyecto: el costo total del plan es de 13.449 millones de pesos.

Horizonte en el tiempo: Corto plazo.

Proyecto 2: Rutas competitivas para los sectores piscícolas y de turismo del departamento del Huila.

Objetivo: generar sinergias y fortalecer las capacidades del departamento en competitividad e innovación, con la transferencia de la metodología y la elaboración de una “Ruta Competitiva” para dos clústeres priorizados en el departamento (piscicultura y turismo).

Estado: Ejecución.

Entidades vinculadas: Innpulsa Colombia, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; Gobernación del Huila y la Alcaldía de Neiva.

Entidad líder: Cámara de Comercio de Neiva a través del Centro de Competitividad y la Agencia de atracción de inversión Invest in Huila.

Localización: departamento del Huila y Neiva.

Actividades principales: definición de la hoja de ruta a través de mapeo, segmentación, análisis de la industria y la cadena de valor, *benchmarking* internacional y lineamientos estratégicos de un clúster y, finalmente, proponer el plan de acción y un modelo de gestión de la ruta competitiva.

Empleos estimados: 50.

Otras metas: dos sectores estratégicos del departamento con ruta competitiva.

Valor del proyecto: cuesta aproximadamente 1.230 millones, con una contrapartida regional de 230 millones.

Horizonte en el tiempo: Corto y mediano plazo.

Proyecto 3: Formulación y ejecución de proyectos de ciencia, tecnología e innovación, especialmente para los sectores cafetero, frutícola, cacaoero, piscícola y minero.

Objetivo: Acceder a recursos de financiamiento del Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación del Sistema General de Regalías para proyectos de investigación e innovación en los sectores estratégicos del departamento.

Estado: Formulación.

Entidades vinculadas: Centro de Desarrollo Tecnológico Piscícola, el Centro de Desarrollo Tecnológico de las Pasifloras, la Cámara de Comercio de Neiva, la Universidad Surcolombiana, entre otras.

Entidad líder: Departamento Administrativo de Planeación del Huila, a través del Consejo Departamental del Ciencia, Tecnología e Innovación - Codecti Huila.

Localización: Departamento del Huila.

Actividades principales: Identificación y priorización de los proyectos, formulación en metodología MGA y presentación para evaluación y aprobación en los OCAD.

Empleos estimados: 50 nuevos.

Otras metas: 10 proyectos con componente de CTI aprobados para el departamento.

Valor del proyecto: El valor total depende de cada proyecto presentado y aprobado por el fondo en las respectivas OCAD.

Horizonte en el tiempo: Corto y mediano plazo.

Proyecto 4: Seguimiento en la generación de empleo con la construcción de la hidroeléctrica El Quimbo en la zona centro del departamento del Huila.

Objetivo: Generar energía para cubrir la demanda eléctrica del país, garantizando energía confiable hasta el año 2034. Este megaproyecto impulsará el desarrollo y crecimiento económico del Huila en línea con el Plan Regional de Competitividad del departamento (que incluye las apuestas de desarrollo energético, turístico y piscícola), perfectamente aprovechables en este embalse.

Estado: Ejecución.

Entidades vinculadas: Gobernación del Huila, con el seguimiento de los acuerdos y compromisos de la licencia ambiental. La Comisión Regional de Competitividad e Innovación ejerce liderazgo sobre el proyecto. Ministerio del Medio Ambiente y Alcaldías de Garzón, Gigante, Pital, Agrado, Altamira y Paicol.

Entidad líder: Emgesa.

Localización: Departamento del Huila, municipios de Garzón, Gigante, Pital, Agrado, Altamira y Paicol.

Actividades principales: Seguimiento a la generación de los empleos comprometidos.

Empleos estimados: 2.800.

Otras metas: 8% de la energía eléctrica del país.

Valor del proyecto: Iniciativa privada completamente financiada.

Horizonte en el tiempo: Corto plazo.

Proyecto 5: Consolidación de las Zonas Francas aprobadas en el departamento del Huila

Objetivo: poner en operación las tres zonas francas aprobadas para el departamento del

Huila y cumplir con el compromiso de generación de empleos. Zona Franca Surcolombiana en Palermo, Zona Franca Agroindustria Biocafé en el municipio de Pitalito y la Zona Franca, Clínica Cardiovascular Corazón Joven en la ciudad de Neiva.

Estado: Ejecución.

Entidades vinculadas: Gobernación del Huila, Alcaldía de Neiva, Palermo y Pitalito, Cámara de Comercio de Neiva.

Entidad líder: Zona Franca Surcolombiana S.A, Biocafé, Zona Franca Clínica Cardiovascular Corazón Joven.

Localización: Departamento del Huila, Neiva, Pitalito y Palermo.

Actividades principales: Seguimiento a los compromisos de generación de empleos.

Empleos estimados: 1.100.

Otras metas: Tres zonas francas en operación.

Valor del proyecto: Iniciativas privadas completamente financiadas.

Horizonte en el tiempo: Corto y mediano plazo.

7.2 Eje estratégico 2: Promoción y fortalecimiento de emprendimientos

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

Proyecto 1. Fortalecimiento del programa de formación en emprendimiento Región Empresaria en el departamento del Huila.

Objetivo: Mejorar la generación de ingresos y emprendimientos a través de un programa de formación que permita identificar oportunidades para generar empleo vía inserción laboral y/o emprendimiento.

Descripción: Este proyecto surge como apoyo al crecimiento de más y mejores empresas en el país y especialmente en el departamento del Huila.

Estado: Formulación

Entidades vinculadas: Cámara de Comercio de Bogotá y Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Es financiada por el Fondo Innpulsa Colombia.

Entidad Líder: Cámara de Comercio de Neiva

Localización: departamento del Huila

Actividades principales: gestión de recursos económicos para adelantar una nueva fase del proyecto.

Empleos estimados: 50

Otras metas: 50 nuevas empresas. Un programa en operación

Valor del proyecto: 170 millones de pesos.

Horizonte en el tiempo: Corto y mediano plazo

Proyecto 2. Creación o fortalecimiento de líneas de crédito por parte de la administración municipal y departamental para nuevos y pequeños empresarios del departamento del Huila.

Objetivo: Facilitar el acceso a recursos para desarrollar las ideas de negocio por parte de los emprendedores, a través de líneas de financiamiento externas.

Descripción: Algunas entidades territoriales están ejecutando programas de financiamiento como Tesoro Empresarial, Prodehuila, Banco Unidos, entre otras; las cuales son necesarias para la inyección de recursos económicos que permitan el fortalecimiento empresarial, el emprendimiento y la generación de ingresos.

Estado: Formulación

Entidades vinculadas: Oficina de Competitividad, Infihuila y la Alcaldía de Neiva, a través de la Secretaría de Desarrollo Económico.

Entidad Líder: Gobernación del Huila y Alcaldía de Neiva

Localización: Departamento del Huila.

Actividades principales: Gestionar ante las entidades territoriales la asignación de recursos económicos para los fondos de apoyo empresarial que ya existen en el departamento y la ciudad.

Empleos estimados: 200 nuevos.

Otras metas: 200 fortalecidos

Valor del proyecto: 1.000 millones de pesos.

Horizonte en el tiempo: Corto y mediano plazo

Proyecto 3. Brigadas para la formalización empresarial en el Huila.

Objetivo: Sensibilizar de manera personalizada a unidades productivas informales, brindando orientación y acompañamiento personalizado en el proceso de formalización.

Descripción: El proyecto ofrece un paquete de servicios de entidades públicas y privadas a los empresarios que decidan dar el paso a la formalidad y explicando las ventajas de la formalización contenidas en la Ley 1429 de 2010, como descuentos en aportes de nómina, parafiscales, matrícula mercantil y su renovación, entre otros.

Estado: Ejecución

Entidades vinculadas: Cámara de Comercio de Neiva, a través del Centro de Atención Empresarial CAE y las alcaldías de los diferentes municipios del departamento.

Entidad Líder: Cámara de Comercio de Neiva.

Localización: Departamento del Huila.

Actividades principales: Realización de visitas personalizadas y seguimiento al proceso de formalización.

Empleos estimados: 1300 comerciantes informales sensibilizados y 400 unidades de negocios o productivas formalizadas.

Otras metas: N/A

Valor del proyecto: 58 Millones de pesos

Horizonte en el tiempo: Corto plazo

7.3 Eje estratégico 3: Formación y capacitación laboral

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

Proyecto 1. Articulación del departamento del Huila al Sistema de Certificación de Competencias Laborales

Objetivo: Articular el departamento del Huila al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, fortaleciendo las acciones territoriales encaminadas a reconocer las competencias laborales de los trabajadores, independientemente de la forma y el lugar en que las hayan adquirido.

Descripción: El proyecto busca facilitar la empleabilidad, proporcionar movilidad laboral y educativa, incrementar la competitividad y productividad, agilizar y orientar planes de formación y capacitación y facilitar la gestión del recurso humano.

Estado: Ejecución

Entidades vinculadas: SENA Regional Huila, Secretaría Departamental de Educación.

Entidad Líder: SENA regional Huila.

Localización: Departamento del Huila

Actividades principales: Articulación de las instituciones y gestión del nivel nacional.

Empleos estimados: N/A

Otras metas: N/A

Valor del proyecto: No se cuantifica un valor aproximado para el proyecto.

Horizonte en el tiempo: Largo plazo

Proyecto 2. Implementación de programas de formación para el trabajo desarrollando competencias y habilidades en la población en edad de trabajar del departamento del Huila.

Objetivo: Fomentar la pertinencia de la formación de capital humano bajo el enfoque de competencias en el departamento del Huila, hacia los sectores estratégicos priorizados (Café, Piscicultura, Turismo, Construcción, Sector de Hidrocarburos y Minería, Comercio y Servicios especializados en salud y educación para la ciudad de Neiva).

Descripción: Para este proyecto se avanzará en la estrategia “Alianzas para el Trabajo” con la suscripción de alianzas con empresarios de la región para la generación de puestos de trabajo y establecimiento de unidades productivas.

Estado: Ejecución

Entidades vinculadas: SENA Regional Huila, Institutos de formación para el trabajo, universidades.

Entidad Líder: SENA Regional Huila.

Localización: Departamento del Huila

Actividades principales: Articulación de las instituciones. Definición y priorización de necesidades del sector empresarial.

Empleos estimados: 640 nuevos empleos.

Otras metas: 3 alianzas para el trabajo firmadas y en ejecución.

Valor del proyecto: No se cuantifica un valor específico para el proyecto.

Horizonte en el tiempo: Mediano plazo.

7.4 Eje estratégico 4: Intermediación laboral y colocación

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

Proyecto 1. Implementación del Servicio Público de Empleo del departamento del Huila.

Objetivo: Conformar la institucionalidad departamental que permita integrar, articular, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, potenciar el uso de los instrumentos de política que contribuyan a un encuentro más racional y **eficiente de** oferta y demanda de trabajo en el departamento, facilitando la inserción laboral de los desempleados.

Descripción: El servicio público de empleo es una plataforma institucional liderada por el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo con el apoyo del gobierno departamental y municipal, para lograr el encuentro entre oferta y demanda laboral en todos los niveles de calificación, a través de la integración de operadores públicos y privados y su oferta de programas en temas de empleo.

Estado: Perfil

Entidades vinculadas: Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, Alcaldía de Neiva, Caja de Compensación Familiar del Huila, Gobernación del Huila.

Entidad Líder: SENA Regional Huila

Localización: Departamento del Huila y Neiva

Actividades principales: Inicialmente se debe firmar un convenio con el Ministerio del Trabajo en articulación con la Mesa Técnica de Empleo e incentivar la conformación de la Red de prestadores de servicios de empleo. Luego se requiere el diseño y la implementación del Sistema Departamental de Información de Gestión de Empleo y la apertura e implementación de un Centro Municipal de Atención de Empleo para la ciudad de Neiva.

Empleos estimados: 400 nuevos

Otras metas: N/A

Valor del proyecto: El proyecto integral puede tener un valor aproximado de 500 millones de pesos que incluye el sistema y el centro de atención.

Horizonte en el tiempo: Mediano y largo plazo

Proyecto 2. Formalización laboral que promueva un trabajo digno y decente para los trabajadores del Departamento del Huila.

Objetivo: Divulgar la normatividad sobre intermediación laboral para disminuir la intermediación ilegal y contribuir a mejorar las condiciones de acceso, remuneración y protección social a los trabajadores del departamento.

Descripción: Adicionalmente el proyecto pretende promover la formalización laboral a través de los acuerdos de formalización con el sector empresarial del departamento.

Estado: Ejecución.

Entidades vinculadas: Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila, OIT, Ministerio del Trabajo.

Entidad Líder: Dirección Territorial Ministerio del Trabajo.

Localización: Departamento del Huila.

Actividades principales: Inicialmente se debe levantar la línea base y caracterización de las empresas no formalizadas, capacitar a los trabajadores en derechos y deberes laborales y a las empresas especialmente de los sectores de construcción, salud, comercio y transporte. También en temas de remuneración y protección social.

Empleos estimados: 400 nuevos.

Otras metas: 3 acuerdo de formalización firmados. 100 empresas capacitadas sobre la normatividad de intermediación laboral.

Valor del proyecto: 200 millones de pesos.

Horizonte en el tiempo: Corto plazo.

Proyecto 3. Inclusión laboral a través de oportunidades de empleo para la población vulnerable del departamento del Huila.

Objetivo: Generar un entorno de igualdad de oportunidades de trabajo para los grupos sociales más pobres y vulnerables del departamento.

Descripción: El proyecto tendrá un enfoque diferencial (población en extrema pobreza, población víctima, mujeres, personas en condición de discapacidad, minorías étnicas, jóvenes).

Estado: Ejecución.

Entidades vinculadas: Dirección Territorial Departamento de la Prosperidad Social - Las Secretarías de Desarrollo Social y Económico de la Alcaldía de Neiva y la Gobernación del Huila con el acompañamiento y liderazgo de las oficinas territoriales del Ministerio del Trabajo y el Departamento de Prosperidad Social. PNUD.

Entidad Líder: Dirección Territorial del Departamento para la Prosperidad Social.

Localización: Departamento del Huila.

Actividades principales: Revisión de alcances y cumplimiento de metas de los programas y proyectos que se vienen ejecutando. Asignación de recursos económicos para su efectiva implementación.

Empleos estimados: 200 nuevos.

Otras metas: 3 programas o proyectos en ejecución.

Valor del proyecto: No se cuantifica un valor específico para el proyecto.

Horizonte en el tiempo: Depende del DPS.

7.5 Eje estratégico 5: Coordinación institucional y fortalecimiento de capacidades territoriales

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

Proyecto 1. Fomento del diálogo social entre trabajadores y empleadores para armonizar conflictos laborales existentes en el departamento del Huila.

Objetivo: Identificar la **problemática laboral** existente en el departamento y luego contribuir al acercamiento y diálogo entre las partes en conflicto.

Descripción: En el departamento existe un Plan de Diálogo Social, el cual es liderado por Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila con el apoyo técnico y logístico de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.

Estado: Ejecución.

Entidades vinculadas: Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila, OIT, Dirección Territorial Ministerio del Trabajo.

Entidad Líder: Dirección Territorial Ministerio del Trabajo.

Localización: Departamento del Huila.

Actividades principales: Para esto se debe consultar a los sindicatos, centrales obreras y al Ministerio del Trabajo sobre los conflictos laborales existentes y proponer mesas de diálogo con empresarios y trabajadores en conflicto, según temáticas o sectores.

Empleos estimados: N/A

Otras metas: 200 visitas de carácter general para verificación de cumplimiento.

Valor del proyecto: El proyecto tendría un costo aproximado de 150 millones de pesos.

Horizonte en el tiempo: Corto plazo.

7.6 Eje estratégico 6: Fortalecimiento normativo y diálogo social

En este eje está centrado el establecer lineamientos y directrices para orientar a las organizaciones territoriales en la aplicación de estrategias que promuevan el cumplimiento a las normas y diálogo social.

Proyecto 1. Implementación del Observatorio Regional de Mercado del Trabajo ORMET del departamento del Huila articulado a la Red.

Objetivo: Avanzar en la implementación del Observatorio Laboral articulado a la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo.

Descripción: Esta propuesta es pertinente ya que una de las grandes debilidades encontradas fue el acceso a información departamental y municipal confiable y oportuna en temas de mercado laboral.

Estado: Contratación.

Entidades vinculadas: El equipo gestor estaría conformado por el Ministerio del Trabajo, la Gobernación del Huila, la Alcaldía de Neiva a través de la Secretaría de Desarrollo Económico, el **SENA**, la Cámara de Comercio de Neiva y la Universidad Surcolombiana. Adicionalmente el PNUD.

Entidad Líder: Gobernación del Huila, a través de la Oficina Asesora de Productividad y Competitividad.

Localización: Departamento del Huila y Neiva.

Actividades principales: Para esto se debe hacer el acercamiento con el Ministerio del Trabajo para conocer alcances, metodología y compromisos, entre los que se destaca la necesidad de conformar un equipo gestor que defina los aliados (instituciones de apoyo) y la entidad operadora del observatorio (coordinación y grupo de investigación). También se debe firmar un acuerdo de voluntades.

Empleos estimados: N/A

Otras metas: 4 entidades vinculadas al equipo gestor del observatorio. 1 Observatorio de Mercado Laboral en operación.

Valor del proyecto: Aproximadamente 300 millones de pesos.

Horizonte en el tiempo: Corto y mediano plazo.

Proyecto 2. Fortalecimiento y consolidación de la institucionalidad para el diálogo social y el seguimiento al plan y a la política de empleo del Huila.

Objetivo: Consolidar y posicionar la institucionalidad existente en el departamento en materia de generación de ingresos y empleo.

Descripción: La institucionalidad actualmente está reflejada en la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila, quien para efectos de este plan, operó como mesa técnica de empleo y organismo de consulta, asesoría y apoyo técnico.

Estado: Perfil.

Entidades vinculadas: Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila, OIT, Ministerio del Trabajo, Cámara de Comercio de Neiva, Oficina de Productividad y Competitividad del Huila. Dirección Territorial Ministerio del Trabajo.

Entidad Líder: Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y la Comisión regional de competitividad e innovación.

Localización: Departamento del Huila.

Actividades principales: Realización de acercamientos con la Secretaría Técnica de la CRECI para avanzar en la vinculación de la mesa técnica de empleo como Mesa de Apoyo dentro de la estructura de la comisión. Se debe ajustar el Reglamento de Operación de la CRECI.

Empleos estimados: N/A

Otras metas: N/A

Valor del proyecto: 30 millones de pesos.

Horizonte en el tiempo: Corto plazo.

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

La siguiente Tabla presenta la consolidación de proyectos en el departamento de acuerdo con cada uno de los ejes estratégicos.

Tabla 13. Proyectos en el departamento de Huila discriminado por Ejes Estratégicos

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
1. Desarrollo y Competitividad	1. Implementación del plan sectorial de desarrollo turístico del departamento del Huila con visión al año 2015.	Convertir el departamento del Huila en un destino turístico competitivo con una oferta de productos históricos y culturales en arqueología, astronomía y ferias y fiestas, basadas en ecoturismo, agroturismo y aventura. En eventos, se habrá posicionado en mercados especializados.		Ejecución	100 empleos	\$13.449'000.000	Corto plazo
	2. Rutas competitivas para los sectores piscícola y turismo del departamento del Huila.	Generar sinergias y fortalecer las capacidades del departamento en competitividad e innovación, con la transferencia de la metodología y la elaboración de una "Ruta Competitiva" para dos clústeres priorizados en el departamento (piscicultura y turismo).		Ejecución	50 empleos	Aproximadamente \$1.230'000.000, con una contrapartida regional de \$230'000.000.	Corto y mediano plazo
	3. Formulación y ejecución de proyectos de ciencia, tecnología e innovación, especialmente para los sectores cafetero, frutícola, cacaoero, piscícola y minero.	Acceder a recursos de financiamiento del Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación del Sistema General de Regalías para proyectos de investigación e innovación en los sectores estratégicos del departamento.		Formulación	50 empleos	El valor total depende de cada proyecto presentado y aprobado por el fondo en las respectivas OCAD.	Corto y mediano plazo
	4. Seguimiento en la generación de empleo con la construcción de la hidroeléctrica El Quimbo en la zona centro del departamento del Huila.	Generar energía para cubrir la demanda eléctrica del país, garantizando energía confiable hasta el año 2034. Este megaproyecto impulsará el desarrollo y crecimiento económico del Huila en línea con el Plan Regional de Competitividad del departamento (que incluye las apuestas de desarrollo energético, turístico y piscícola), perfectamente aprovechables en este embalse.		Ejecución	2800 empleos	Iniciativa privada completamente financiada.	Corto plazo
	5. Consolidación de las Zonas Francas aprobadas en el departamento del Huila.	Poner en operación las tres zonas francas aprobadas para el departamento del Huila y cumplir con el compromiso de generación de empleos. Zona Franca Surcolombiana en Palermo, Zona Franca Agroindustria Biocafé en el municipio de Pitalito y la Zona Franca Clínica Cardiovascular Corazón Joven en la ciudad de Neiva.		Ejecución	1100 empleos	Iniciativa privada completamente financiada.	Corto y mediano plazo

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
2. Promoción y Fortalecimiento de Emprendimientos	1. Fortalecimiento del programa de formación en emprendimiento Región Empresaria en el departamento del Huila.	Mejorar la generación de ingresos y emprendimientos a través de un programa de formación que permita identificar oportunidades para generar empleo vía inserción laboral y/o emprendimiento.	Este proyecto surge como apoyo al crecimiento de más y mejores empresas en el país y especialmente en el departamento del Huila.	Formulación	50 empleos	\$170'000.000.	Corto y mediano plazo
	2. Creación o fortalecimiento de líneas de crédito por parte de la administración municipal y departamental para nuevos y pequeños empresarios del departamento del Huila.	Facilitar el acceso a recursos para desarrollar las ideas de negocio por parte de los emprendedores, a través de líneas de financiamiento externas.	Algunas entidades territoriales están ejecutando programas de financiamiento como Tesoro Empresarial, Prodehuila, Banco Unidos, entre otras; las cuales son necesarias para la inyección de recursos económicos que permitan el fortalecimiento empresarial, el emprendimiento y la generación de ingresos.	Formulación	200 empleos	\$1.000'000.000.	Corto y mediano plazo
	3. Brigadas para la formalización Empresarial en el Huila.	Sensibilizar de manera personalizada a unidades productivas informales, brindando orientación y acompañamiento personalizado en el proceso de formalización.	El proyecto ofrece un paquete de servicios de entidades públicas y privadas a los empresarios que decidan dar el paso a la formalidad y explicando las ventajas de la formalización contenidas en la ley 1429 de 2010, como descuentos en aportes de nómina, parafiscales, matrícula mercantil y su renovación, entre otros.	Ejecución	1300 comerciantes informales sensibilizados y 400 unidades de negocios o productivas formalizadas.	\$58'000.000	Corto plazo

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
3. Formación y Capacitación Laboral	1. Articulación del departamento del Huila al Sistema de Certificación de Competencias Laborales	Articular el departamento del Huila al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, fortaleciendo las acciones territoriales encaminadas a reconocer las competencias laborales de los trabajadores, independientemente de la forma y el lugar en que las hayan adquirido.	El proyecto busca facilitar la empleabilidad, proporcionar movilidad laboral y educativa, incrementar la competitividad y productividad, agilizar y orientar planes de formación y capacitación y facilitar la gestión del recurso humano.	Ejecución			Largo plazo
	2. Implementación de programas de formación para el trabajo desarrollando competencias y habilidades en la población en edad de trabajar del departamento del Huila.	Fomentar la pertinencia de la formación de capital humano bajo el enfoque de competencias en el departamento del Huila, hacia los sectores estratégicos priorizados (Café, Piscicultura, Turismo, Construcción, Sector de Hidrocarburos y Minería, Comercio y Servicios especializados en salud y educación para la ciudad de Neiva).	Para este proyecto se avanzará en la estrategia "Alianzas para el Trabajo" con la suscripción de alianzas con empresarios de la región para la generación de puestos de trabajo y establecimiento de unidades productivas.	Ejecución	620 empleos		Mediano plazo
4. Intermediación Laboral y Colocación	1. Implementación del Servicio Público de Empleo del departamento del Huila.	Conformar la institucionalidad departamental que permita integrar, articular, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, potenciar el uso de los instrumentos de política que contribuyan a un encuentro más racional y eficientemente oferta y demanda de trabajo en el departamento, facilitando la inserción laboral de los desempleados.	El servicio público de empleo es una plataforma institucional liderada por el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo con el apoyo del gobierno departamental y municipal, para lograr el encuentro entre oferta y demanda laboral en todos los niveles de calificación, a través de la integración de operadores públicos y privados y su oferta de programas en temas de empleo.	Perfil	400 empleos	\$500'000.000	Mediano y largo plazo

Eje estratégico	Proyecto	Objetivo	Descripción	Estado	Empleos estimados	Valor del proyecto	Horizonte en el tiempo
	2. Formalización laboral que promueva un trabajo digno y decente para los trabajadores del departamento del Huila.	Divulgar la normatividad sobre intermediación laboral para disminuir la intermediación ilegal y contribuir a mejorar las condiciones de acceso, remuneración y protección social a los trabajadores del departamento.	Adicionalmente el proyecto pretende promover la formalización laboral a través de los acuerdos de formalización con el sector empresarial del departamento.	Ejecución	400 empleos	\$200'000.000	Corto plazo
	3. Inclusión laboral a través de oportunidades de empleo para la población vulnerable del departamento del Huila.	Generar un entorno de igualdad de oportunidades de trabajo para los grupos sociales más pobres y vulnerables del departamento.	El proyecto tendrá un enfoque diferencial (población en extrema pobreza, población víctima, mujeres, personas en condición de discapacidad, minorías étnicas, jóvenes).	Ejecución	200 empleos		Depende del DPS.
5. Coordinación Institucional y Fortalecimiento de Capacidades Territoriales	1. Fomento del diálogo social entre trabajadores y empleadores para armonizar conflictos laborales existentes en el departamento del Huila.	Identificar las problemáticas laborales existentes en el departamento y luego contribuir al acercamiento y diálogo entre las partes en conflicto.	En el departamento existe un Plan de Dialogo Social, el cual es liderado por Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila con el apoyo técnico y logístico de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.	Ejecución		\$150'000.000.	Corto plazo
6. Fortalecimiento Normativo y Diálogo Social	1. Implementación del Observatorio Regional de Mercado del Trabajo ORMET del departamento del Huila articulado a la Red.	Avanzar en la implementación del Observatorio Laboral articulado a la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo.	Esta propuesta es pertinente ya que una de las grandes debilidades encontradas fue el acceso a información departamental y municipal confiable y oportuna en temas de mercado laboral.	Contratación		\$300'000.000.	Corto y mediano plazo
	2. Fortalecimiento y consolidación de la institucionalidad para el diálogo social y el seguimiento al plan y a la política de empleo del Huila.	Consolidar y posicionar la institucionalidad existente en el departamento en materia de generación de ingresos y empleo.	La institucionalidad actualmente está reflejada en la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Huila, quien para efectos de este plan, operó como mesa técnica de empleo y organismo de consulta, asesoría y apoyo técnico.	Perfil		\$30'000.000	Corto plazo

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

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

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

Algunos de los módulos que se pueden encontrar son:

- Página de inicio

The screenshot shows the homepage of the 'Banco de Información Regional de Empleo' (BIRE). At the top, there is a navigation bar with 'Bienvenido!' on the left and 'Salir' on the right. Below this, the header features the logos of 'MinTrabajo República de Colombia' and 'PROSPERIDAD PARA TODOS' on the left, and the title 'Banco de Información Regional de Empleo' on the right. A secondary navigation bar contains links: 'Inicio', 'Plan Territorial de Empleo', 'Bilácora de Gestión', 'Biblioteca de Documentos', 'Información Socioeconómica', 'Directorio', 'Reportes', and 'Georeferenciador'. The main content area displays a map of Colombia with several icons representing people and work. Overlaid on the map is the text: 'Sistema de Información Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos'. At the bottom right of the map area, the 'MinTrabajo República de Colombia' and 'PROSPERIDAD PARA TODOS' logos are repeated.

- Consulta del Plan Departamental de Empleo

Consulta de Plan Territorial de Empleo

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

Filtros

Cobertura: Nacional Departamental Regional Municipal

Departamento: **HUILA**

Línea/Eje Estratégico: Cumplimiento de normas y diálogo social Formación y capacitación laboral Organizaciones institucional y coordinación Estratificación del crecimiento económico Intermediación laboral y colocación Promoción del emprendimiento

Código del plan: Año del plan: **-Seleccione-**

Nombre del plan: **-Seleccione-** [Asignar](#) [Filtrar](#) [Limpiar](#)

Resultados obtenidos

Editar	Cobertura	Departamento	Nombre plan	Descripción	Documentos Plan de Empleo
	Departamental	HUILA	Plan Departamental de Empleo de Huila	el Plan Departamental de Empleo del Huila que incluye el municipio priorizado de Nevá, el cual se construyó en un ejercicio participativo en el que se vincularon aproximadamente 140 actores clave del territorio de los sectores público, privado, academia, sociedad civil, etc.	Ver documento

- Reporte de Información Socioeconómica

Reportes de Información Socioeconómica:

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

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

Departamento: **HUILA** Municipio: **-Seleccione-** [Consultar](#)

Reporte de Información Socioeconómica

Características del Departamento

Indicador	Unidad	2010	2011	2012
Población (Total)	Personas	1.147.763	1.147.763	1.147.763
Población de 0 a 14 años	Personas	282	282	282
Población de 15 a 64 años	Personas	512	512	512
Población de 65 años y más	Personas	353	353	353
Índice de Pobreza Multidimensional	Índice	0,2	0,2	0,2
Tasa de Desempleo	Porcentaje	10,9	10,9	10,9
Tasa de Ocupación	Porcentaje	89,1	89,1	89,1
Tasa de Necesidades Básicas Insatisfechas	Porcentaje	19,4	19,4	19,4
Tasa de Necesidades Básicas Satisfechas	Porcentaje	80,6	80,6	80,6
Tasa de Necesidades Básicas Satisfechas en el Área Urbana	Porcentaje	85,7	85,7	85,7
Tasa de Necesidades Básicas Satisfechas en el Área Rural	Porcentaje	74,9	74,9	74,9

Información demográfica y económica

Gráfico de Pirámide de Población (2010-2012)

Gráfico de Barras 3D (2010-2012)

- Gestión territorial

Consultar Gestión Territorial

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

Filtros

Tipo de Actividad: **-Seleccione-** Estado: **Realizada**

Fecha de Inicio: Fecha Final: [Consultar](#) [Limpiar](#)

Gestión territorial

Detalle	Fecha de Reunión	Hora	Actividad	Estado	Objetivo	Lugar
	18/09/2012	08:00	Apertura en territorio	Realizada	Lograr la motivación y concertación del gobierno departamental y los municipales	BOGOTÁ D. C.
	24/10/2013	09:30	Presentación, socialización y acuerdos del plan de empleo	Realizada	<ul style="list-style-type: none"> Presentar el Programa de Asistencia Técnica, reforzando el proceso de diagnóstico adelantado. Validar y justificar el interés de la entidad líder. Hacer entrega oficial del documento Plan de Empleo. 	CUCUTA

9. Recomendaciones

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

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

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

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

Aspectos metodológicos

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

Competitividad e Innovación —Creci. Debe convertirse en una Mesa de Apoyo dentro del Sistema Regional de Competitividad. Esta acción permitirá dar mayor visibilidad a la institucionalidad del tema empleo y a sus acciones y logros.

6. Se recomienda concertar con los distintos actores clave identificados sobre los compromisos de cada entidad para con el cumplimiento del Plan Departamental de Empleo. Dicha coordinación debe ser realizada por la Subcomisión de concertación de políticas salariales y laborales del Huila, en cabeza de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y con el apoyo la Oficina asesora de productividad y competitividad de la Gobernación del Huila. Se debe llegar al nivel de un plan de acción que permita hacer seguimiento y evaluación.

Compromisos regionales y locales

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

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

2. Ahora bien, es preciso considerar que la gran diversidad de formas de contratación laboral que existen en el país, sobre todo las usadas para contratar trabajos temporales e indirectos compensan necesidades de mano de obra temporales con menores costos laborales no salariales. Esta flexibilización ha permitido algunos abusos por parte del empleador y por tal motivo ha mermado considerablemente la calidad del trabajo entre los trabajadores temporales y los contratados directamente.

Se recomienda al gobierno departamental realizar una supervisión rigurosa a las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Empresas de Servicios Temporales para que se garantice que estas formas de contratación obedecen a la necesidad de demanda laboral de los empleadores y no a un interés por evadir los costos implícitos en la contratación.

3. Resulta indispensable que tanto la nación como el gobierno departamental adelanten y avancen eficazmente en todos los proyectos de movilidad e infraestructura vial, ya que estos constituyen el eje transversal de mayor peso para la implementación de los proyectos priorizados en este Plan de Empleo.

4. Como el departamento del Huila se encuentra en un proceso coyuntural de formulación de un nuevo Plan de Desarrollo Departamental, es necesario que se acoja el diagnóstico, las propuestas, programas, proyectos y recomendaciones de este Plan de Empleo, de tal forma que la carta de navegación del Huila para los próximos dos años contemple y evidencie, tanto en la parte diagnóstica como en la estratégica, los componentes de mercado laboral y promoción y generación de empleo.
5. Una vez revisado y aprobado el nuevo Plan Departamental de Desarrollo “Huila Competitivo 2013-2015”, la Mesa Técnica de Empleo en cabeza de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y la Gobernación del Huila, con la asistencia técnica territorial, deberán ajustar los programas, proyectos y presupuestos previstos en este Plan de Empleo, para que guarde estrecha armonía con el nuevo Plan de Desarrollo Departamental.
6. Se hace necesario igualmente que las entidades territoriales (Gobernación del Huila y Alcaldía de Neiva) 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.
7. Se recomienda a la Gobernación del Huila fortalecer con recursos económicos y humanos la Oficina asesora de productividad y competitividad, para que en adelante sea la entidad del gobierno departamental responsable de coordinar las acciones orientadas al seguimiento y monitoreo de este plan de empleo, articulando tanto técnica como institucionalmente la Mesa Técnica de Empleo.

Aportes desde la Red ORMET

1. Las alcaldías municipales, el **ORMET** Huila, el Observatorio de Empleo del SENA y las Cajas de Compensación por intermedio de los Centros Locales de Empleo, deben articularse en torno de una estrategia de divulgación, comunicación y promoción de la información, de forma más eficiente y dinámica para producir un mayor impacto en el sector empresarial y la población, sobre las oportunidades de empleo en los diferentes oficios y las fuentes de información laboral.
2. 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.
3. Las estrategias regionales para la generación de empleo, en particular las que orientan la formulación de la política departamental, se enfrentan al reto de

focalizar estrategias y programas hacia los sectores de población con limitaciones para insertarse en el mercado laboral. La priorización de sectores productivos debe tomar en cuenta no sólo el impacto sobre el crecimiento económico regional, sino la incidencia sobre el mercado laboral departamental en función de la ampliación de las capacidades humanas y la eliminación de barreras para las personas con menor oportunidad laboral.

4. Los programas sociales de las entidades y agencias nacionales y del nivel regional orientados a la atención de la población vulnerable, son nodos institucionales sustanciales en la creación de oportunidades de formación técnica, empleo, salud, y programas de inserción laboral para reducir los altos indicadores de pobreza y miseria encontrados en el departamento. Es imprescindible en este caso, el fortalecimiento de vínculos con las alcaldías a partir del establecimiento de acuerdos locales y regionales consolidando la oferta institucional en función de las capacidades de la población y las demandas de los sectores productivos.
5. La población vulnerable es una fuente de fuerza laboral que ofrece la posibilidad de ampliar las labores operativas dentro de la producción de bienes y servicios de mayor valor agregado, permitiendo así que los nuevos empleos puedan alcanzar una trayectoria laboral amplia en las empresas, enriqueciendo su acervo de conocimientos y destrezas laborales expresado en capital humano.

10. Referencias Bibliográficas

Sistema de Cuentas Nacionales - SCN. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Disponible en

http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=127&Itemid=84

Estudios postcensales (2010). *Proyecciones nacionales y departamentales de población 2005-2020*. Disponible Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). en

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/7Proyecciones_poblacion.pdf

Informe de Coyuntura Económica Regional (ICER). Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Banco de la República, 2011. Disponible en http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer_huila_2011.pdf

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

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

División Político Administrativa de Colombia (2012): *Resumen evolución División Político administrativa de Colombia*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Disponible en <http://www.dane.gov.co/index.php/nomenclaturas-y-clasificaciones/divipola>

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

Finanzas públicas territoriales: *Ejecuciones presupuestales de cada municipio y cada departamento para el período 2000-2012*. Departamento Nacional de Planeación (DNP). Disponible en <https://www.dnp.gov.co/Programas/DesarrolloTerritorial/FinanzasP%C3%BAblicasTerritoriales/EjecucionesPresupuestales.aspx>

Plan de Desarrollo Departamental (2012): *Haciendo Cambio 2012-2015*. Gobernación del Huila. Gómez, C. (2011).

Situación del Sector Agrícola en el Departamento del Huila, periodo 2006 – 2010. Cámara de Comercio de Neiva. Disponible en <http://www.ccneiva.org/imagenes/File/situaciondelsectoragricola.pdf>.

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

Ministerio de Educación. Sistema Nacional de la Educación Superior - SNIES. Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3propertyname-2672.html>

Convenio de Cooperación Técnica y Financiera, N° 480 de 2010. Ministerio de la Protección Social y Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas. Contratos (2011). Disponible en http://www.contratos.gov.co/archivospuc1/2011/ADIC/118001000/10-12-423544/ADIC_PROCESO_10-12-423544_118001000_2849684.pdf

Plan vial regional (2012): *Programa plan vial regional, avances del programa*. Ministerio de Transporte. Disponible en <http://web.mintransporte.gov.co/pvr/>

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

Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil según la ENTI, 2011. Ministerio del Trabajo (2011).

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

Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia. *Parques Nacionales Naturales de Colombia*. Disponible en <http://www.parquesnacionales.gov.co/PNN/portel/libreria/php/decide.php?patron=01.01>

Superintendencia de Sociedades. Publicaciones (2011). Mapa de oportunidades del Huila. Disponible en <http://www.supersociedades.gov.co/prensa/publicaciones/Documents/Mapa%20de%20Oportunidades%20web%20%2015.pdf>

11. Anexos

Anexo 1. Glosario

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

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

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

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

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

Índice de Desarrollo Humano: Es un indicador sintético que busca medir el desarrollo de un país por medio de tres indicadores simples: la longevidad, medida como la esperanza de vida al nacer; el nivel de vida, cuantificado por el PIB per cápita y el nivel educacional, calculado como la combinación de la tasa de alfabetización de adultos (ponderación: dos tercios) y la tasa bruta de matrícula combinada de primaria, secundaria y superior (ponderación: un tercio).

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

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

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

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

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

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

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

Necesidades Básicas insatisfechas (NBI): es un indicador sintético que busca identificar si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. Los indicadores simples que componen este indicador son: Viviendas inadecuadas, viviendas con hacinamiento crítico, viviendas con servicios inadecuados, viviendas con alta dependencia económica, viviendas con niños en edad escolar que no asisten a la escuela.

Objetivos del milenio: Son las metas fijadas para lograr el desarrollo de los países. Estos objetivos son: erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) **Subempleo por insuficiencia de horas:** Ocupados que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales

b) **Condiciones de empleo inadecuado:** Por competencias, por ingresos.

Tasa de Analfabetismo adulto: porcentaje de la población de 15 años o más de edad que no sabe leer ni escribir.

Tasa de Analfabetismo joven: Porcentaje de la población entre 15 y 24 años de edad que no sabe leer ni escribir.

La tasa de cobertura bruta nivel: Es 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 ente 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.

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 ó 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.