



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

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

Plan Departamental de Empleo de Risaralda

CONVENIO DE COOPERACIÓN N.º 188 DE 2012



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	8
1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo de Risaralda	10
1.1 Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT	10
1.2 Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos.....	11
1.3 Caracterización socioeconómica departamental	11
1.4 Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo	11
1.5 Socialización del Plan Departamental de Empleo	12
2. Caracterización socioeconómica general del departamento	13
2.1 Aspectos demográficos	14
2.2 Entorno Económico.....	17
3. Diagnóstico departamental del mercado laboral.....	21
3.1 Magnitud del empleo y del trabajo	21
3.2 Calidad del empleo y el trabajo	26
3.3 Estatus del empleo en grupos poblacionales vulnerables del departamento	30
3.4 Derechos laborales y conflictividad	36
4. Factores o causas que inciden en los problemas laborales	42
4.1 Crecimiento económico y demanda laboral	42
4.2 Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles.....	45
4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población.....	52
4.4 La demanda y la oferta laboral	54
4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales	56
5. Acciones en marcha para resolver los problemas laborales	57
5.1 Presencia Institucional.....	57
5.2 Programas y proyectos en curso para promover el empleo	59
5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo.....	61
5.2.2 Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo	64
5.3 Coordinación institucional de las políticas laborales.....	66

6. Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo	69
6.1 Objetivo general.....	69
6.2 Objetivos específicos.....	72
6.3 Metas e indicadores	69
7. Ejes estratégicos, programas y proyectos en curso para promover el empleo. 73	
7.1 Proyecto estratégico	70
7.2 Eje estratégico 1: Desarrollo y Competitividad	72
7.3 Eje estratégico 2: Promoción y fortalecimiento de emprendimientos.....	75
7.4 Eje estratégico 3: Formación y capacitación laboral	75
7.5 Eje estratégico 4: Intermediación laboral y colocación	75
7.6 Eje estratégico 5: Coordinación institucional y fortalecimiento de capacidades territoriales	76
7.7 Eje estratégico 6: Fortalecimiento normativo y diálogo social	76
8. Fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo	77
9. Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo.	78
10. Recomendaciones.....	80
11. Referencias Bibliográficas	86
12. Anexos	90
12.1 Glosario.....	90

Índice de gráficos

Gráfico 1. Metodología Formulación (PDE).....	10
Gráfico 2. Habitantes por grupo de edades, pirámide poblacional 1993-2012	16
Gráfico 3. Risaralda y Total Nacional, Tasas específicas de fecundidad, 2005-2010.....	17
Gráfico 4. Risaralda y Total Nacional, Saldo Neto Migratorio por quinquenios.....	17
Gráfico 5. Tasa de crecimiento económico en Colombia y Risaralda a precios constantes 2005, años 2001- 2011	19
Gráfico 6. Participación de Risaralda en el PIB nacional.....	19
Gráfico 7. Risaralda, Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2006 -2012	21

Gráfico 8. Diagrama de dispersión del PIB per cápita y la tasa de crecimiento del PIB....	22
Gráfico 9. Comportamiento de principales indicadores: Tasa global de participación, desempleo y subempleo subjetivo años 2001 a 2012	24
Gráfico 10. Posición relativa del departamento de Risaralda en TD.....	25
Gráfico 11. Posición relativa del departamento de Risaralda en TO	26
Gráfico 12. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Risaralda	27
Gráfico 13. . Efecto Participación y Efecto Demográfico en el mercado laboral de Risaralda	28
Gráfico 14. Tasa de subempleo subjetivo en Risaralda, 2001 - 2012.....	31
Gráfico 15. Tasa de general de participación, tasa de ocupación, tasa de subempleo objetivo y subjetivo de Pereira, Dosquebradas y La Virginia, promedio móvil febrero-abril 2001-2013	31
Gráfico 16. Formalidad laboral de Colombia y del departamento de Risaralda, año 2012	32
Gráfico 17. Ocupados del departamento de Risaralda por ingresos, 2012.....	33
Gráfico 18. Desocupados del departamento de Risaralda, por edades, año 2012	35
Gráfico 19. Estructura de la población desplazada desocupada de Risaralda desde el punto de vista del mercado laboral, marzo 2012.....	37
Gráfico 20. Tasa de crecimiento económico en Colombia y de Risaralda a precios constantes 2005, años 2001-2011.....	46
Gráfico 21. Distribución del PIB en Risaralda por municipios. 2012	48
Gráfico 22. Indicadores de competitividad. 2009 vs. 2010	52
Gráfico 23. Balanza comercial de Risaralda, años 2005 a 2012	53
Gráfico 24. Áreas cultivadas departamento y país. 2003 a 2011	55
Gráfico 25. Evolución promedio de los egresados de educación superior en Colombia, Risaralda y Pereira. 2001 a 2009.....	57
Gráfico 26. Distribución capital humano. Entre 15 y 65 años de edad.	58
Gráfico 27. Oferta y demanda laboral. 2001 a 2012.....	59

Índice de tablas

Tabla 1. Generalidades del departamento de Risaralda	14
--	----

Tabla 2. Estructura de la población del departamento de Risaralda desde el punto de vista del mercado.....	26
Tabla 3. Estructura de los ocupados en Risaralda, según posición ocupacional 2012.....	26
Tabla 4. Principales indicadores laborales. Pereira 2012.....	27
Tabla 5. Información de los desocupados, Risaralda 2012.....	31
Tabla 6. Tasa de ocupación laboral en Risaralda, según rangos de edad y género, segundo trimestre 2011.....	31
Tabla 7. Principales indicadores del mercado laboral en el departamento de Risaralda para los jóvenes entre los 14 y 28 años.....	33
Tabla 8. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Risaralda.....	38
Tabla 9. Relación de tasas de trabajo infantil nacional y local, 2012.....	37
Tabla 10. Tasa de trabajo infantil (TTI) y tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar TTIA, cuarto trimestre de 2012.....	37
Tabla 11. Risaralda. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad general.....	39
Tabla 12. Sanciones Ejecutadas en 2012 por IVC- Nacional.....	40
Tabla 13. Relación de conciliaciones en Risaralda, años 2009 - 2012.....	41
Tabla 14. Investigaciones y sanciones ejecutadas en el departamento de Risaralda, 2009-2012.....	41
Tabla 15. PIB y tasa de crecimiento económico promedio por ramas de actividad económica 2011/2010, miles de millones a precios constantes 2005 por encadenamientos.....	43
Tabla 16. Crecimiento del PIB por sectores. 2012.....	44
Tabla 17. Principales indicadores de actividad empresarial en Colombia por ciudades, 2010.....	46
Tabla 18. Actitudes de la población colombiana en torno a la creación de empresa.....	47
Gráfico 19. Tasa de desempleo (%) y remesas hacia Risaralda. Millones de dólares, 2009-2011.....	52
Tabla 20. Característica oferta inscrita por ocupaciones. 2012.....	55
Tabla 21. Entidades que aportan al desarrollo y crecimiento socioeconómico de Risaralda.....	57
Tabla 22. Tejido institucional gremial de Risaralda.....	58
Tabla 23. Principales programas y proyectos jalonadores de empleo en el departamento de Risaralda.....	59

Introducción

Como resultado del Programa de Asistencia Técnica que se adelanta a nivel nacional, liderado por el Ministerio del Trabajo e implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD Colombia, se formuló este Plan Departamental de Empleo de Risaralda, correspondiente al período 2013-2018, con el objetivo de fortalecer las políticas públicas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos de las regiones.

Este documento ha sido desarrollado en el contexto de un acuerdo social y a través de un proceso consensuado, mediante el cual se aspira a definir, orientar y priorizar los objetivos, lineamientos, estrategias, acciones e instrumentos de corto, mediano y largo plazo para fomentar y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos en el departamento.

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

Paralelamente, se llevaron a cabo reuniones y/o mesas de trabajo con actores del sector académico, asociaciones, representantes de gremios, ONG, organizaciones de base y sociedad civil, para fortalecer la investigación dirigida a diagnosticar de manera permanente y robusta, la dinámica productiva y laboral del departamento. Adicionalmente, se realizó de manera periódica la revisión y retroalimentación de las versiones preliminares del Plan y su contenido, con la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Planeación Departamental, quien preside la Mesa Técnica.

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 del documento se describe el proceso metodológico utilizado para la formulación de este Plan de Empleo destacando los principales aspectos generados en torno a la investigación, participación y concertación del mismo. El segundo capítulo presenta un resumen del contexto socioeconómico regional, caracterizando el entorno económico del departamento y resaltando sus principales indicadores sociodemográficos junto con algunas de las problemáticas particulares que aquejan al departamento.

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

En el capítulo sexto se plantean los objetivos, metas y estrategias del Plan Departamental de Empleo 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 capítulo noveno se presentan las actividades a realizar para garantizar el monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo.

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

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

La formulación del Plan Departamental de Empleo de Risaralda 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

Para la formulación del Plan Departamental de Empleo se conformó una mesa técnica que contó con la representación de las instituciones públicas y privadas que hacen parte de la Mesa Departamental de Formalización y Empleo y, de acuerdo con un cronograma de trabajo, se realizaron dos encuentros que permitieron, en el primero, discutir y definir las problemáticas de empleo y sus posibles causas; en el segundo, se definieron los ejes estratégicos y los posibles programas y proyectos que podrían mejorar dicha situación. En un tercer encuentro la Mesa participó en la definición de los objetivos y metas para el Plan.

Simultáneo a este proceso, las instituciones partícipes entregaron información sobre los programas y proyectos que actualmente estaban desarrollando y que impactaban el tema de empleo en el departamento, así como realizaron la retroalimentación de la construcción realizada por la mesa técnica conformada.

Gráfico 1. Metodología Formulación (PDE)



Fuente: Elaboración de FUPAD

1.2 Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos

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

- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- Secretaría de Planeación de la Gobernación de Risaralda
- Ministerio del Trabajo
- Secretaría de Desarrollo Rural de la Alcaldía de Pereira
- Secretaría de Planeación de Pereira
- Alcaldía de Dosquebradas
- Departamento para la Prosperidad Social (DPS)
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

Sector privado:

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI Risaralda
- Cámara de Comercio de Dosquebradas
- Cámara de Comercio de Pereira
- Federación Nacional de Comerciantes, FENALCO Risaralda
- Caja de Compensación Familiar de Risaralda, Comfamiliar
- Federación Colombiana de Gestión Humana, ACRIP
- Caja de Compensación Familiar Campesina, COMCAJA

Otras entidades:

- Comisión Regional de Competitividad de Risaralda
- Observatorio Regional del Mercado del Trabajo (ORMET) de Risaralda
- Área Metropolitana Centro Occidente
- Universidad Libre Seccional Pereira
- Universidad Católica Popular del Risaralda
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP Risaralda
- Universidad Santa Rosa de Cabal, UNISARC
- Fundación Universitaria del Área Andina
- Universidad Libre de Pereira
- Universidad Cooperativa de Colombia
- Universidad Antonio Nariño

- Universidad Tecnológica de Pereira

1.3 Caracterización socioeconómica departamental

Como base para la estructuración y formulación del Plan Departamental de Empleo del departamento de Risaralda 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:
 - Un “Café Conversación” con 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 acercamiento al territorio para la ejecución del Plan Departamental de Empleo en el departamento de Risaralda y el desarrollo del Programa de Asistencia Técnica se realizó a través de la Secretaria de Planeación de la Gobernación, entidad que asignó a la encargada del Observatorio del Mercado Laboral de Risaralda la labor de coordinar con el representante del Ministerio de Trabajo el desarrollo del PAT, las tareas que fueran necesarias para la socialización del Plan de Empleo presentado por el Ministerio del Trabajo.

Posteriormente se pactó, con el Observatorio del Mercado Laboral de Risaralda, la agenda de trabajo para la socialización del Plan de Empleo y el desarrollo de las actividades del Programa de Asistencia Técnica. Una vez definido el proceso con la Secretaria de Planeación de la Gobernación, se procedió a realizar la socialización de la actividad a desarrollar en el departamento con el director de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

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

1.5 Socialización del Plan Departamental de Empleo

Una vez definido y conceptualizado, el Plan Departamental de Empleo fue socializado en una mesa de trabajo con la mayoría de los actores clave participantes del proceso, dentro de esta actividad se obtuvieron los siguientes resultados:

- Plan de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos socializado y definido para el departamento.
- Espacio institucional para la articulación del PAT definido (Observatorio del Mercado Laboral).
- Definición de los posibles proyectos a priorizar.

Con referencia a la clasificación anterior, el representante de la Comisión Regional de Competitividad propone revisar los proyectos que actualmente son parte del Plan Regional de Competitividad del departamento, propuesta que es avalada por los asistentes, lo mismo que revisar el banco de proyectos de la Gobernación y la Cámara de Comercio de Pereira.

Finalmente, se definieron los responsables de los proyectos para avanzar en la construcción del plan de acción para la implementación del PDE, 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 de Risaralda. El objetivo es dar una mirada global y actualizada de los principales rasgos de la economía de este departamento y de su población, así como de la evolución en el mediano plazo de algunos indicadores clave para comprender sus particularidades en el contexto de la economía colombiana y brindar así un soporte cuantitativo para el diseño y aplicación de iniciativas con impacto territorial (ver tabla 1).

Para el año 2012 la población de Risaralda alcanzó 935.910 habitantes, de los cuales 65% se concentraban en la ciudad de Pereira. Cerca del 78% de la población habita en las zonas urbanas del departamento, una tasa de urbanización ligeramente más alta que promedio nacional. Para el quinquenio 2010-2015 la tasa de crecimiento del departamento se proyecta en 5,72%, menor al promedio nacional proyectado para este mismo periodo en 11,48.

En términos de nivel de desarrollo socioeconómico en general, el departamento del Risaralda exhibió un PIB per cápita de \$9'562.885 para el año 2011, frente al PIB per cápita nacional de \$13'500.280. Esto significa que en promedio una persona en Risaralda obtiene el 70% de los ingresos que los hace un colombiano promedio.

La tasa de pobreza en el Risaralda alcanza 28,4%, la cual es 5,7 puntos porcentuales más baja que en el total nacional. De la misma manera que la tasa de pobreza, el porcentaje de pobres extremos es menor en Risaralda que en el total nacional aunque los diferenciales son 10,4% y 10,6%, respectivamente. En consonancia con los indicadores anteriores la tasa de pobreza por NBI alcanza 13,45 en Pereira, 17,5% en Risaralda y 27,7% para el total nacional.

Así mismo, la distribución del ingreso en el departamento se encuentra altamente concentrada, con un coeficiente de Gini de 0,48, aunque es más bajo que en el total nacional que exteriorizó un valor de 0,54.

Ahora bien, los indicadores socioeconómicos como la tasa de analfabetismo y especialmente los años promedio de educación muestran una brecha importante con respecto al total nacional (ver tabla 1), lo que sugiere más dificultades para la acumulación de capital humano en este departamento. En términos de cobertura en salud, la población del departamento se encontraba en niveles de cobertura similares a los del promedio nacional.

Este cuadro de indicadores socioeconómicos es muy heterogéneo y no muestra una relación clara con la tasa de desempleo del departamento que es 4,4 puntos porcentuales más alta que en el total nacional. Por su parte, la tasa de desempleo de la ciudad de Pereira es 5,7 puntos porcentuales más alta que en el total nacional, lo cual muestra que la problemática de generación de empleo, presenta un índice mayor en Pereira que en el total departamental.

Tabla 1. Generalidades del departamento de Risaralda

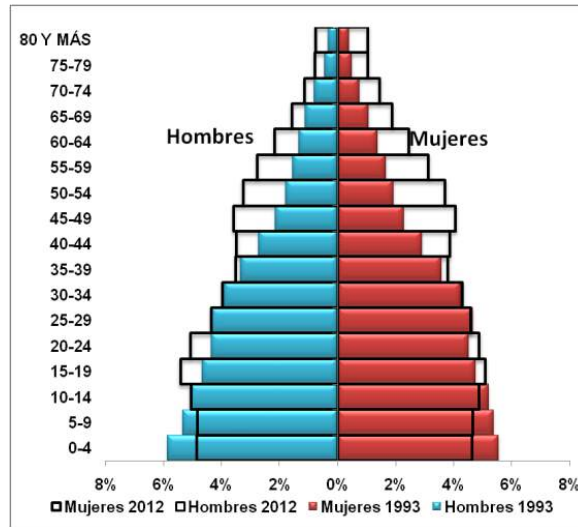
Variables e indicadores	Pereira	Risaralda	Nación
Población (Censo 2005)	608.659	935.910	46'581.823
Porcentaje población urbana (censo 2005)	84,1%	77,9%	76%
Porcentaje población rural (censo 2005)	15,9%	22,1%	24%
Tasa media de crecimiento poblacional (exponencial) 2010-2015*	-	5,72	11.48
Saldo Neto Migratorio interdepartamental y total para la Nación	-	25.370	-661.151
PIB per cápita año 2011pr, base 2005	-	9'562.885	13'500.280
Población bajo línea de pobreza 2012	-	28,4%	34,10%
Población en condición de pobreza extrema 2012	-	10,4%	10,60%
Población con Necesidades Básicas Insatisfechas, junio de 2012	13,4%	17,5%	27,78%
Distribución del ingreso (índice de Ginni), 2012	-	0,487	0,54
Tasa de analfabetismo (2012)	-	7.8%	9,60%
Años promedio de educación	-	6,6	7,7
Cobertura en Salud 2012	95,3%	89%	90%
Tasa de desempleo – DANE 2012	16,1%	14,8%	10,4%

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

2.1. Aspectos demográficos

La evolución de la estructura poblacional de este departamento en el periodo entre los años 1993 y 2012 se puede observar en el gráfico 2, que presenta la pirámide poblacional superpuesta por grupos de edad quinquenales para ambos años. Cabe destacar una ligera reducción en la base de la pirámide, que está asociada con menores nacimientos, y un incremento significativo en la población de más de 40 años; la población entre 25 y 39 años permanece prácticamente invariable. La discontinuidad en la pirámide entre los 25 y 44 años refleja la ausencia significativa de población en estos grupos de edad, probablemente como resultado de la migración laboral. Además, es evidente la tendencia al envejecimiento que coincide con el efecto de salida de la población joven.

Gráfico 2. Habitantes por grupo de edades, pirámide poblacional 1993-2012

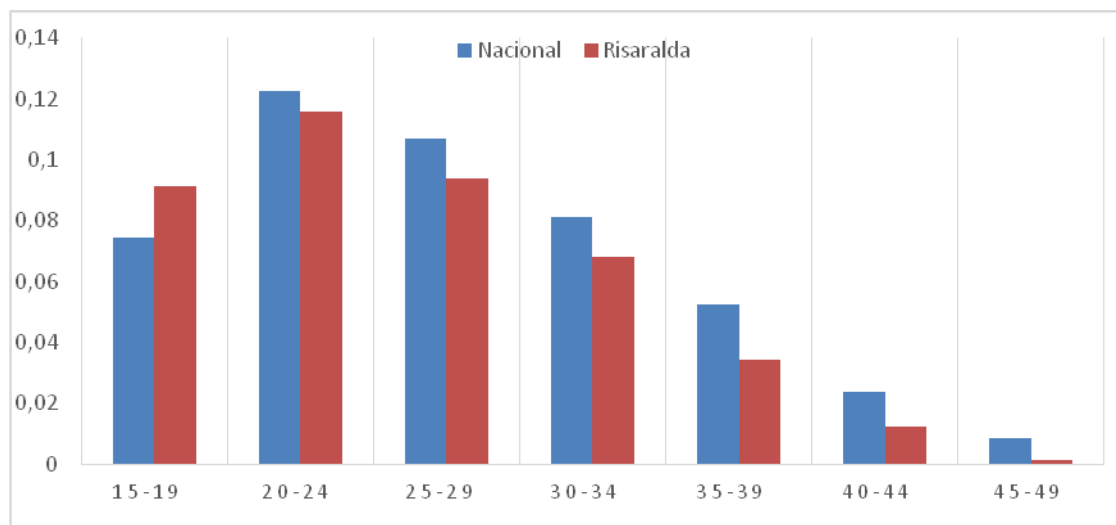


Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población A 2012 con base en el Censo 2005

Po otro lado, en el año 2012 se presentaron 2.627 nuevos nacimientos, el 50% de estos ocurrido en la ciudad de Pereira, seguido por el municipio de Dosquebradas con el 22%. Dentro de la población total del departamento se tiene que la mayoría de los nacimientos tuvieron lugar en la población de mujeres entre los 20 a 24 años de edad, seguido de la población entre 15 a 19 años de edad con participaciones de 28,8% y 24,4%, respectivamente (DANE, 2012) .

Las tasas específicas de fecundidad para el departamento de Risaralda son consistentes con el bajo crecimiento demográfico que se proyecta para el departamento. Como se puede observar en el gráfico 3, las tasas son más bajas que el promedio nacional en prácticamente todos los grupos de edad, con la excepción del grupo de edad de 15-19 años.

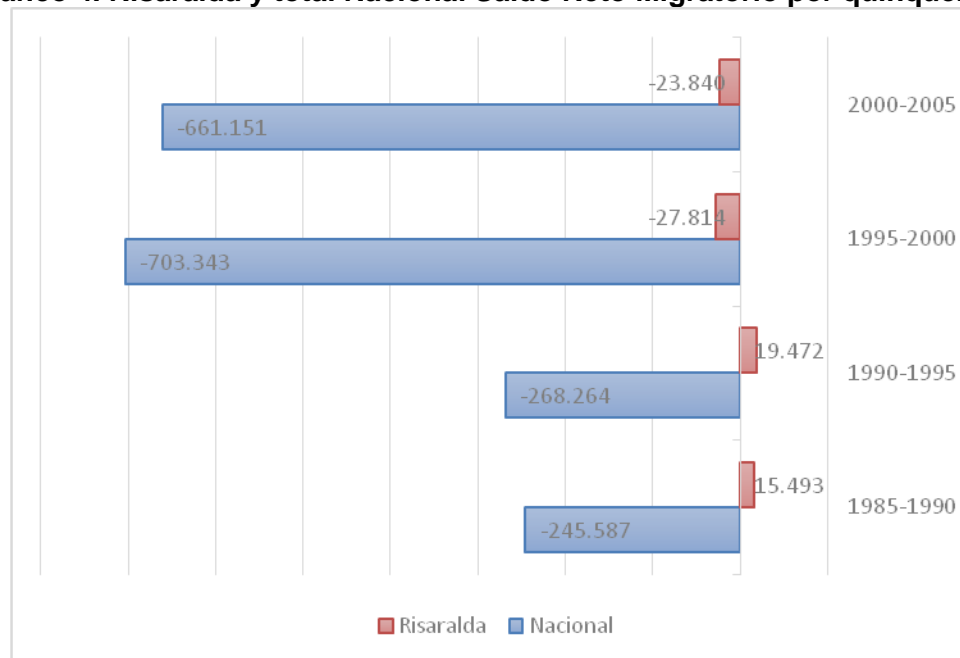
Gráfico 3. Risaralda y Total Nacional Tasas específicas de fecundidad, 2005-2010



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

Otro fenómeno que se destaca en la región del eje cafetero en los últimos años es el de la emigración. Aunque la región se ha caracterizado por ser receptora de migrantes, en los últimos años se ha transformado en expulsora de población, principalmente asociada con la migración internacional por motivos de orden familiar, económico y laboral (ver gráfico 4).

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

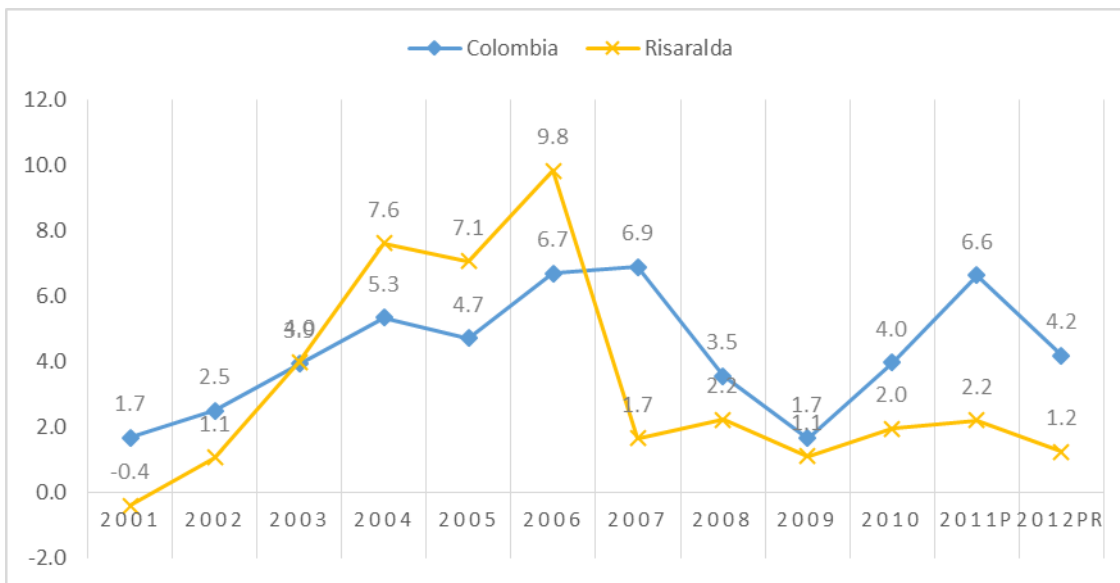


Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

2.2. Entorno Económico

En los últimos cinco años la economía del departamento Risaralda ha presentado tasas de crecimiento inferiores al promedio nacional. Este comportamiento contrasta con el periodo entre los años 2003 y 2006 en el cual las tasas de crecimiento del departamento estuvieron por encima del Total Nacional como se observa en el gráfico 5. Inclusive, en los años 2009, 2010 y 2011 hubo un incremento en la brecha de las tasas de crecimiento de Risaralda frente al total nacional, lo cual sugiere un estancamiento de la economía del departamento en los últimos años.

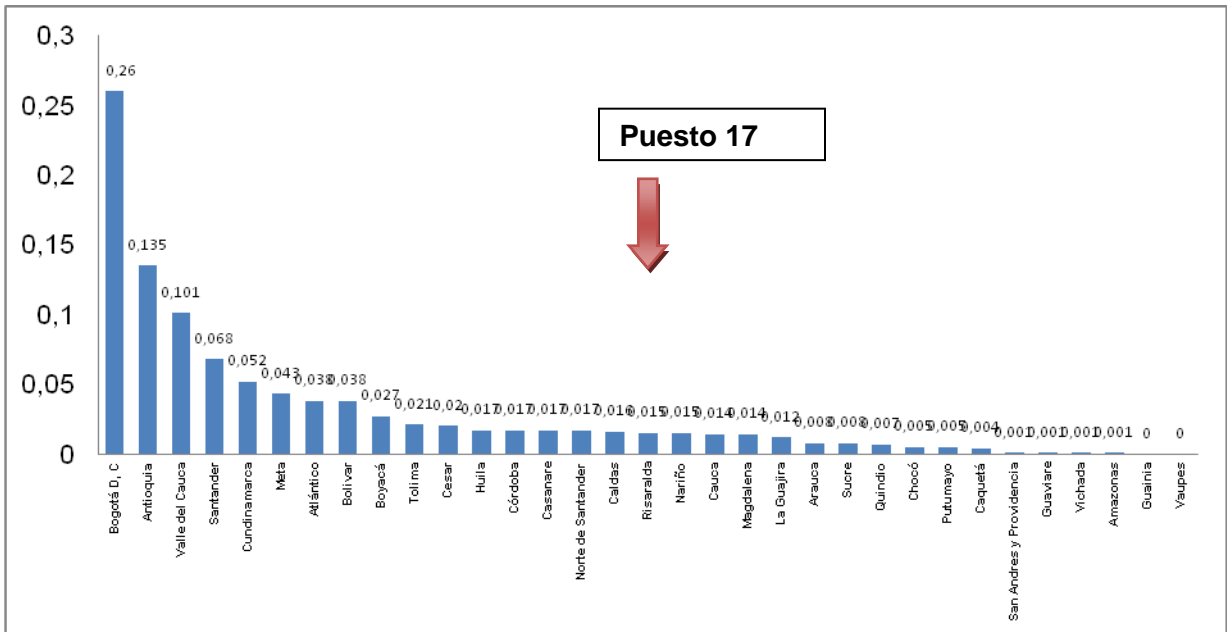
Gráfico 5. Tasa de crecimiento económico en Colombia y Risaralda a precios constantes 2005, años 2001- 2011



Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

En este mismo sentido, la economía de Risaralda apenas ocupa el puesto 17 en el agregado nacional con una participación porcentual de 1,4% para el año 2012.

Gráfico 6. Participación de Risaralda en el PIB nacional



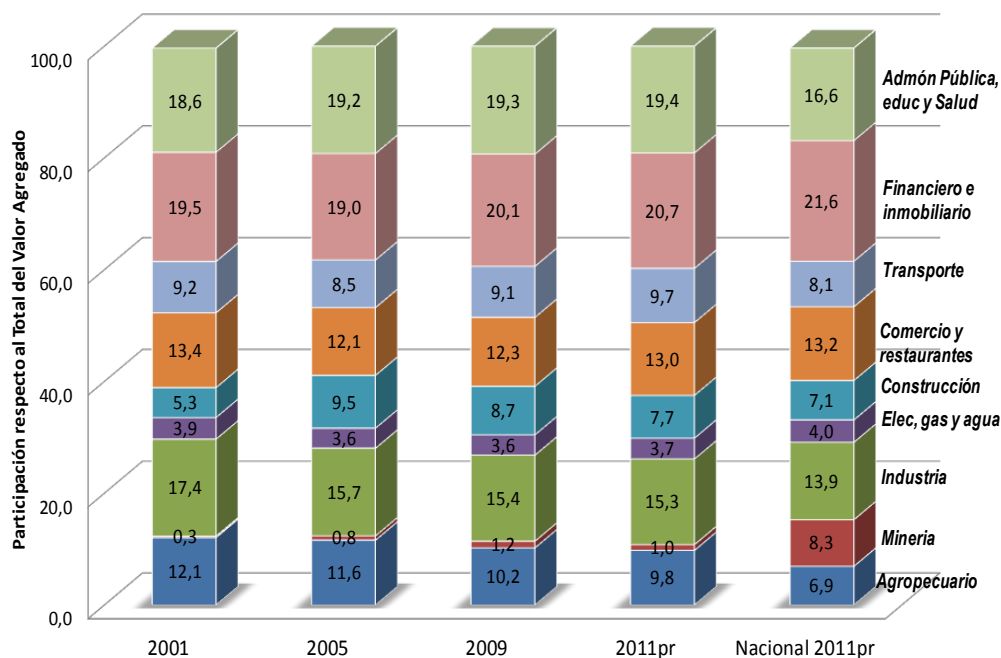
Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

Respecto a las ramas de actividad económica, Risaralda ha sido un departamento con vocación agropecuaria, en especial en la producción de café y la caña de azúcar, además de la actividad comercial.

Sin embargo, de acuerdo con las cifras históricas recopiladas por la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, 2012), se ha observado que la cantidad de hectáreas con cultivos de café en el departamento ha disminuido de manera progresiva. En el año 2007 se contaba con 55.480 hectáreas, pero para el año 2012, este número había caído a 52.270 hectáreas. Esto evidencia que la vocación productiva agrícola del departamento está rotando hacia otros cultivos y otras actividades económicas, como la actividad pecuaria.

El departamento de Risaralda presenta una estructura productiva donde predominan, en orden descendente, el sector financiero e inmobiliario, la administración pública, educación y salud, la industria, comercio y restaurantes, agropecuario y transportes, como los más significativos (ver gráfico 7). Esta estructura productiva es similar al total nacional, aunque Risaralda presenta una mayor participación en el sector industrial y agropecuario; la mayor participación del sector industrial en Risaralda que en el total nacional se explica por la importancia que tienen para el departamento los sectores de confecciones y de la transformación de metales. Llama la atención la disminución en el peso del sector agropecuario en la economía que pasó de representar el 12,1% en el año 2001, al 9,8% para el año 2011, lo cual constituye evidencia de que, al igual que en el resto del país, se está presentando una recomposición de la actividad en el departamento. Además, cabe señalar la participación mínima del sector minero en Risaralda frente al total nacional.

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



Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013

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

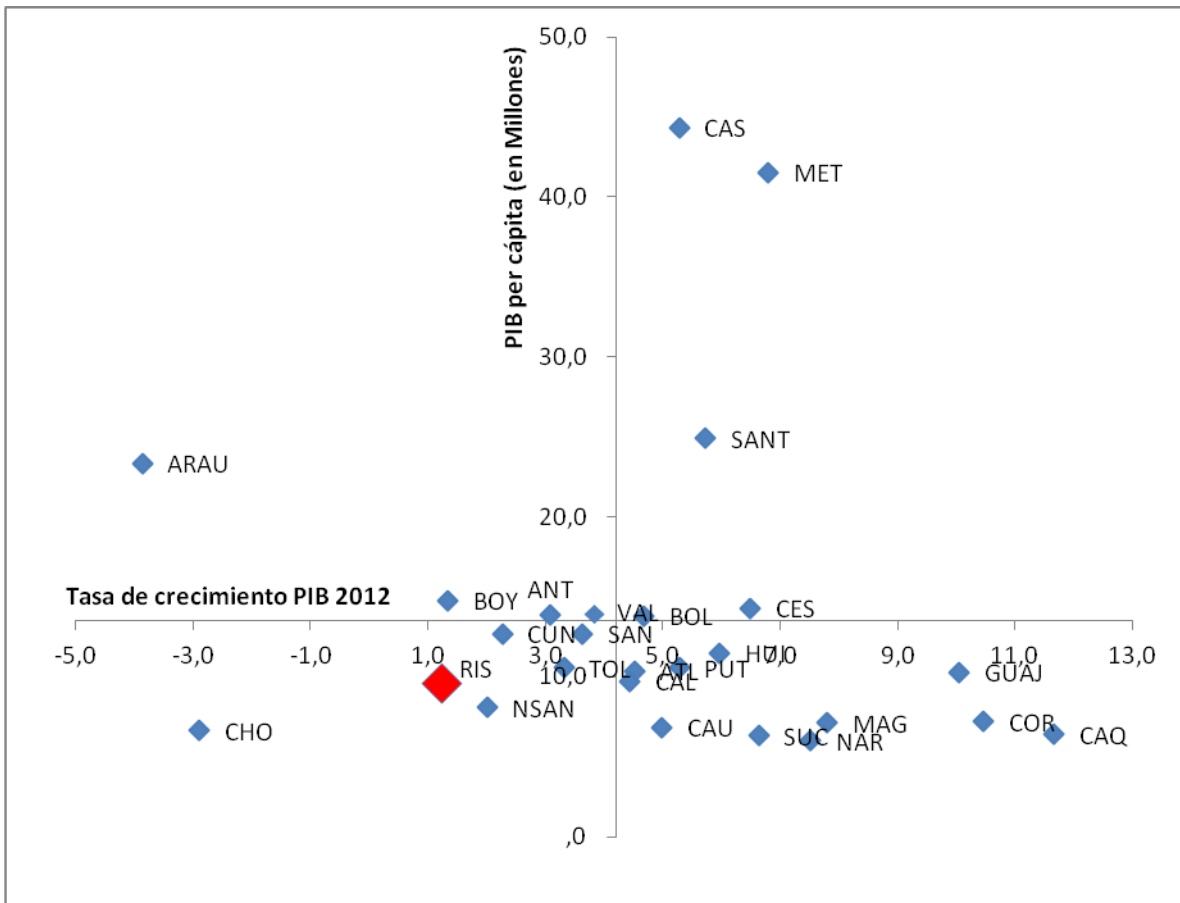
El gráfico 8 de cuatro cuadrantes muestra que el departamento está ubicada por debajo del promedio nacional y de los principales departamentos (en el vértice del gráfico aparece la tasa de crecimiento del PIB en el eje horizontal y el PIB por persona del país en el eje vertical). De acuerdo con los cálculos a partir de las cuentas departamentales, el PIB per cápita (PIBpc) del país llegaba a \$13,7 millones en 2012 (aproximadamente US7.630 dólares) y una tasa de crecimiento real promedio del PIB de 4,7%, mientras que el departamento de Risaralda alcanzó en este mismo año un crecimiento inferior al nacional de apenas el 1,2% y un PIBpc de \$9,5 millones. Por tal razón su ubicación en la parte inferior izquierda, junto con los departamentos de Norte de Santander, Tolima y Chocó, entre otros. La distancia que toman casi la totalidad de los departamentos frente a Casanare, y Meta, que por sus patrones de especialización en el sector de extracción de minerales los ubica en el cuadrante superior derecho con PIBpc por encima de los \$40 millones de pesos. Vale la pena anotar que al calcular el promedio del país sin estos dos departamentos, el PIBpc llega a los \$11,3 millones (aproximadamente unos US6.277 dólares en 2012).

Lo anterior significa que en el último año la actividad económica de Risaralda creció a menores tasas que en el total nacional, lo que lo coloca en una posición relativa

desventajosa respecto a otros departamentos del país, como son Valle, Cesar o Santander que además de estar creciendo a tasas superiores, tienen actualmente un PIBpc superior al total nacional.

Esta información permite tener un panorama aproximado de la realidad departamental de Risaralda y su posición frente a los indicadores nacionales; con ello se pretende que la lectura de la información que se plasmará a continuación cuente con un contexto que facilite la comprensión sobre la dimensión y los alcances del Plan de Empleo de Risaralda.

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



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

3. Diagnóstico departamental del mercado laboral

Para la conformación del diagnóstico del mercado de trabajo del departamento de Risaralda, 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 Pereira y Risaralda- 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; 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 a la generación de empleo, a mejorar la igualdad de oportunidades y reducir la pobreza, a contribuir a la consolidación de la paz y al incremento de la seguridad, a contribuir a la sostenibilidad ambiental y mejorar las capacidades institucionales de la región y el país.

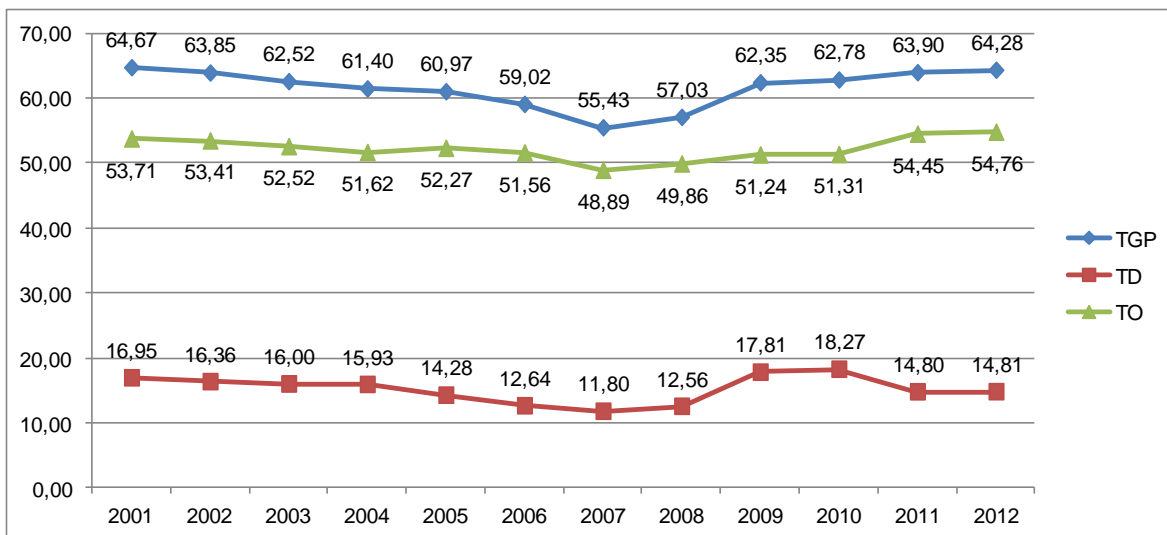
En ese orden de ideas, sobre el mercado laboral de Risaralda se encontró que los principales limitantes están relacionados con los siguientes factores:

- a) Poco dinamismo en los sectores económicos,
- b) Dificultad para emprender negocios de oportunidad,
- c) Disminución de las remesas,
- d) Niveles de formación laboral poco adecuados a la demanda laboral y vocación productiva del departamento,
- e) Desajustes entre demanda y oferta laboral,
- f) Limitaciones en la inspección, vigilancia y control.

3.1. Magnitud del empleo y del trabajo

El gráfico 9 muestra la evolución de la tasa de desempleo (TD), la tasa global de participación (TGP) y la tasa de ocupación (TO). Obsérvese que la tasa de desempleo ha presentado una reducción en el periodo de análisis, al pasar de 16,9% en el año 2001 a 14,8% en el año 2012. Sin embargo, en el año 2012 la tasa de desempleo se situó por encima del promedio nacional que registró un valor de 10,2%. Por su parte, la Tasa Global de Participación muestra una tendencia estable y se sitúa en el año 2012 en 64,28%. La tasa de ocupación por su parte ha mostrado una ligera tendencia creciente en el periodo, lo cual puede explicar la reducción en la tasa de desempleo.

Gráfico 9. Comportamiento de principales indicadores: Tasa global de participación, desempleo y subempleo subjetivo años 2001 a 2012



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Anual por departamento
2012

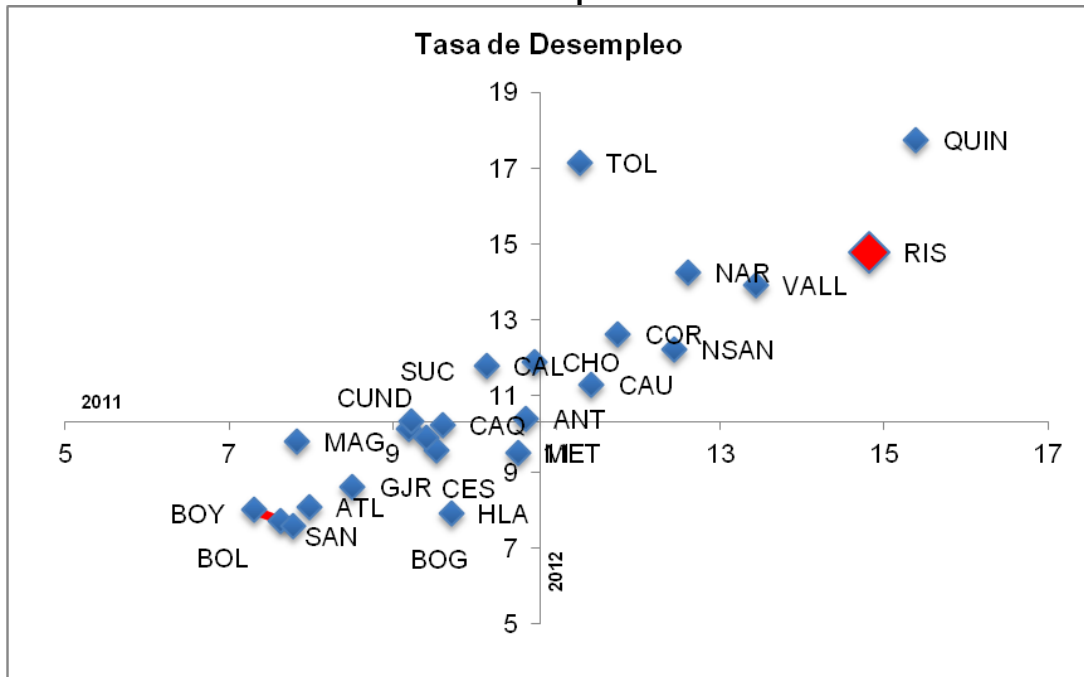
De acuerdo con las memorias del Foro Departamental Sobre Desempleo y Mercado Laboral, actualmente las personas que están entrando en situación de desempleo en el departamento son personas con mayor formación académica y con experiencia laboral que en el pasado, donde existía un desequilibrio entre la oferta y demanda de habilidades en el departamento (Cardona y Rojas, 2010).

Así lo demuestran las cifras sobre desocupados del DANE para el año 2012, donde se destaca que la mayor parte de los desocupados del departamento tienen educación media (31,5%) y superior o universitaria (21,4%).

Con todo, la ligera reducción en la tasa de desempleo está asociada a la demanda, lo cual es un signo positivo para la economía del departamento. No obstante, la tasa de desempleo del departamento de Risaralda sigue siendo alta en el contexto nacional, lo cual implica redoblar los esfuerzos para reducir este indicador.

Para ilustrar esto, el gráfico 10 clasifica a los departamentos en cuatro cuadrantes, definidos por la intersección de los promedios nacionales de la tasa de desempleo en los años 2011 (eje horizontal) y 2012 (eje vertical). De tal manera, que aquellos departamentos que se encuentran en el primer cuadrante (zona superior derecha), son los que presentaron altas tasas de desempleo en los dos años objeto de comparación, como es el caso del departamento de Risaralda.

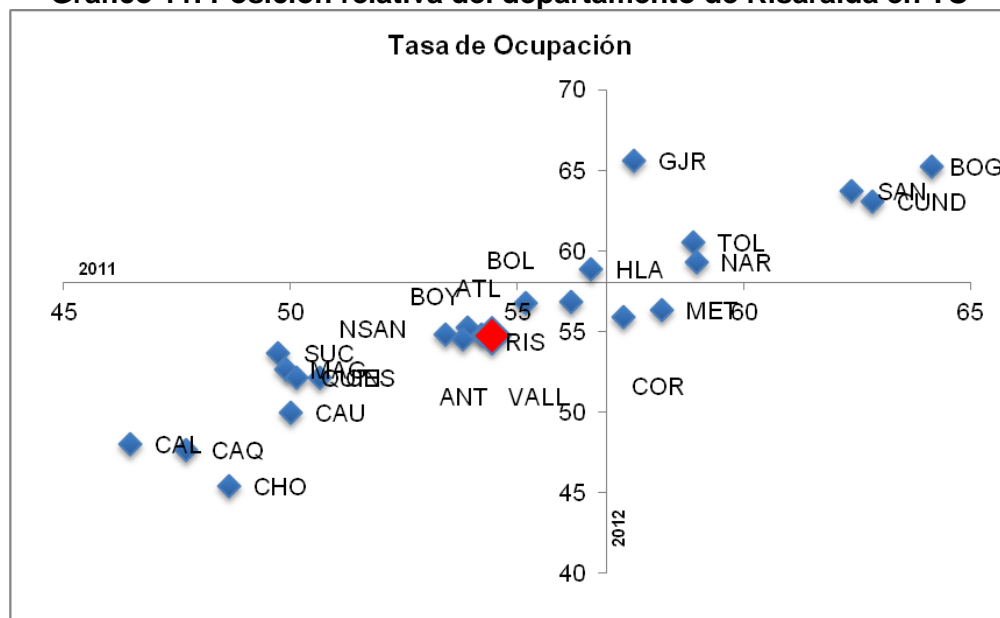
Gráfico 10. Posición relativa del departamento de Risaralda en TD



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012

El departamento de Risaralda, de manera contraria, presentó tasas de ocupación más bajas que el promedio nacional como se muestra en el gráfico 11. Como puede observarse, Risaralda aparece ubicado en el cuadrante inferior izquierdo, el cual concentra a los departamentos con tasas de ocupación por debajo del promedio nacional en los dos años analizados.

Gráfico 11. Posición relativa del departamento de Risaralda en TO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012

Para el estudio más detallado de la oferta y la demanda laboral del departamento, a continuación se descompone la variación interanual del número de desocupados desde el año 2001 hasta el año 2013. Para tal propósito, se utiliza la expresión de descomposición en la que la magnitud entre corchetes representa el efecto oferta laboral y ΔO la variación en el número de ocupados¹.

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

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

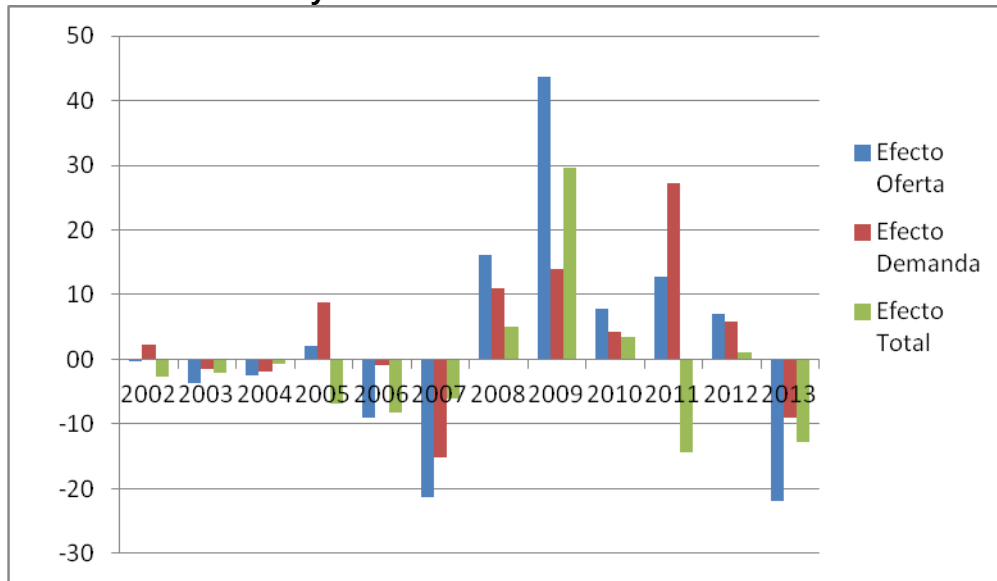
- Efecto total (ΔD): cambio en el desempleo de un período a otro.
- Efecto participación ($\Delta TGP * PET_0$): muestra los cambios atribuibles a las variaciones en la participación laboral.
- Efecto demográfico ($\Delta PET * TGP$): mide la variación en la PET y que puede provenir de las dinámicas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

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

A este respecto, el gráfico 12 muestra los efectos de oferta y demanda laboral para el departamento de Risaralda en el periodo de análisis. Durante este período se observan variaciones importantes de la oferta laboral, fundamentalmente en los años 2008, y un crecimiento absoluto sobresaliente en 2009, año en el que precisamente el efecto de la demanda laboral también aumentó en una proporción considerable, generando así un efecto neto relativamente alto en la desocupación. En el año 2009, aparecen cerca de 29.662 nuevos desempleados debido a la alta magnitud de la oferta laboral, que superó la dinámica de la ocupación entre los años 2008-2009.

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

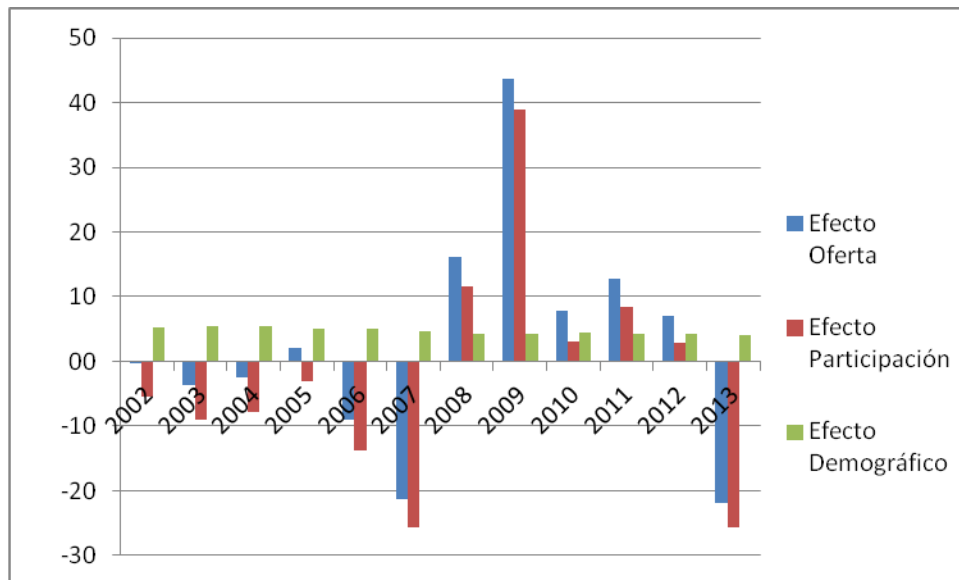
Gráfico 12. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Risaralda



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

De igual manera, el gráfico 13 descompone el efecto oferta. Se observa que el efecto participación ha sido preponderante en la oferta laboral del departamento de Risaralda. De hecho, el efecto demográfico ha tenido un comportamiento estable en el tiempo, lo cual sugiere que fue mayor la dinámica de participación en el mercado laboral que las dinámicas poblacionales.

Gráfico 13. Efecto participación y efecto demográfico en el mercado laboral de Risaralda



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

3.2. Calidad del empleo y el trabajo

Los indicadores generales de la estructura de la fuerza de trabajo y los indicadores estándar del mercado laboral para el año 2012 se presentan en la tabla 2. De la información contenida en esta tabla resaltan los siguientes aspectos referidos a la población ocupada del departamento de Risaralda.

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

Numeral 1. Estructura general. Año 2012				
PT - Población Total 935.909	Part. % al total nacional 2,1	PET - Población en Edad de Trabajar	PEA - Población Económicamente Activa	
		759.413	488.120	
		Participación [PT] 0,81	Participación [PT]	0,52
			Participación [PET] "TG"	0,64
			Pobla. Económ. Inactiva	
			271.293	
	Participación [PT]	0,29		
	Participación [PET]	0,36		
	Población < 10;12 años		Tasa de Trabajo Infantil (TTI) "Pereira A.M"	
	176.496		5,2	
	Participación [PT]	0,19	Tasa de Trabajo Infantil ampliada por oficios del hogar (T	
			9,2	
			Tasa de desempleo 14,8	
			Tasa de informalidad 63,6	
			Tasa de subempleo subjetivo 29,2	
			Tasa Global de Participación 64,3	

Numeral 2. Estructura de los ocupados				415.825				
2.1 Participaciones del departamento		2.3 Posición ocupacional			2.4 Por ramas de actividad			
Respecto a	Part %	Descriptiva	Número	Part %	Descriptiva	Número	Part %	
A la Población Total	44,4	Emp. particular	157.969	38,0	No informa	0	0,0	
Población en Edad de Trabajar	54,8	Emp. gobierno	16.677	4,0	Agricultura	65.096	15,7	
A la P.E.A.	85,2	Emp. domestico	11.682	2,8	Minas y canteras	3.911	0,9	
		Cuenta propia	150.614	36,2	Industria	58.844	14,2	
2.2 Por género		Patron o empleador	20.757	5,0	Electric.-gas-agua	1.923	0,5	
Descriptiva	Número	T. familiar S. R.	17.884	4,3	Construccion	23.113	5,6	
Total	415.825	T. S. R. en Empresas	2.244	0,5	Comercio	125.351	30,1	
Hombres	248.084	Jornalero o Peon	37.937	9,1	Transp. y comunic.	29.276	7,0	
Mujeres	167.742	Otro	60	0,0	S. financieros	4.074	1,0	
					Actividades inmov.	29.666	7,1	
					Servicios	74.570	17,9	
2.5 Nivel educativo		2.6 Tipo de ocupación			2.7 Por ingresos laborales			
Clase	Número	Part %	Número	Part %	Número	Part %		
Ninguno	17.168	4,1	No informa	3.097	0,7	No informa	25.677	6,2
Primaria incompleta	63.968	15,4	Profesionales y técnicos	37.251	9,0	Menor 0,5	85.417	20,5
Primaria completa	62.041	14,9	Directores y funcionarios Pú.	9.019	2,2	0,5 a 1	142.028	34,2
Secundaria incompleta	80.546	19,4	Personal Admon	36.824	8,9	1 a 1,5	87.608	21,1
Secundaria completa	105.223	25,3	Comerciantes y vendedores	79.940	19,2	1,5 a 2	25.533	6,1
Superior incompleta	47.280	11,4	Trab. de los servicios	79.509	19,1	2 a 4	36.009	8,7
Superior completa	39.598	9,5	Trab. Agropecuarios y fores	64.262	15,5	Más de 4	13.553	3,3
No informa	0	0,0	Trab. y operadores no agríc	105.925	25,5			

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Anual por departamento 2012. Diseño: FUPAD

La tabla 3 presenta los indicadores de posición ocupacional en el departamento de Risaralda. A este respecto, cabe resaltar que ser empleado particular y trabajador cuenta propia son las posiciones ocupacionales más frecuentes con el 38,0% y 36,2%, respectivamente. Después en orden descendente se ubica jornalero y peón con 9,1%, le sigue patrón y empleador con 5,0%, después trabajador familiar sin remuneración con 4,3%, a continuación empleado del gobierno con 4%, posteriormente empleado doméstico con 2,8% y para terminar trabajador sin remuneración en empresas con 0,5%.

Tabla 3. Estructura de los ocupados en Risaralda, según posición ocupacional 2012

Posición ocupacional	Número	Participación %
Empleado particular	157.969	38,0
Empleado del Gobierno	16.677	4,0
Empleado doméstico	11.682	2,8
Cuenta propia	150.614	36,2

Posición ocupacional	Número	Participación %
Patrón o empleador	20.757	5,0
Trabajador familiar sin remuneración	17.884	4,3
Trabajador sin remuneración en empresas	2.244	0,5
Jornalero o peón	37.937	9,1
Otro	60	0,0
Total ocupados	415.824	100,0

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

Tasa de subempleo²

La tasa de subempleo subjetivo en el departamento de Risaralda alcanzó un valor de 29,2% como se muestra en la tabla 2. Por su parte, en la ciudad de Pereira este mismo indicador registró un valor de 18,9% (ver tabla 4). Esto significa que además de la alta tasa de desempleo en el departamento, un porcentaje importante de la fuerza de trabajo no se siente a gusto con el trabajo que realiza, lo cual puede ser un indicio de la baja calidad de empleo.

Tabla 4. Principales indicadores laborales. Pereira 2012

Estructura de la Población desde el punto de vista del Mercado laboral, Año 2012 - PEREIRA			
Numeral 1. Estructura general.			
PT - Población Total	608.659	Part % al total nacional	□
PET - Población en Edad de Trabajar	499.354.0	PEA - Población Económicamente Activa	300.294.0
		OCUPADOS	255.781.0
Participación [PT]	82.0	Participación [PT]	49.3
		Participación [PET] "TGP"	60.1
		DE SOCUPADOS	44.513.0
		Pobla. Económ. Inactiva	199.060.0
		Tasa de desempleo	14.8
		Tasa de informalidad	□
		Tasa de subempleo subjetivo	18.1
Población < 10,12 años	109.305.3	Participación [PT]	49.3
		Participación [PET]	60.1
		Tasa Global de Participación	60.1
Participación [PT]	18.0	Tasa de Trabajo infantil (TTI)	□
		Tasa de Trabajo infantil ampliada por oficios del hogar (TTIA)	□

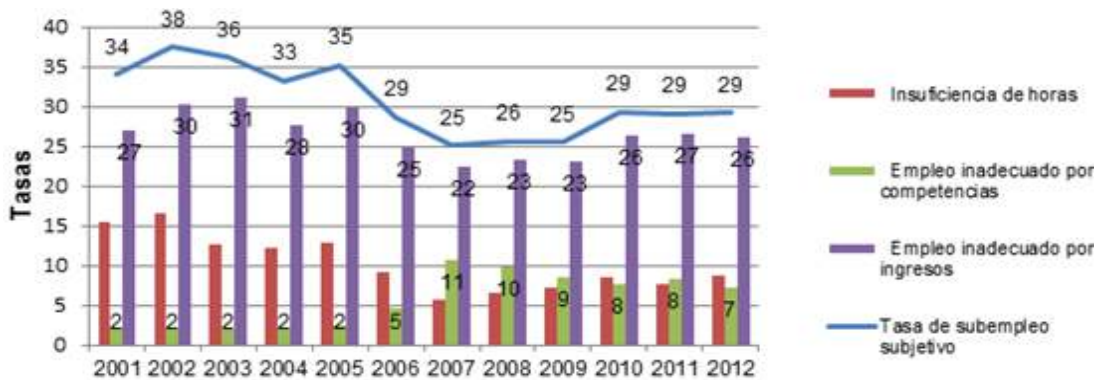
Fuente: DANE, GEIH por departamento 2012

Sobre la base de las consideraciones anteriores, el gráfico 14 muestra la evolución de la tasa de subempleo subjetivo y condiciones de empleo inadecuado para el departamento de Risaralda. En primer lugar, el subempleo subjetivo tiene una tendencia decreciente en el periodo de análisis; sin embargo esa reducción se produjo solo entre el año 2001 y 2005, después del año 2005 ha venido incrementándose levemente. En segundo lugar, dentro de situaciones de empleo inadecuado se destaca el mayor porcentaje de trabajadores que manifestaron empleo inadecuado por ingresos, que ha mantenido un comportamiento estable en el periodo; en segundo lugar se ubica el subempleo por

² Se divide en tasa de subempleo subjetivo y objetivo. La primera se refiere al deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, incrementar el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias, y la segunda a quienes de verdad hacen algo por cambiar su situación.

insuficiencia de horas, el cual ha venido reduciéndose de manera importante; por último se encuentran situaciones de empleo inadecuado por competencias que ha mostrado un aumento importante en los últimos años. Con referencia a lo anterior, es importante señalar el papel que podrían jugar las instituciones de educación y de entrenamiento para el trabajo debido a que los trabajadores evidencian un desajuste de su formación con lo que exige el mercado.

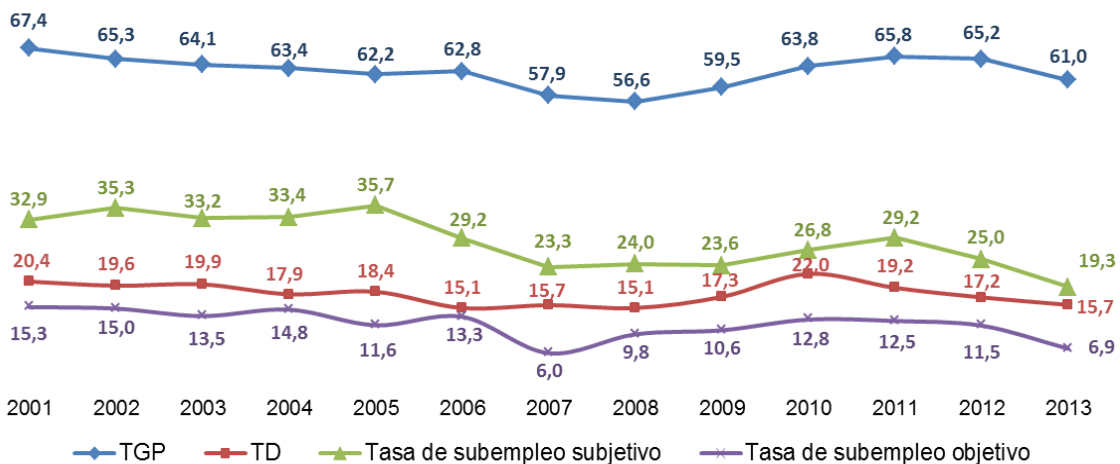
Gráfico 14. Tasa de Subempleo Subjetivo en Risaralda, 2001 - 2012



Fuente: DANE, Cálculos FUPAD - Ministerio

Sobre este tema, en el Área Metropolitana (AM) del departamento se encontró que la tasa de subempleo subjetivo presentó una tendencia decreciente entre 2001 y 2013, alcanzando el nivel más bajo en 2013, con 19,3%, mientras que la tasa de subempleo objetivo evidenció un comportamiento más estable y llegó a 6,9% en 2013 (gráfico 15).

Gráfico 15. Tasa de general de participación, tasa de ocupación, tasa de subempleo objetivo y subjetivo de Pereira, Dosquebradas y La Virginia, promedio móvil febrero-abril 2001-2013



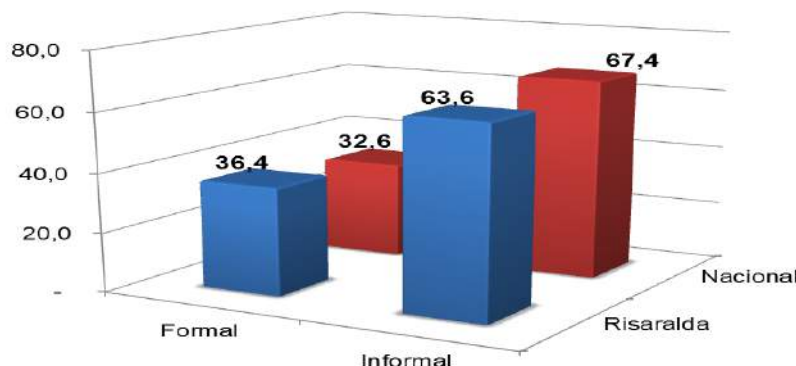
Fuente: DANE, resultados de la GEIH, marzo de 2013

Informalidad³

Desde el punto de vista de cotización a pensión y salud, el gráfico 16 permite observar que en el año 2012 en el departamento de Risaralda, de los 415.825 ocupados, el 63,6% se catalogaron como informales, exhibiendo un nivel inferior al nacional por 1,1 puntos porcentuales. Entre tanto, el 36,4% de los ocupados se consideran formales, siendo la proporción de formales del departamento superior a la proporción nacional por 3,8 puntos porcentuales.

En este orden de ideas, según cifras oficiales del Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO) el sector comercio, hoteles y servicios continúa siendo la actividad económica que aporta el mayor número de empleados informales (42,2%) en el departamento.

Gráfico 16. Formalidad laboral de Colombia y del departamento de Risaralda, año 2012



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares por departamento GEIH 2012

Desde la perspectiva de la informalidad que tiene el DANE, se observa que en el tejido empresarial del AMCO predominan las microempresas, lo que indica que el 97% de la informalidad se desarrolla en empresas de hasta diez empleos y cerca del 84% en establecimientos de hasta cinco empleados, donde es importante destacar que la ocupación laboral y su condición es coherente con las bajas escalas de producción, baja calificación, baja productividad y carencia de insumos complementarios.

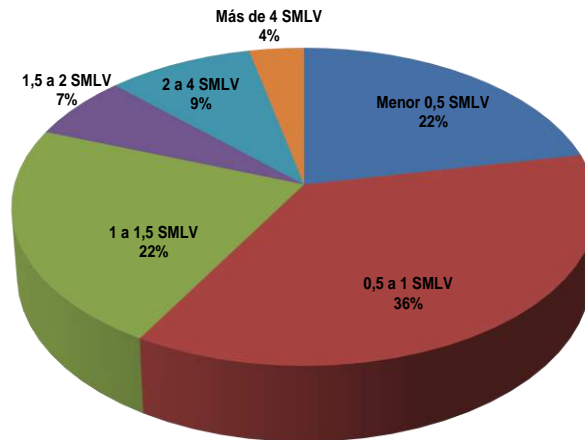
Ingresos

Otro factor que incide en la calidad del empleo de Risaralda son los bajos niveles de ingresos generados por la población ocupada, situación que a su vez afecta directamente los niveles de vida de la población. Así, según el gráfico 17 del total de ocupados en el

³ Según el DANE se consideran informales aquellas personas ocupadas en firmas de tamaño igual o inferior a 10 trabajadores (incluyendo al patrono y/o socio) que se encuentren ocupados en establecimientos o negocios en todas sus agencias, los empleados domésticos, jornaleros o peones, trabajadores por cuenta propia, excepto los profesionales patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos y trabajadores familiares sin remuneración. Entre tanto el Ministerio del Trabajo considera como informales a aquellas personas que no cotizan a pensiones.

departamento más del 70%, es decir, 315.053 ocupados no devengaron más de 1,5 salarios mínimos legales vigentes (SMLV) en el año 2012; es decir, 85.417 ocupados devengaron menos de 0,5 SMLV (22%); 142.028 devengaron entre 0,5 y 1 SMLV (36%) y 87.608 ocupados devengaron entre 1 y 1,5 SMLV (22%).

Gráfico 17. Ocupados del departamento de Risaralda por ingresos, 2012



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Anual por departamento 2012

Diseño: Fundación Panamericana para el Desarrollo Colombia (FUPAD)

3.3. Estatus del empleo en grupos poblacionales vulnerables del departamento

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

En efecto, la situación laboral es más grave para determinados grupos poblacionales como se observa en la tabla 5. Del total de desempleados del departamento de Risaralda, a las mujeres les atañe el 53,7%. Así mismo, se evidencia que son los jóvenes de 20 a 29 años quienes más contribuyen en el desempleo, con una participación del 35,6% del total de desocupados. Según nivel educativo, los desocupados de manera preferente habían obtenido una educación media, y se concentraban en el sector servicios, especialmente en comercio, restaurantes y hoteles.

Tabla 5. Información de los desocupados, Risaralda 2012

Numeral 3. Información de los desocupados. Año 2012			72.294					
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	72.294	100,00	Número	8.932		Agropecuario	4.635	7,3
Hombres	33.509	46,4	Part % al desempleo departamental	12,4		Minas y canteras	138	0,2
Mujeres	38.786	53,7	Part % al nacional primer empleo	3,0		Industria	8.197	12,9
3.2 Por edad			3.4 Por nivel educativo			electricidad, gas y agua	324	0,5
Descriptiva	Número	Part %	Indicador	Número	Valor	Construcción	9.033	14,3
10 a 19	13.766	19,0	Ninguno	1.628	2,3	Comercio, hoteles y restaurante	20.678	32,6
20 a 29	25.763	35,6	Preescolar	0	0,0	Transporte, almace. y comunic	3.218	5,1
30 a 39	12.482	17,3	Básica primaria	16.477	22,8	Establecimientos financieros	683	1,1
40 a 49	10.037	13,9	Básica secundaria	15.939	22,0	Actividades inmobiliarias	3.467	5,5
50 y más	10.246	14,2	Media	22.772	31,5	Servicios	12.965	20,5
			Superior o universitaria	15.478	21,4	No informa	25	0,0
			No sabe, no informa	0	0,0			

Fuente: DANE. GEIH, 2012. Diseño Fundación Panamericana para el Desarrollo Colombia (FUPAD)

Mujeres

Las cifras y estudios relacionados con la participación de la mujer en el mercado laboral indican que tanto en la participación laboral como en la ocupación, las mujeres presentan tasas menores frente a los hombres independientemente de los grupos de edad, como se puede observar en la tabla 6, donde las mayores tasas de ocupación de las mujeres están en el rango de edad entre los 30 y 40 años con 70,6.

Tabla 6. Tasa de ocupación laboral en Risaralda, según rangos de edad y género, segundo trimestre 2011

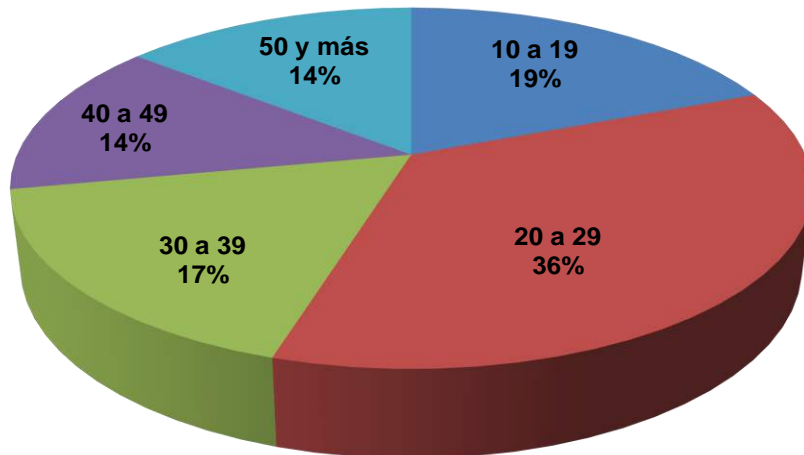
Rangos de	Hombre	Mujer
Total	60,5	44,1
0-19	14,6	10,5
20-29	74,2	59,6
30-39	88,0	70,6
40-49	84,7	66,7
50-59	78,2	48,0
60-69	61,7	24,4
70-79	30,4	10,1
80-89	8,2	3,1

Fuente: Red de Observatorios del Mercado Laboral. Diagnóstico socioeconómico y del mercado laboral, marzo de 2012

Jóvenes

De acuerdo con el análisis por grupos de edad de los desocupados en Risaralda, se evidencia que la mayor proporción de la población en esta condición son los jóvenes de 20 a 29 años con una participación del 36% (gráfico 18), lo que da cuenta de la necesidad de promover una política de empleo dirigida a este grupo de edad.

Gráfico 18. Desocupados del departamento de Risaralda, por edades, año 2012



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

Un análisis detallado del mercado laboral para la población joven desagregada por género y zona de residencia se presenta en la tabla 7. Se observa, en primer lugar, que la tasa global de participación para esta población es más alta en Risaralda que en el total nacional (65,2% frente al 59,2%). De igual manera, la tasa de participación según género es más alta para los hombres que para las mujeres (75,0% frente a 55,3%). Según zona de residencia, la tasa de participación laboral es ligeramente más alta en la zona urbana que en la zona rural (65,3% frente a 65,2%).

Por su parte, la tasa de ocupación es ligeramente más alta en Risaralda que en el total nacional (48,6% frente a 48,4%). Además, se observa que la tasa de ocupación es más alta para los hombres que para las mujeres como se corroboró con anterioridad (ver tabla 6).

La mayor tasa de participación para la población joven en el departamento de Risaralda aunado a una tasa de ocupación similar para el total nacional, deriva en la tasa de desempleo que es 7,2 puntos porcentuales más alta para los jóvenes en el Risaralda que en el total nacional. Según género la tasa de desempleo es 11,4 puntos porcentuales más alta para las mujeres que para los hombres en ese mismo rango de edad, lo cual muestra la superposición de las condiciones de vulnerabilidad en el mercado de trabajo en Risaralda asociadas a la edad y el género en este departamento.

La tasa de informalidad para este grupo de edad alcanzó 36,1%, muy similar al total nacional que registró 36,5%. Según género, los hombres presentan un mayor grado de informalidad que las mujeres, llegando a alcanzar tasas del 38,5% a nivel departamental. Porcentaje que es levemente inferior al observado para los hombres a nivel nacional, 40,9%. De acuerdo con los datos presentados, para el total de hombres y mujeres, la informalidad es mucho menor en la zona urbana (25,4 %) que en la rural (de 62,9%).

El subempleo subjetivo (que mide qué porcentaje de la población ocupada desea cambiar de empleo para mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener un trabajo

más acorde con sus competencias) en Risaralda alcanzó 58,3 frente al 60,0% del total nacional. La tasa de subempleo subjetivo es ligeramente superior para los hombres con una tasa de 69,9% que para las mujeres quienes presentaron una tasa de 62,8%. En la zona urbana la tasa llegó a ser de 54,5% y a nivel rural del 68,0%; para el total nacional llegó a ser de 58,7% y 64,2% respectivamente.

Por otro lado, el subempleo objetivo alcanza para el total del departamento el 41,5%, mientras que el total nacional exhibió un valor de 39,6%. Los hombres y las mujeres exhiben tasas similares con 41,5%. La zona de residencia rural alcanza un valor del 51,3% a diferencia de la zona urbana en la que el valor es de 37,6%.

Tabla 7. Principales indicadores del mercado laboral en el departamento de Risaralda para los jóvenes entre los 14 y 28 años

		Risaralda			Total Nacional		
		Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Tasa de Participación	Hombres	71,0	85,4	75	66,4	74	68,2
	Mujeres	59,5	43,9	55,3	53,6	37,5	50,1
	Total	65,3	65,2	65,2	59,9	56,7	59,2
Tasa de Ocupación	Hombres	54,6	72,1	59,5	55,8	68,6	58,8
	Mujeres	41,3	27,3	37,5	40,4	28,8	37,9
	Total	48	50,3	48,6	48	49,7	48,4
Tasa de Desempleo	Hombres	23,1	15,5	20,7	16	7,4	13,8
	Mujeres	30,6	37,9	32,1	24,6	23,3	24,4
	Total	26,5	22,9	25,5	19,9	12,4	18,3
Tasa de Informalidad	Hombres	25,3	64,2	38,5	29,7	70,5	40,9
	Mujeres	25,7	59,1	32,2	23,4	62,1	29,7
	Total	25,4	62,9	36,1	27	68,2	36,5
Subempleo Subjetivo	Hombres	52,6	69,9	58,5	57,8	64,3	59,6
	Mujeres	56,9	62,8	58	59,9	63,9	60,5
	Total	54,5	68	58,3	58,7	64,2	60
Subempleo Objetivo	Hombres	36	52,1	41,5	38,8	41,6	39,6
	Mujeres	39,6	49,1	41,5	39,8	39,1	39,7
	Total	37,6	51,3	41,5	39,2	40,9	39,6

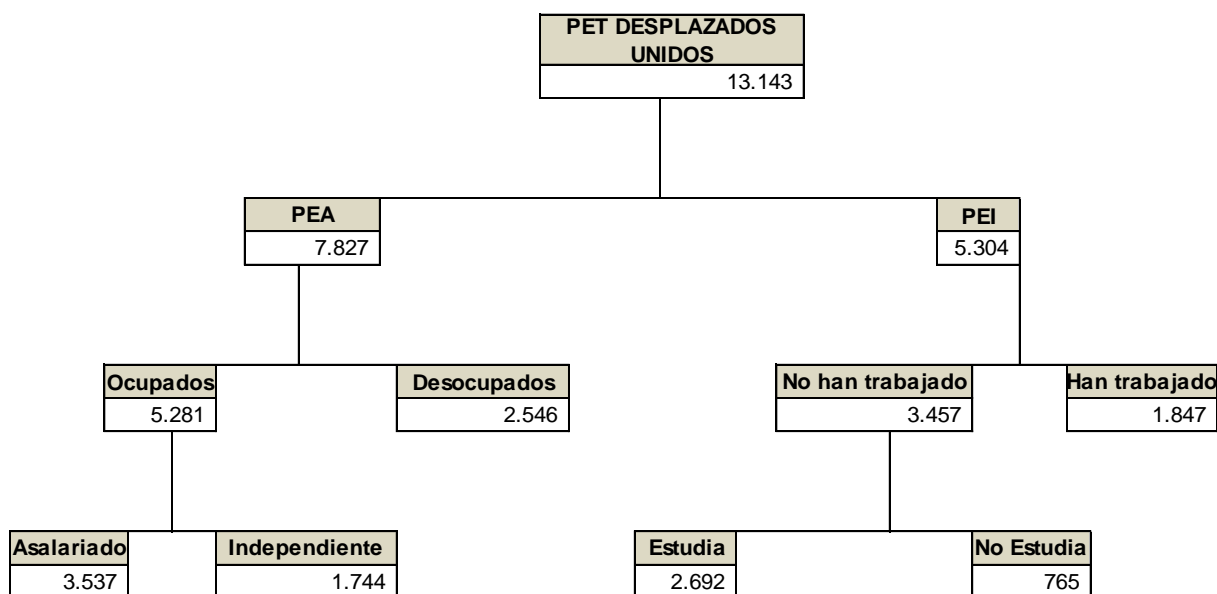
Fuente: Cálculos propios. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

Población Red UNIDOS

Teniendo en cuenta la información de Red UNIDOS, se evidencia que en el departamento de Risaralda, para marzo de 2012 había 13.142 personas desplazadas que hacían parte de la PET. De las cuales 7.827 personas conformaban la PEA del departamento y 5.281 personas; cerca del 67,5%, estaban ocupadas. Del total de ocupados sobresale que el 66,9% (3.537 ocupados) eran asalariados y el 33,0% (1.744 ocupados) eran independientes.

Además, es conveniente destacar que al igual que el análisis previo, la mayor proporción de desempleados son jóvenes, esto es, 32,5% de la PEA, con 2.546 personas desocupadas. Se distribuyeron de la siguiente manera: 995 (39,0%) entre 10 y 17 años de edad y 591 (23,2%) entre los 18 y 26 años de edad, lo que permite asegurar que es necesario que se desarrollen estrategias de capacitación y/o generación de empleo orientadas a los jóvenes.

Gráfico 19. Estructura de la población desplazada desocupada de Risaralda desde el punto de vista del mercado laboral, marzo 2012



Fuente: Departamento Nacional de Planeación (DNP) - Red Unidos

Precisando, la población que forma parte de la Red UNIDOS puede también caracterizarse según algunas variables clave del mercado laboral, tal y como se presentan en la tabla siguiente.

Tabla 8. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Risaralda

Indicadores población RED UNIDOS	Población total unidos	Población desplazada	Población en pobreza extrema
TGP	60,2	59,6	60,4
TO	41,1	40,2	41,3
TD	31,8	32,5	31,6
% Población ocupada Independientes	30,1	33,0	29,4
% Población desocupada femenina	53,8	55,7	53,4
% Porcentaje de población inactiva femenina	70,8	69,8	71,0
% Obrero o empleado de empresa particular	28,9	26,7	29,5
% Obrero o empleado del Gobierno	1,4	2,0	1,3
% Jornalero o Peón	25,0	23,7	25,3
% Empleado Doméstico	14,6	14,6	14,6
% Profesional Independiente	0,0	0,1	0,0
% Trabajador independiente o por cuenta propia	25,0	27,7	24,4
% Patrón o empleador	0,3	0,3	0,3
% Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	1,7	1,7	1,7
% Trabajador familiar sin remuneración	1,8	2,0	1,8
% Ayudante sin remuneración	1,3	1,4	1,2
Total Ocupados	100	100	100

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

Analizando las distintas poblaciones, desplazados, personas en condición de pobreza extrema, y el total de la Red UNIDOS, se observan algunas diferencias que se describen a continuación:

- La TGP es más alta entre la población pobre que entre los desplazados, pero estos últimos presentan un porcentaje más bajo de tasa de desempleo.
- Entre la población Red UNIDOS, el porcentaje de independientes es más alto entre la población desplazada que entre la población pobre. En ambas, la población desempleada y la población inactiva tienen más altos porcentajes de mujeres que de hombres, sobre todo en la inactiva y pobre donde casi el 71% está compuesto por mujeres.
- Entre la población ocupada, el 25% se desempeña como trabajador independiente o cuenta propia. Este porcentaje es mayor entre la población desplazada (casi 27,7%) que entre la población en situación de pobreza (24,4%).
- El porcentaje correspondiente a obreros o empleados de empresas particulares llega para el total de la población de Red UNIDOS a 28,9%, más alto entre la población pobre (29,5%) que entre la población desplazada (26,7%).

Emigrantes

Según el seminario sobre migración internacional, el impacto y las tendencias de las remesas en Colombia (2005), hasta el año 2007 el 15% de la población del departamento, y especialmente del AMCO, había emigrado; 22% tenían formación superior y el 53% eran mujeres. Se presenta como situación paradójica que el aporte de los migrantes al dejar el departamento permitió que las tasas de desempleo tendieran a la baja, además del aporte económico que generó este fenómeno a la demanda por consumo de bienes.

En cuanto a las migraciones internacionales, Dosquebradas y Pereira se encuentran entre los primeros cinco municipios con mayor experiencia migratoria de Colombia. Según el censo de población de 2005, en Dosquebradas el 11,6% de los hogares tienen experiencia migratoria y en Pereira, el 10,2%. También sobresalen los municipios de Santa Rosa de Cabal, La Virginia y Santuario.

Esta situación revela la fuerte dependencia de las remesas como generadoras de ingresos en el departamento, tal que, según el Censo General de 2005, Risaralda es el departamento que reporta el mayor porcentaje de personas en el exterior (9,1%). Usando la encuesta de remesas de la AMCO, Garay y Rodríguez (2005) encuentran que casi el 14,5% de los hogares (19.230) tiene al menos uno de sus miembros residiendo en el exterior y en el 6%, al menos uno ha retornado del extranjero.

Estos autores también muestran que, como consecuencia de la crisis económica que atravesó el país a finales de la década de los noventa, la población migrante risaraldense cambió no sólo en tamaño sino en composición. El 68,5% del total de los emigrantes del departamento salió después de 1998 y la mayoría de ellos se encontraba en edad de trabajar. Los emigrantes recientes son menos educados que los anteriores: los primeros presentan un porcentaje de personas con educación superior 5 puntos porcentuales menos que los segundos.

La situación previamente descrita se puede corroborar con el cambio en la estructura poblacional del departamento, reflejado en la pirámide poblacional (gráfico 2), cambio que se relaciona principalmente a factores migratorios, donde la población de los primeros grupos de edad de Risaralda ha disminuido significativamente, frente al aumento sobresaliente de la población, a partir del grupo de edad 40 a 44 años de edad.

3.4. Derechos laborales y conflictividad

Trabajo Infantil

Según la tabla 9, la Tasa de Trabajo Infantil (TTI) para la capital del departamento en año 2012 fue de 5,2%, que es 4,6 puntos porcentuales inferior al total nacional. Por su parte, la Tasa de Trabajo Infantil ampliada por oficios del hogar (TTIA) fue de 9,2, que es 1,1 puntos porcentuales inferior al total nacional. Esta tasa no muestra grandes cambios respecto a los años anteriores, exceptuando la disminución y sostenibilidad de la tasa en

3,7% que se presentó en 2007 y 2009. Estos datos muestran la menor prevalencia del trabajo infantil en Risaralda frente al total nacional.

Tabla 9. Relación de tasas de trabajo infantil nacional y local, 2012

Año	2003	2005	2007	2009	2011	2012
Total Nacional	7,4	8,9	6,9	9,2	8,8 TTIA 10,2	9,8 TTIA 10,1
Pereira y área metropolitana	8,6	7,9	3,7	3,7	6,5 TTIA 8,3	5,2 TTIA 9,2

Fuente: DANE. Diseño: FUPAD - Ministerio del Trabajo

La tabla 10 presenta un resumen de indicadores de trabajo infantil para Pereira en comparación con las principales ciudades del país.

Tabla 10. 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
Pereira A.M	123	6	5,2	11	9,2
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
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

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
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

La segunda fuente estadística es la del Ministerio del Trabajo a través del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI), sistema que registra niños y niñas ubicados en las peores formas de trabajo infantil y que se entiende (de acuerdo con la especificación del Ministerio del Trabajo, 2011, en el informe sobre el comportamiento del trabajo infantil según la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI)) como aquellas “formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, venta y la trata de niños, servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, prostitución, pornografía y el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de estas actividades” (Ministerio del Trabajo, 2011, p. 2). La base SIRITI permite obtener un importante acervo de información por departamentos y con filtros de edad y género para niños y adolescentes.

Los datos que arroja el sistema se pueden ver en detalle para el departamento de Risaralda en la tabla 11. Con referencia a lo anterior para el año 2012, que de un total de 4631 niños y niñas registrados, 4219 (que representa el 91,1%) se encontraban en condiciones de vulnerabilidad o riesgo. Al evaluar el agregado de población en vulnerabilidad o riesgo, se calcula que el 7,9% ejercía las “peores formas de trabajo infantil” y el 82,5% se encontraba en situación de riesgo. La distribución de la población vulnerable o en riesgo entre niños y niñas fue de 2200 (52,14%) y 2019 (47,85%), respectivamente. El trabajo infantil masculino era superior (13,1% del total de niños vulnerados, 289) al de las niñas (4,2% del total de niñas vulneradas, 84).

Finalmente, del total de niños y niñas que ejercían trabajo infantil (TI) y peores formas de trabajo infantil (PFTI), el 9,4% se encontraba en oficios no calificados, el 4,6% en construcción, el 7,5% en actividades primarias agrícolas, silvicultura, etc. Un 69,3% se situaban en otras actividades.

El balance general de estas cifras sugieren que existen condiciones de precariedad de los niños y niñas en el departamento, aunque con menor incidencia que en promedio de las ciudades más importantes del país, lo cual amerita una especial atención y esfuerzo tanto en el ámbito nacional, desde dónde ya se vienen adelantando importantes acciones, hasta los ámbitos locales en los que todavía falta un largo camino por recorrer.

Tabla 11. Risaralda. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad General

			Ninguna Vulnerabilidad	% no vulnerabilidad	Total	Oficios del Hogar (OH)	En Riesgo	En Riesgo y OH	Trabajo Infantil (TI)	TI + OH	Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI)	PFTI + OH	Total vulnerados o en riesgo
Femenino			189	8,6	2208	8	1797	7	84	0	118	5	2019
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,4	89,0	0,3	4,2	0,0	5,8	0,2	100,0
Masculino			223	9,2	2423	9	1683	2	289	1	215	1	2200
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,4	76,5	0,1	13,1	0,0	9,8	0,0	100,0
Total			412	8,9	4631	17	3480	9	373	1	333	6	4219
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,4	82,5	0,2	8,8	0,0	7,9	0,1	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 trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil
% sobre total en TI + PFTI	7,5	0,0	0,0	1,9	0,2	4,6	1,5	0,6	0,2	4,8	9,4	69,3	100,0

Fuente: SIRITI - Ministerio del Trabajo, 2012.

Violación de normas laborales

De acuerdo con el Boletín N.º 7 de enero del 2013, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección reportó algunas cifras de la gestión realizada durante al año 2012 a nivel nacional en cuanto a diferentes temas tales como: creación de nuevas organizaciones sindicales (485), huelgas realizadas (19), actas de conciliación (70.563), investigaciones administrativas laborales a cooperativas de trabajo asociado (2.082) y algunas sanciones aplicadas, con sus valores, como se muestra en la tabla 12.

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

Tabla 12. Sanciones Ejecutadas en 2012 por IVC- Nacional

Sanciones de IVC - 2012	Total	Valor
Por violación a los derechos laborales individuales	521	\$ 6.024.497.400
Por violación a la convención colectiva	27	\$ 168.317.400
Por negativa a negociar	4	\$ 34.002.000
Por incumplimiento a los requerimientos	1.555	\$ 9.623.655.362
Por atentar contra el derecho de asociación sindical	5	\$ 51.204.000
Por violación a las normas de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial	208	\$ 3.067.221.900
Evasión al sistema de riesgos profesionales	132	\$ 3.346.237.833
Evasión al sistema de pensiones	434	\$ 1.660.558.808
Evasión a los aportes fiscales	53	\$ 4.479.506.000
Sanciones a cooperativas de trabajo asociado	226	\$ 11.779.539.200
Sanciones a pre cooperativas de trabajo asociada	2	\$ 34.568.700

Fuente: Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección. Enero de 2013.

Los temas más consultados y motivo de conciliación en el departamento de Risaralda se relacionan con el no cumplimiento de prestaciones sociales, pago de salarios, indemnizaciones, incapacidades, reliquidación de prestaciones sociales, horas extras y bonificaciones.

Entre 2009 a 2012 se presentó una tendencia creciente en las conciliaciones realizadas ante dicha entidad en el departamento, excepto en el año 2012, donde se registró una disminución del 7,0% frente al año anterior, cuando se presentaron 2.071 conciliaciones. De las 1.926 solicitudes reportadas en Risaralda durante 2012, cerca del 72,7% lograron un acuerdo total y en 25,1% no hubo conciliación.

Tabla 13. Relación de conciliaciones en Risaralda, años 2009 - 2012

Conciliaciones	2009	2010	2011	2012
Acuerdo Total	1.432	1.459	1.464	1.402
Acuerdo Parcial	3	28	39	40
No hay acuerdo	497	473	568	484
Total	1.932	1.960	2.071	1.926

Fuente: Estadística Territorial Risaralda

Con referencia al proceso de investigaciones y sanciones realizadas en el departamento, de acuerdo con la tabla 14, en 2012 se emprendieron 2.765 investigaciones (1,5% menor frente al año anterior) y se sancionaron 103 empresas por un valor de 182.493.800 miles de pesos.

Tabla 14. Investigaciones y sanciones ejecutadas en el departamento de Risaralda, 2009 - 2012

Año		2009	2010	2011	2012
Investigaciones		1.758	2.716	2.807	2.765
Sanciones	Número de empresas sancionadas	117	85	114	103
	Valor Sanción	\$ 180.632.200	\$ 199.721.200	\$ 269.604.000	\$ 182.493.800

Fuente: Estadística Territorial Risaralda

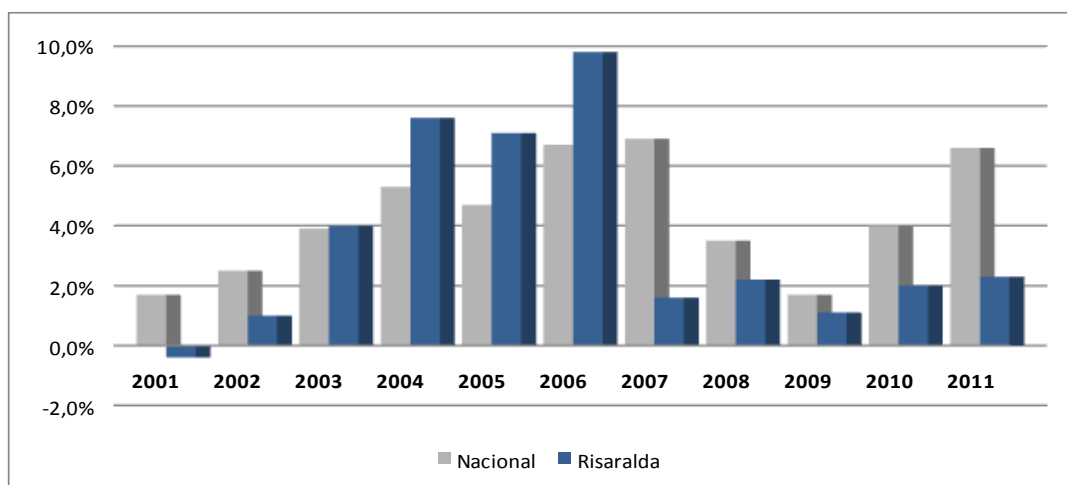
4. Factores o causas que inciden en los problemas laborales

4.1. Crecimiento económico y demanda laboral

Durante la última década, la dinámica del Producto Interno Bruto - PIB del departamento de Risaralda ha estado por debajo del promedio nacional, exceptuando los años 2004, 2005 y 2006. Llama la atención el año 2001, por tratarse del año con la mayor caída del PIB de este departamento dentro de la serie y, en general, para el periodo 2001-2011. Además, cabe destacar que el PIB de Risaralda tiene un comportamiento similar al nacional, con una tendencia creciente desde 2001 hasta el año 2006 y, luego, una decreciente hasta el 2011.

También es importante resaltar que en el año 2006 el PIB de Risaralda alcanzó el nivel más alto en todo el periodo, con 9,8%, el cual es superior en 2,9 puntos porcentuales al crecimiento del PIB nacional. La participación del PIB del departamento dentro del total nacional ocupa el décimo séptimo puesto en participación, con un aporte de 1,5%.

Gráfico 20. Tasa de crecimiento económico en Colombia y de Risaralda a precios constantes 2005, años 2001-2011.



Fuente: DANE. Cuentas Departamentales.

Al analizar el PIB por ramas de actividad económica en el departamento de Risaralda (tabla 15), se deduce que las ramas que mayor participación tuvieron, fueron, en orden descendente, los establecimientos financieros seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas; y las actividades de servicios sociales, comunales y personales, con aportes de 1.241 y 1.165 miles de millones de pesos constantes de 2005, respectivamente.

Según la misma tabla 15 entre los años 2001 y 2011, las ramas de actividad del departamento de Risaralda que exhibieron un mejor comportamiento, determinado por la

tasa de crecimiento promedio, fueron: explotación de minas y canteras (18,7%), actividades de servicios sociales, comunales y personales (4,1%), establecimientos financieros, seguros; y actividades inmobiliarias y servicios a las empresas (5,0%). Es preciso anotar que el crecimiento promedio más relevante es el de explotación de minas y canteras, que superó por 14,7 puntos porcentuales a la tasa de crecimiento promedio nacional.

Tabla 15. PIB y tasa de crecimiento económico promedio por ramas de actividad económica 2011/2010, miles de millones a precios constantes 2005 por encadenamientos

Ramas de actividad	Valor 2011		Tasa de crecimiento promedio 2001-2011		
	Nacional	Risaralda	Nacional	Risaralda	Diferencia
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	28.387	587	2,1	1,9	(0,2)
Explotación de minas y canteras	34.112	62	4,0	18,7	14,7
Industrias manufactureras	56.771	921	3,6	2,7	(0,9)
Suministro de electricidad, gas y agua	16.352	223	3,1	3,2	0,1
Construcción	28.937	460	8,0	5,9	(2,1)
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	54.050	782	4,6	3,3	(1,3)
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	33.309	583	5,8	3,6	(2,2)
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	88.444	1.241	4,5	5,0	0,5
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	67.828	1.165	3,2	4,1	0,9
Subtotal Valor Agregado	409.616	6.006	4,2	3,6	(0,6)
Derechos e impuestos	43.348	566	5,6	2,6	(3,0)
PIB Producto Interno Bruto	452.816	6.568	4,3	3,5	(0,8)

Fuente: DANE. Cuentas Departamentales año 2011

En relación con este último, la evolución de la estructura productiva en el departamento de Risaralda entre los años 1990 y 2010 muestra en primer lugar una reducción importante del sector agropecuario, al pasar de 18,1% a 9,3%, debido fundamentalmente a los problemas que enfrenta el sector caficultor en el departamento. Otro sector que ha experimentado una reducción en la participación en el PIB es el sector manufacturero, al pasar del 25,7% al 19,5%. En tercer lugar, ha habido un incremento significativo el sector de servicios que ha pasado de 13,5% en 1990 a 25,1% en el 2010, la salud y educación

privada, los servicios de consultoría y asesoría de todo tipo, al igual que servicios terciarizados, entre otros completan los sectores que tuvieron un comportamiento favorable en el periodo de análisis.

En efecto, dado que los sectores que han perdido participación (agropecuario y manufactura) son intensivos en mano de obra y los que han ganado no tienen la misma capacidad de absorber la mano de obra cesante, lo anterior ha derivado en un incremento en la tasa de desempleo para el mismo periodo de tiempo.

Es importante resaltar que el desarrollo de la caficultura que llevó desarrollo y progreso a la región por más 150 años, garantizó un proceso de transferencia campo-ciudad que permitió el acceso a mejores condiciones de vida en general. En este sentido los municipios crecieron y hoy el 80% de la población vive en los cascos urbanos. En el eje cafetero el café ya no representa sino el 3,6% del PIB de la región, mientras que otros sectores que se desarrollaron con la caficultura representan el 12% del PIB regional. La región se ha constituido en una economía de servicios moderna. El renglón de comercio, restaurantes y hoteles ha mostrado un descenso de 20,6% en el 2009 al 2010 de 18,4%, pero comparativamente con la agricultura e industria ha logrado mantenerse, convirtiéndose como una fuente de ingresos adicionales para los cafeteros con el turismo rural.

En el último año de análisis, el comportamiento sectorial fue irregular, el crecimiento de la economía estuvo sustentado bajo el mismo sector de servicios sociales y personales que creció 7,2%; el sector financiero 6,2%, transporte y comunicaciones 4,9% y servicios públicos 3,5% como lo muestra la tabla 16. Un segundo grupo creció por debajo del promedio, la Administración Pública, 2,6%; la industria, 2,3% y el comercio, 1,2%. Este último es el resultado de la menor dinámica del consumo de los hogares. Dos sectores presentaron decrecimiento: el sector de la construcción 3,2% y el agropecuario 0,4%.

Tabla 16. Crecimiento del PIB por sectores. 2012

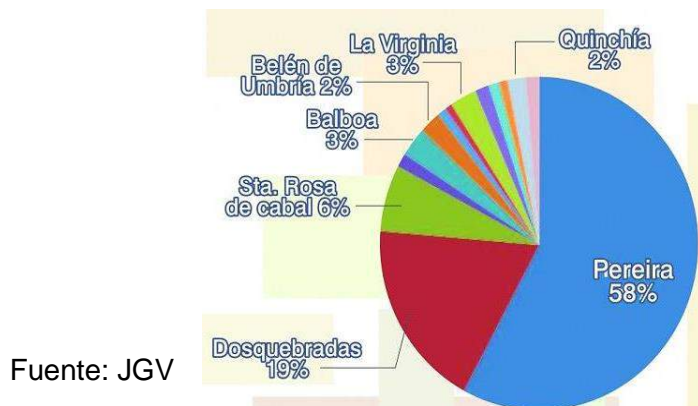
Sector	Crecimiento
Servicios personales	7,2
Administración pública	2,6
Financiero	6,2
Transporte	4,9
Comercio	1,2
Construcción	-3,2
Industria	2,3
Electricidad, agua, aseo	3,5
Agropecuario	-0,4

Fuente: Cálculos CCP, 2012

La distribución del PIB por municipios

Las ciudades de Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa concentran el 83% del PIB departamental (Pereira el 58%, Dosquebradas el 19% y Santa Rosa el 6%), mientras que los municipios aledaños tienen menor peso (Vallencilla, 2012).

Gráfico 21. Distribución del PIB en Risaralda por municipios. 2012



El informe *Doing Business* 2013 ubicó a Colombia en el puesto 45 entre 185 países en el ranking mundial de facilidad para hacer negocios. Así, el país ocupó el tercer lugar en el ranking regional (32 países de América Latina y El Caribe), precedido por Chile y Perú (puestos 37y 43, respectivamente). Sin embargo, la evaluación coyuntural del último año no resulta tan satisfactoria, puesto que se perdieron tres puestos, respecto a lo observado en 2011.

En Colombia, la medición del *ranking* de competitividad departamental se realiza con base en el índice elaborado por la CEPAL, según los factores: infraestructura, capital humano, ciencia y tecnología, fortaleza de la economía, finanzas, gestión pública y medio ambiente. Risaralda ascendió en el *ranking* de la CEPAL al tercer puesto en el año 2010, luego de estar ubicado en el año 2009 en el 6 lugar entre 23 departamentos evaluados. Esto revela una importante mejoría comparativa en el contexto nacional; sin embargo hay que precisar que Colombia es un país que tiene que hacer grandes esfuerzos por mejorar la competitividad, lo cual le dará más relevancia a estos logros regionales.

4.2. Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles

En el tema de creación de empresas, la capital del departamento presenta resultados mixtos que guardan relación con la evolución de la composición de su producción interna. Entre los años 2009 a 2012 fueron creadas 2.500 nuevas empresas, de acuerdo con la Cámara de Comercio de Pereira (2012). Solamente en el año 2012 fueron constituidas el 30% del total de empresas creadas en este periodo, equivalentes a una inversión de \$39.292 millones de pesos. El sector económico que presentó el mayor incremento en el número de empresas fue el sector de la construcción, con un crecimiento del 221%. Sin embargo, otros sectores presentaron fuertes decrecimientos, como fue el caso de la

agricultura y la industria manufacturera, con reducciones en un 64% y 31% en el número de empresas constituidas.

De acuerdo con el informe nacional realizado por el Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2010) la nueva actividad empresarial, medida a través del indicador de TEA para algunas de las principales ciudades que hacen parte del Eje Cafetero, muestra un bajo nivel de dinamismo en el contexto de las principales ciudades colombianas. La ciudad de Manizales, que forma parte del Eje Cafetero, registró una TEA de 15,7% solo un poco superior a la registrada en Pereira, Dosquebradas, la Virginia y Santa Rosa de Cabal, que fue de 14,40%. Ambas TEA están por debajo de los valores observados para ciudades como Bogotá, Barranquilla o Cartagena.

Tabla 17. Principales indicadores de actividad empresarial en Colombia por ciudades, 2010

Ciudad	TEA	TEA Oportunidad	TEA Necesidad	Empresarios nacientes	Nuevos empresarios
Bogotá	20.8%	13.0%	7.3%	10.0%	11.2%
Medellín	15.7%	9.6%	5.6%	8.4%	7.4%
Barranquilla	24.6%	14.2%	10.5%	8.1%	17.8%
Bucaramanga	17.4%	12.7%	4.6%	4.4%	13.7%
Cali	16.4%	10.6%	5.8%	7.2%	9.8%
Pereira, Dosquebradas, Santa Rosa de Cabal y La Virginia	14.4%	7.4%	6.0%	7.1%	8.0%
Manizales	15.7%	9.0%	6.1%	7.9%	8.0%
Cartagena	22.1%	10.6%	11.3%	6.9%	16.1%
Santa Marta	20.3%	10.5%	9.8%	6.6%	14.7%
Sincelejo	20.3%	11.5%	8.8%	4.2%	16.8%

Fuente: Reporte GEM Colombia regiones Eje Cafetero 2010

Según este mismo informe, las nuevas empresas constituidas en el Eje Cafetero para el 2010 estaban concentradas en el sector de servicios al que pertenece el 60% de las empresas, seguido del sector de transformación con el 24%, luego el sector de servicios industriales con el 14%, mientras que solamente el 2% hizo parte del sector extractivo.

Otra mirada a la dinámica de generación de emprendimientos son las medidas de tipo subjetivo sobre la percepción del clima de negocios en el departamento y la región. La tabla 18 presenta las actitudes de la población colombiana en torno a la creación de empresa. Respecto a la percepción de la existencia de oportunidades en el mercado durante los próximos seis meses, en Pereira el 59,6% identifica opciones; en percepción de habilidades y conocimientos, las ciudades del eje cafetero tienen los menores valores. En cuanto al miedo al fracaso, en los municipios representativos del Eje Cafetero fueron registrados los más altos porcentajes, lo que podría estar indicando la presencia de fuertes impedimentos a la creación de empresas.

Tabla 18. Actitudes de la población colombiana en torno a la creación de empresa

Ciudad	Percepción de oportunidades	Percepción de habilidades y conocimientos	Miedo al fracaso	Creación de empresas como elección de carrera	Estatus de los empresarios	Cobertura de los medios de comunicación hacia la creación de empresas
Bogotá	66.17%	62.89%	34.66%	86.26%	65.99%	58.43%
Cali	69.84%	61.47%	29.48%	90.64%	71.87%	64.20%
Medellín	70.09%	57.71%	32.39%	89.73%	71.43%	69.88%
Barranquilla	81.77%	74.89%	24.65%	91.57%	82.96%	71.40%
Cartagena	76.44%	66.16%	26.68%	90.49%	81.27%	70.34%
Sincedejo	82.16%	78.15%	25.22%	90.84%	87.70%	63.10%
Santa Marta	77.60%	72.43%	20.58%	92.22%	83.32%	72.05%
Pereira, Dosquebradas, Santa Rosa de Cabal y La Virginia	59.59%	50.81%	36.89%	84.70%	72.08%	58.91%
Manizales	54.23%	55.68%	35.17%	88.93%	68.18%	70.12%
Bucaramanga	81.34%	71.72%	33.54%	90.30%	82.19%	64.49%

Fuente: APS – GEM Colombia 2010.

Del total de empresarios que fueron encuestados en el marco de la investigación GEM, el 11% de los nuevos empresarios consideraba que su empresa generaría empleo en el momento de la encuesta o en los próximos cinco años⁴. Con relación al entorno para el emprendimiento, en el Eje Cafetero, el escalafón de competitividad departamental realizado por la CEPAL (2009) ubica a la región en el grupo de alta competitividad.

Sin embargo, los resultados de la encuesta aplicada a expertos de la región indican que el entorno para el emprendimiento presenta limitaciones que dificultan la puesta en marcha de iniciativas empresariales. El estudio reveló que las categorías denominadas como “acceso a financiación”, “acceso al mercado interior” y “transferencia I+D” obtuvieron las menores calificaciones dentro del conjunto de aspectos que fueron evaluados por un comité de expertos. Estos aspectos del proceso de creación de empresa deberían ser considerados como los puntos débiles en el departamento que constituyen los principales obstáculos para la creación de empresas en la región.

Las categorías mejor evaluadas en este estudio fueron las de “acceso a infraestructura física”, “apoyo a la mujer” e “interés por la innovación desde el punto de vista del consumidor”. Estos son entonces los factores que estimulan el emprendimiento en la región. De acuerdo con el análisis, se hace empresa o emprendimiento a partir de las necesidades de la gente; el 45% de los nuevos negocios se genera por esta razón, es decir, no en un concepto de capacidad empresarial, lo que sugiere que la expectativa de sostenibilidad de estos negocios o empresas en el mercado es incierta.

No obstante los resultados obtenidos a partir de la metodología GEM, otras fuentes dan un panorama más bien positivo en lo que respecta al tema de creación de empresas. El

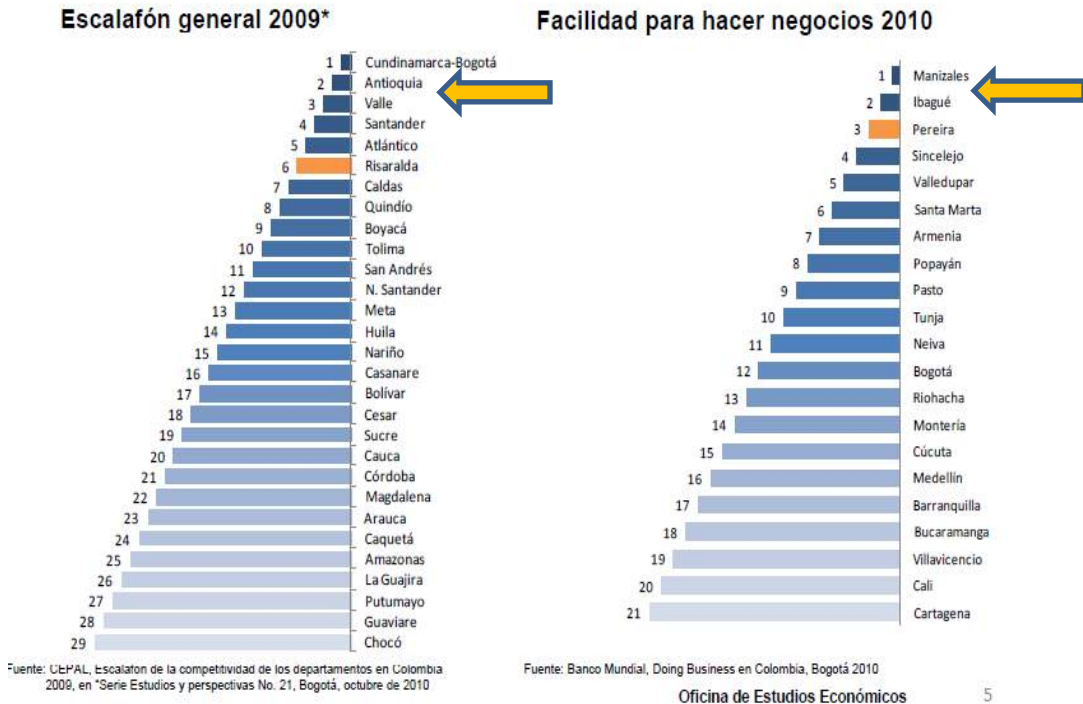
⁴La metodología GEM utiliza expectativas de generación de empleo como variable proxy de las expectativas de crecimiento de las empresas por parte de los emprendedores.

buen clima para los negocios aparece reflejado. De acuerdo con el ICER (2012), desde el año 2007, la inversión empresarial y de soporte para el crecimiento económico ha sido positiva tanto en el municipio de Pereira como en el departamento.

Los resultados de la inversión neta en sociedades para el 2007 registraron un valor de \$96.549 millones superior en un 53,5% (\$33.635 millones) con respecto al 2006, cuando el capital empresarial llegó a \$62.913 millones. La inversión neta en sociedades empresariales en el 2012 creció respecto al 2011 en un 40,3%, registrando un valor de \$75.415 millones. El componente de inversión fue clave en el crecimiento de la economía departamental. Sin embargo, en comparación con el 2007, al año 2012 se presentó una disminución del 22%, \$ 21.134 millones menos, lo que evidencia que en los últimos años se ha producido una ralentización de la tendencia creciente de la inversión en el departamento (ICER 2012).

En este mismo sentido, el reporte del *Doing Business* del Banco Mundial del 2010 calificó nuevamente a la ciudad de Pereira como territorio con facilidades para la apertura de negocios, según se presenta en la gráfica 22.

Gráfico 22. Indicadores de competitividad. 2009 vs. 2010



Fuente: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Fecha de actualización: 23 de mayo de 2013

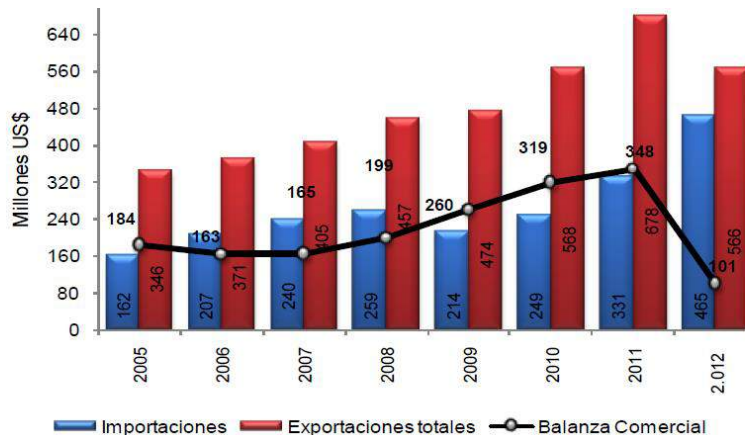
Estructura empresarial

La estructura empresarial del departamento se caracteriza por la presencia de muy pocas empresas grandes y medianas. En la ciudad de Pereira, el 95,48% de las empresas constituidas son microempresas, Mipymes y explotaciones minifundistas en el campo, la gran mayoría de subsistencia, lo que explica en gran medida la modalidad de empleo que se genera y los perfiles demandados. Del total de la inversión neta en 2012, el 30% estuvo representado por el sector de servicios financieros y seguros; seguida de un 25% que tuvo lugar en el sector de comercio, restaurantes y servicios. Una menor representatividad fue registrada en los sectores industrial, agropecuarios y afines con el 8% y 2%, respectivamente (Cámara de Comercio de Pereira, 2012).

Comercio exterior

Los resultados del crecimiento sectorial explican las dificultades de la economía para crecer a un ritmo superior y poder generar dinámicas de crecimiento del empleo. Dentro del total de exportaciones de Colombia, las provenientes del departamento de Risaralda representan apenas el 0,95% del total nacional. La caída en las exportaciones del departamento en un 17% en el 2012, respecto al año 2011, significó igualmente una menor representatividad en el contexto del comercio exterior.

Gráfico 23. Balanza comercial de Risaralda, años 2005 a 2012



Fuente: Cálculos CCP, con base en el DANE

La balanza comercial del departamento fue inferior en 247 millones en el año 2012 con respecto al 2011, la más baja de los últimos años. Risaralda exportó bienes por valor de UD \$566 millones e importó por UD\$465 millones, el valor más alto en la historia del departamento, presentándose una balanza comercial de US\$101 millones, la más baja en el periodo analizado. Este comportamiento se explica parcialmente en razón a una tasa de cambio con tendencia a la revaluación que favoreció la importación de bienes en todo el territorio nacional. Cabe advertir que no es posible plantear una relación directa entre el

comportamiento de la balanza comercial del departamento y la firma y entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio (TLC) con los Estados Unidos.

Desde la demanda, el comercio exterior del departamento no fue suficiente para jalonar el crecimiento económico, asociado con la permanente revaluación del peso. El fenómeno de la reevaluación afectó notoriamente algunas actividades económicas importantes para el departamento, como lo son la cafetera y las confecciones.

Por país de destino, las exportaciones de Risaralda en el 2012 llegaron a 53 países, con mayor representatividad en un 19,4% para el mercado de Venezuela (creciendo un 48,2%); para Estados Unidos y China se dirigió el 11,3% a cada uno; Perú, 9,8% y Chile 8,3%. Durante el 2012 no se presentaron cambios significativos en el mercado de bienes por países, de tal manera que el TLC apenas entrará en dinámica en el 2013.

La crisis cafetera

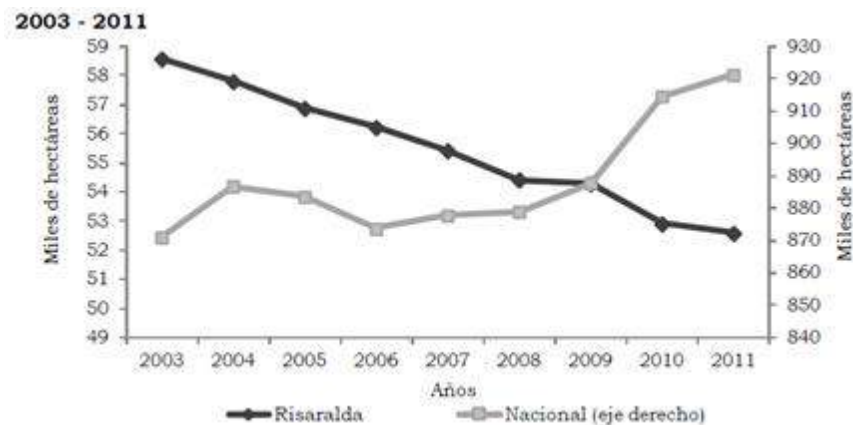
La desaceleración del sector caficultor es evidente desde el año 2004. Dicha desaceleración constituye uno de los factores determinantes del comportamiento de la economía de Risaralda, dado que antes del 2003, este sector era considerado como el motor de la economía del Eje Cafetero.

De acuerdo con la información reportada por la Federación Nacional de Cafeteros, el área cultivada en Risaralda presentó una tendencia decreciente desde 2003, año en que el área sembrada estaba en el orden de 58.000 hectáreas. En el 2011 se contabilizaron 52.000. Las hectáreas que dejaron de dedicarse al cultivo del Café fueron destinadas a actividades como la ganadería o la plantación de nuevos cultivos.

El número de hectáreas cultivadas con café en el territorio nacional llegó a 921.000 ha durante 2011, de las cuales el departamento de Risaralda aportó 5.700. Actualmente, la actividad caficultora ocupa el 55,6% de la superficie agrícola disponible del departamento. La contracción de este sector ha implicado que centenares de cafeteros se encuentren actualmente en la quiebra (Cepeda, 2012).

Durante el año 2012 la composición de las ventas externas muestran que las cafeteras cayeron 27%, mientras que las denominadas ventas menores crecieron 10%, de tal manera que las exportaciones de café determinaron la caída en las exportaciones, lo cual también explica el crecimiento en las importaciones (DANE y Banco de la República, 2012).

Gráfico 24. Áreas cultivadas departamento y país. 2003 a 2011



Fuente: Federación Nacional de Cafeteros. Tomada el 20 de abril de 2012. Cálculos Centro Regional de Estudios Económicos.

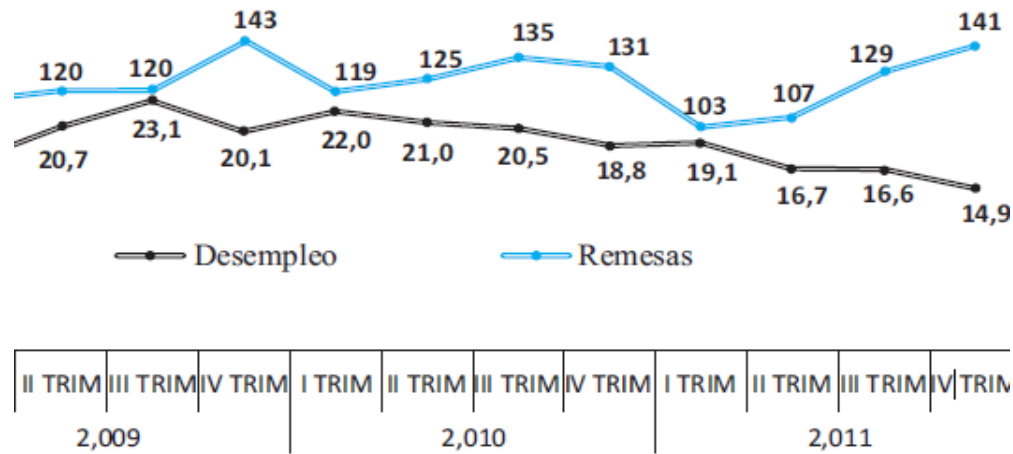
En cuanto al precio internacional del café, recientemente se han presentado fuertes caídas que directamente afectan los ingresos de los empresarios caficultores. Esto ha profundizado todavía más la crisis que presenta el sector, lo que aunado a una relación cambiaria desfavorable, ha profundizado la ya crítica situación económica de los caficultores. Muestra del grado al que ha llegado la crisis de este sector económica fue el reciente paro cafetero del 2013, con implicaciones negativas tanto desde la perspectiva económica, como social (Arango y Torres, 2013).

La caída de las remesas

Risaralda presenta fuerte dependencia de las remesas como generadoras de ingresos en las familias del departamento de Risaralda. A nivel del eje cafetero, el departamento concentró más del 60% de las remesas de la región durante 2012. Sin embargo, las cifras más recientes indican que se presentó una reducción anual de 10,6% en el valor total de los ingresos recibidos por este concepto, reducción superior a la evidenciada en 2011 que fue de \$ 141.2 millones (Banco de la República, 2013).

En el gráfico 19 se observan la evolución de la tasa de desempleo y del total de remesas que entran al departamento. Existe una relación inversa entre el indicador de tasa de desempleo y el flujo de remesas hacia Risaralda. Como se evidencia en la gráfica 12, los periodos en los que se registra una caída en el valor absoluto de las remesas giradas al departamento son correspondidos con aumentos en la tasa de desempleo. Este comportamiento bien puede explicarse dado que, ante la disminución en el monto de las remesas y por ende los ingresos del hogar, algunos miembros del hogar que forman parte de la población inactiva se ven en la necesidad de ofertar su mano de obra, lo que conduce a aumentos en la tasa de desempleo.

Gráfico 25. Tasa de desempleo (%) y remesas hacia Risaralda. Millones de dólares, 2009-2011.



Fuente: ORMET, Elaboración propia a partir de la GEIH y DANE

Desde principios del 2011 se marca la relación en la medida que cae la TD, los incrementos en el monto de las remesas se estabilizan al alza. Se intuye, por tanto, que se está nuevamente recuperando la confianza por este tipo de ingresos y podría presentarse de manera cíclica la recomposición en la estructura poblacional en el departamento de Risaralda, por cuenta del proceso migratorio y los ingresos generados en el mismo. Para el último trimestre del 2012 la TD fue de 15,5% y las remesas fueron de 106,3 millones (Banco de la República, 2013).

Se tiene entonces que, desde el ejercicio económico tradicional, es evidente que el tema migratorio es un factor determinante de la dinámica económica del departamento y guarda una estrecha relación con las dinámicas propias del mercado laboral. La influencia de la migración sobre la dinámica del mercado laboral se hizo notoria cuando el flujo de personas hacia el exterior presentó aumentos inusitados, y empezó a afectar el desempeño de las economías locales, especialmente en el caso Risaralda, como lo muestran las investigaciones de Garay y Rodríguez (2005), Aldana y Arango (2008) y Arango, Montenegro y Obando (2011), quienes han propuesto explicaciones de la relación entre la participación laboral y los ingresos provenientes de las remesas para en Colombia, Ibagué y Pereira, respectivamente (Ormet, 2012).

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

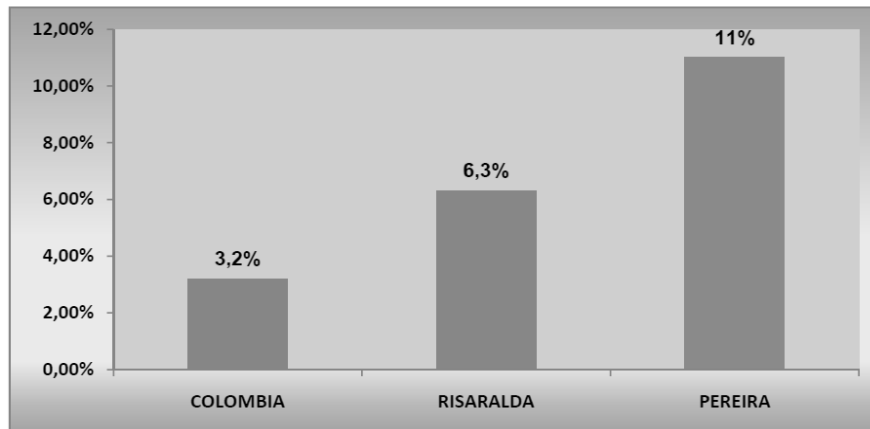
La composición de la población desocupada en el año 2012 exteriorizó que el 21% desocupados tienen educación superior; el 31%, educación media; el 22%, básica secundaria y el 23%, básica primaria; y la categoría de no sabe o no responde el 2%. Con respecto a la población ocupada, sólo el 9,5% tenía educación universitaria completa; el 11,4% universitaria incompleta; el 25% secundaria completa; 19,4% secundaria incompleta; y 14,0% primaria (DANE, 2012). Esto revela que la población desocupada ostenta niveles educativos más altos, lo que puede estar asociado con mayores salarios

de reserva que hacen que los más educados puedan permanecer desempleados cuando no consiguen buenas ofertas de empleo. El salario de reserva en un departamento como Risaralda tiene una relación directa con la magnitud y comportamiento de las remesas como se discutió con anterioridad.

Contribución de la educación superior en el departamento

El gráfico 25, muestra la evolución del promedio de los egresados de educación superior en Colombia, Risaralda y Pereira entre los años 2001 a 2009. Como puede observarse, el número de egresados con formación superior en Colombia creció una media anual del 3,2%; en Risaralda, al 6,3%; y en Pereira en 11%. No obstante este mayor progreso educativo en Risaralda frente a la baja calidad del empleo registrada en el área metropolitana, se ha constituido en una de las variables importantes para explicar la migración internacional especialmente de los profesionales y técnicos cualificados o el subempleo experimentado por los mismos (DANE, 2012).

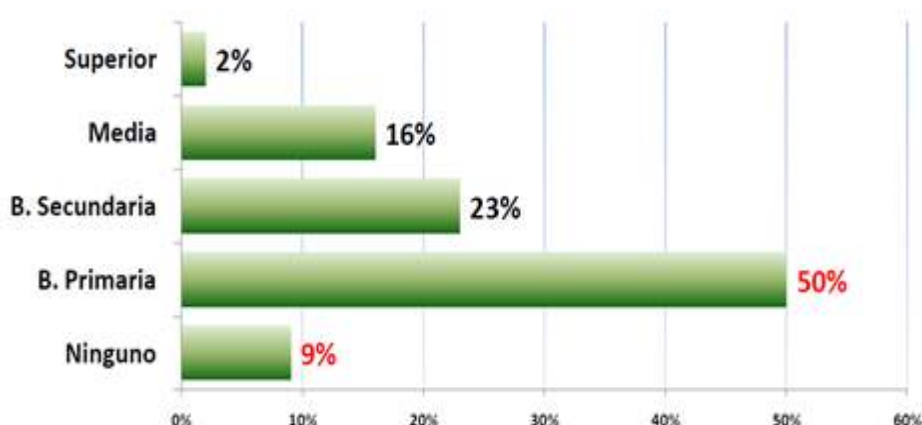
Gráfico 26. Evolución promedio de los egresados de educación superior en Colombia, Risaralda y Pereira. 2001 a 2009



Fuente: DANE, Memorias Foro Departamental sobre empleo y Mercado Laboral.

En este mismo orden, como se observa en el gráfico 26, la población de la Red UNIDOS presenta un bajo porcentaje de personas con educación superior 2%, y una sobrepesentación en personas que tienen educación primaria o menos (59%). Es evidente entonces que esta población tiene más limitaciones en torno a sus oportunidades de empleo, especialmente en sector formal de la economía.

Gráfico 27. Distribución capital humano. Entre 15 y 65 años de edad.



Fuente: Infounidos – Datos ficha de caracterización y avance de la Estrategia Unidos. Departamento. Marzo 2013

De acuerdo a los razonamientos que se ha venido realizando, se entiende que la formación es requisito fundamental para aumentar las probabilidades de obtener un empleo y con mayores salarios. A pesar que también es claro que dados los niveles de ingresos, hay quienes afirman que el mercado laboral tiende a no reconocer los mayores niveles de inversión en educación, lo que se conoce como el fenómeno de sobre educación, toda vez que los salarios localmente se encuentran en bajos estándares comparados con otras ciudades.

En este sentido, se ha hecho más notorio que la población con formación profesional en el departamento de Risaralda enfrenta un mercado de bajos salarios. Lo anterior hace que cada vez las ocupaciones requieran mano de obra más calificada y en algunos casos por encima de las competencias requeridas para el puesto de trabajo (ORMET, 2012).

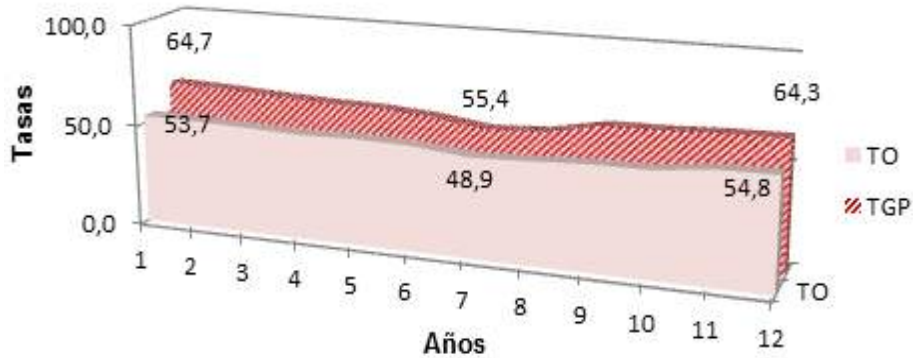
4.4. La demanda y la oferta laboral

En el departamento se observan desajustes temporales o friccionales entre la demanda y la oferta laboral. La oferta laboral superó la demanda laboral para todo el período de referencia como se muestra en el gráfico 27, lo que generó un desequilibrio cuantitativo con los referidos efectos en el desempleo y el subempleo. Estos desequilibrios están asociados a factores estructurales y friccionales del mercado de trabajo. Con respecto a este último, la carencia de servicios suficientes de intermediación y colocación laboral manifiestan que no hay un proceso expedito de emparejamiento entre oferentes y demandantes de empleo.

Hecha la observación anterior, según el Servicio Público de Empleo del SENA, en Pereira están registradas 26.205 personas, sólo el 20% logran ser ubicados (5.114). Del total de los inscritos, 16% son auxiliares de información y servicio al cliente, 8% auxiliares de almacén y bodega y el 4% técnicos en sistemas; el resto está distribuido en oficio varios,

muy pocos a nivel profesional; 7.522 son las vacantes requeridas por ocupación y nivel de cualificación por los empresarios.

Gráfico 28. Oferta y demanda laboral. 2001 a 2012



Fuente: Diseño propio. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Se aclara que del total de los inscritos, con seguridad muchos de ellos se registraron en varias vacantes, además muchos de los que ingresaron a la plataforma no quedaron efectivamente inscritos de acuerdo con los requisitos solicitados en lo que respecta a certificaciones acreditadas en experiencia laboral o cumplimiento académico de manera previa. Se identifica un sistema débil de información, ya que no permite cerrar las brechas entre la demanda y oferta, al no generar alarmas de quiénes no cumplen con todas las especificaciones (Sena, 2012).

Tabla 19. Característica oferta inscrita por ocupaciones. 2012⁵

Totales		
Inscritos	Vacantes	Colocados
26.205	7.522	5.114
100%	29%	20%

Fuente: Centro de Empleo del Sena.

Existe un alto porcentaje de desempleados en el departamento que no hacen uso del sistema público de empleo, como se evidencia en la estadística anterior, principalmente aquellos que tienen niveles de educación superior o posgrados. No se conocen las razones pero es lo que manifiestan las personas contactadas de entidades varias que no ven en el Sena el espacio que los conecte con el trabajo deseado según su competencia, utilizan las herramientas virtuales de los portales de empresas cazatalentos, avisos

⁵ Los indicadores del Centro de Empleo son calculados con base a cubrir las vacantes y este cálculo se realiza con base en los inscritos (20%)

clasificados, en las mismas instituciones académicas o a través de la referenciarían directa.

4.5. Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales

Desde la Gobernación, la Secretaría de Planeación coordina diversos procesos interinstitucionales asociados al empleo, entre ellos el ORMET, la Red de Emprendimiento del Eje Cafetero (con el liderazgo de la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad), la Comisión Regional de Competitividad y los programas de Generación de Ingresos y de Competitividad, aunque llama la atención que no cuentan con profesionales que se dediquen de manera exclusiva al tema.

La Secretaría de Desarrollo Social también maneja recursos y programas de emprendimiento y estrategias de los retornados. Los cambios de los funcionarios públicos que lideran estas Secretarías afectan el proceso de articulación, continuidad y de avance de programas.

Se cuenta con la presencia de tres Cámaras de Comercio que operan en los municipios de Santa Rosa de Cabal, Dosquebradas y desde Pereira se da cobertura a los demás municipios para la extensión de sus programas, además del Comité Nacional de Cafeteros.

El Plan de Desarrollo Departamental 2012-2016 “Risaralda unida, incluyente y con resultados” (Gobernación de Risaralda, 2012) presenta un análisis del mercado laboral del departamento, pero no fija metas claras y absolutas en términos de generación de empleos o disminución de la tasa de desempleo; además de que en el departamento no se evidencia un presupuesto específico en su plan de inversiones para la generación de empleo ni cuenta con personal exclusivo para la promoción del mismo.

5. Acciones en marcha para resolver los problemas laborales

De acuerdo con la identificación de los factores asociados a los problemas del departamento de Risaralda, este capítulo muestra las acciones en proceso para resolverlos y poder así abordar los puntos críticos que generan barreras a la creación de empleo en la región y aquellos puntos vulnerables asociados a los perfiles de la oferta laboral. 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 configuran los tópicos relevantes que se destacan en este apartado.

5.1. Presencia Institucional

La gestión de las políticas de trabajo corresponde en el departamento de Risaralda a entidades públicas y privadas que pertenecen desde el nivel nacional, departamental y local. Serán descritas a continuación las principales entidades y gremios que hacen presencia en la región (ver tabla 21).

Tabla 20. Entidades que aportan al desarrollo y crecimiento socioeconómico de Risaralda

Ámbito	Entidades	
Nacional	El Ministerio del Trabajo (Direcciones Territoriales)	
	Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (INCODER)	
	Departamento para la Prosperidad Social (DPS)	
	Proexport	
	Bancoldex	
	Cajas de Compensación familiar	
	Icetex	
	El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	
Departamental	Gobernación de Risaralda que tienen como principal responsabilidad la ejecución del Plan de Desarrollo que involucra programas de crecimiento económico, generación de ingresos y emprendimiento con sus respectivas secretarías.	Planeación Departamental
		Desarrollo Económico
		Turismo
		Desarrollo Social y de Agricultura
Local	Las Secretarías de Planeación	
	Desarrollo Económico de cada alcaldía	
	Sindicatos	
	Fundaciones privadas	(Fundesarrollo, Actuar Famiempresas)

Ámbito	Entidades	
	Universidades	La Universidad Tecnológica que ha participado activamente con Sociedad en Movimiento y Alma Máter.
	Gremios de mayor peso	Comité de Cafeteros
		Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI
		Cámaras de Comercio
		Fenalco
		Acopi Centro Occidente
		Camacol
		Turiscafé

Fuente: Ministerio del Trabajo, 2013. Taller de Oferta Institucional. Diseño: FUPAD

El área de acción de la institucionalidad referenciada es muy amplia y está relacionada con productividad y desarrollo regional. De las entidades destacadas existen varias que tienen vínculo directo con el tema de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, y en sus actividades misionales se puede observar su responsabilidad frente al tema laboral.

Complementando lo anterior, en la siguiente tabla se hace una relación de los gremios más representativos con presencia en el departamento de Risaralda y sus objetivos como organización.

Tabla 21. Tejido institucional gremial de Risaralda

Gremios	Objetivos
COTELCO Risaralda	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 Risaralda	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.

Gremios	Objetivos
Comité Departamental de Cafeteros de Risaralda	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.
Cooperativa de Ganaderos y Agricultores de Risaralda CODEGAR	Es una empresa de economía solidaria, reguladora de precios vinculada al sector agropecuario, dedicada a la comercialización de productos e insumos. Ofrece crédito, servicios y asesoría técnica integral, educación tecnológica y representación gremial; para satisfacer competitivamente las necesidades y expectativas de los asociados, mediante procesos que generen valor agregado.
Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas Acopi, Risaralda	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.
ACODRÉS Risaralda	El gremio que representa los intereses de la industria gastronómica colombiana, bajo unos principios de ética empresarial y solidaridad con el desarrollo del país. La asociación está organizada como una federación en la cual cada capítulo propende por los intereses locales de sus afiliados y por el desarrollo sostenible de su región.
Asociación de Ingenieros de Risaralda	La asociación tiene por objeto agrupar a los profesionales de la ingeniería y propender por su bienestar, unión y permanente actualización.
Asociación Nacional de Empresarios ANDI, Risaralda	Agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa.

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

5.2. Programas y proyectos en curso para promover el empleo

De la revisión del Plan de Desarrollo Departamental y el de Pereira, así como de la información suministrada por varias instituciones, se obtiene un balance de los principales programas y proyectos dinamizadores de empleo en el departamento y que están focalizados en población vulnerable, mujeres y jóvenes. Se resumen en la tabla 23.

Tabla 22. Principales programas y proyectos jalonadores de empleo en el departamento de Risaralda

Nivel	Entidad	Oferta institucional en el territorio
	Ministerio del	Formalización y generación de empleo. Ley de Primer Empleo.

Nivel	Entidad	Oferta institucional en el territorio	
Nación	Trabajo	Asesoría laboral a través de los inspectores de trabajo pertenecientes a la Territorial Risaralda.	
	Departamento para la Prosperidad Social - DPS	ICE. Incentivo a la Capacitación para el empleo	
		Ingreso para la Prosperidad Social	
		Mujeres ahorradoras en acción, MAA	
		Ruta de Ingresos y Empresarismo, RIE	
	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	Formación para el trabajo, 20 programas para 2013, 140 cupos	
		Formación para el emprendimiento: 233 aprendices en 3	
		Fondo emprender: 6 ideas de negocio	
		Servicio Público de Empleo	
		Inteligencia de mercados para anticiparse a las inversiones que	
Ferias de empleo y orientación profesional			
Departamento	Gobernación	Núcleo 1. Fortalecimiento de capacidades humanas desde la primera infancia y ciclos vitales subsiguientes	
		Núcleo 2: Dinamización de la productividad	
		Risaralda estratégica, competitiva y con resultados	
		Fortalecimiento técnico y financiero del proceso de Risaralda integrada a la economía global	
		Observatorio del Mercado Laboral	
		Risaralda incluyente para migrantes	
Municipal	Alcaldía de Pereira	Pereira competitiva. Programa 3, 4,5:	
		Buen gobierno con valores: Programa 3, Subprograma 3.2	
		Mi ciudad somos todos	
		Programa de Integración para el Desarrollo Regional	
Gremios	CÁMARA DE COMERCIO	Dosquebradas	
			Proyecto sector metalmecánico aeronáutico
			Programa OIM: Apoyo al fortalecimiento de unidades productivas con población desmovilizada y víctimas
			Apoyo al fortalecimiento de unidades productivas con apoyo de
			Programas de formación por competencias, tecnológica y de
			Centro de atención empresarial.
			Programas de brigadas de formalización
			Apoyo para la participación en ferias, ruedas de negocio, ruedas de reconocimiento
			Ayuda en la formulación de proyectos de fortalecimiento tecnológico de Colciencias
			Red de emprendimiento
		Pereira	Cafés especiales: aplicación de la Innovación tecnológica en el
			Apoyo al fortalecimiento de unidades productivas con apoyo la
			Programa Región Empresa CCP Ministerio de Comercio
			Programas de formación: línea alta gerencia y línea Sena
			Centro de atención empresarial.
			Programas de brigadas de formalización
			Apoyo para la participación en ferias, ruedas de negocio, ruedas de reconocimiento.
			Invest in Pereira

Nivel	Entidad	Oferta institucional en el territorio
	Fenalco	Fortalecimiento de la capacidad competitiva del comercio minorista en el uso y aprovechamiento de las TIC
		Estímulo Productivo: Gestión de Calidad Turística. Por Ley 300 deben Certificarse en Turismo Sostenible. Con el Proyecto se da un estímulo del 80% para el proceso de certificación.
		Emprendimiento: Empresarios Innovadores y Competitivos
		Formación Continua Especializada para el Talento Humano
		Oferta de Articulación: Feria Expovital - Turismo en Salud. Pereira Despierta - Fiemotor
		Estudio: Caracterización del sector comercio dentro del Plan de Acción del Comercio en el PRC.
	Acopi - centro occidente	Banco de Oportunidades
		Programa de apoyo al desarrollo empresarial (PADE):
		Modelo de transferencia de generación de empleo a población esmovilizada: vinculación laboral
		Apoyo al fortalecimiento de unidades productivas con apoyo la
		Formalización empresarial zona C de Pereira
		Apoyo para la participación en ferias, ruedas de negocio. Eje
		Fortalecimiento de la capacidad competitiva del Comercio Minorista en el uso y aprovechamiento de TICs
Universidades	Comité Universidad Empresa	
	Mobilización Social.	
	Educación formal y continua	

Fuente: Planes de desarrollo del departamento y de los municipios correspondientes. Complementado con información primaria a través de entrevistas a profundidad con las entidades territoriales.

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

El departamento de Risaralda cuenta con la participación de diversos programas y proyectos en cuanto a generación de empleo y distribución de ingreso. A continuación se describen los más representativos.

Plan Regional de Competitividad de Risaralda - PRC

La Comisión Regional de Competitividad (CRCR) avanza en la consolidación para el mejoramiento de la competitividad de manera sostenible con equilibrio social de la región, expresada en el PNC, construido de modo colectivo con la participación de más de 200 personas y más de 30 instituciones.

Los objetivos de este plan pretenden dar solución a problemas estructurales de la sociedad:

1. Plan de fortalecimiento de sectores estratégicos, los cuales se clasifican en:
 - Sectores tradicionales: café, confecciones y comercio.
 - Sectores prioritarios: turismo, metalmecánica y agroindustria.
 - Sectores promisorios: biotecnología, logística y *Business Process Outsourcing* - BPO.
2. El emprendimiento, la gestión y el desarrollo empresarial.
3. El fortalecimiento del mercado interno y la internacionalización de la economía.

Estos tres objetivos están focalizados al sector empresarial como el principal generador de riqueza; sin embargo, como soporte de la gestión se requiere el desarrollo de los objetivos transversales de la ciencia, tecnología y la innovación, cobertura educativa con calidad y pertinencia; y el entorno, la infraestructura y el medio ambiente.

Con el fin de avanzar en la ejecución del PRC, el departamento dentro del proceso de actualización del plan de manera participativa busca a la luz de los Planes de Desarrollo nacional y departamental, así como de los ejercicios de prospectiva Risaralda y Pereira Visión 2032, impactar positivamente el desarrollo económico, social, cultural y ambiental de Risaralda, pensando en generar entornos competitivos e innovadores, no sólo en el AMCO sino para todo el departamento, priorizando los siguientes temas para el 2013:

- Sistema Nacional de Regalías.

- La potenciación de los sistemas moda (textiles, zapatos y accesorios), metalmecánica, agroindustria y turismo con énfasis en salud.
- Articularse con las locomotoras del Gobierno Nacional.

Observatorio laboral del departamento (Ormet)

El ORMET para Risaralda es una iniciativa en el territorio del Ministerio del Trabajo respaldada y acopiada por la Gobernación del Departamento, aunando esfuerzos desde el año 2005. La Secretaría Técnica del Observatorio está bajo la dirección de la Secretaría de Planeación Departamental, con el apoyo de 25 entidades entre público, privadas, academia, gremios y sindicatos. Con el fin de cumplir el objeto de análisis y de generar las alarmas para la toma de decisiones estratégicas que respondan a la problemática del empleo en el departamento (Red ORMET, 2012)

Pese a lo anotado anteriormente, actualmente el ORMET no dispone en su planta de cargos funcionarios con dedicación requerida para el cumplimiento de los objetivos y fines pertinentes de un observatorio de mercado de trabajo. Esto da cuenta de la poca consistencia y coherencia para cumplir con una agenda permanente de trabajo. De ahí que a la fecha no se cuenta con información permanente de análisis que permita a las entidades que lo conforman utilizarlo como una herramienta estratégica para la toma de decisiones.

Los estudios son contratados con universidades y otras entidades, y actualmente su cofinanciación es realizada con aportes del el DPS, Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), tal como ha sido en los últimos procesos de fortalecimiento de la Red ORMET. Vale la pena mencionar que a través de dos Acuerdos de Subsidio de Microcapital con la Universidad Libre y Católica, respectivamente, se han desarrollado los siguientes estudios (Buchelli, 2013):

- **Estudio de perfiles ocupacionales:** busca analizar las condiciones de mercado de trabajo desde la oferta y la demanda, con la caracterización de los desempleados en Risaralda, que pueda fomentar la inclusión productiva de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, con énfasis en la cadena productiva de cafés especiales y sector empresarial en desarrollo de *software* y tecnologías de información, en la medida que estos sectores se articulan con el Plan Regional de Competitividad de Risaralda. Estos fueron socializados en el mes de julio.
- **Estudios de perfil productivo y económico:** identificó alternativas para el desarrollo económico mediante la inclusión a la actividad laboral de población víctima del conflicto y vulnerable en los municipios de Balboa, Pereira, Santa Rosa y Santuario, para que le sea útil al gobierno nacional, departamental y municipal en el apoyo e impulso de la situación económica, a través de proyectos de generación de ingresos (actividades productivas) y de inclusión.

Sociedad en movimiento

la Universidad Tecnológica de Pereira ha tenido una participación activa a través de la Sociedad en Movimiento, la cual inició como un proyecto estratégico dentro del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad (UTP) 2009-2019, que pretendía dar respuesta a la profunda deuda social que viene experimentando el departamento de Risaralda en las últimas tres décadas, la cual se refleja en el retroceso o estancamiento de prácticamente todos sus indicadores de desarrollo: Índice de Desarrollo Humano (IDH), Coeficiente de distribución de los ingresos (Gini), línea de pobreza e indigencia, desempleo, tasa de homicidios y suicidios, narcotráfico, drogadicción, alcoholismo, violencia intrafamiliar, migración, desatención y abuso de la primera infancia, calidad de la educación, perdurabilidad empresarial, etc.

La Sociedad en Movimiento tiene por objetivo modificar la agenda pública del desarrollo del departamento de Risaralda hacia la construcción de una sociedad más equitativa, justa e incluyente. Por ello seleccionó en el 2010 una serie de temas clave para ser llevados a un conjunto de foros, como estrategia desencadenante de políticas públicas, teniendo el propósito el debate amplio y participativo sobre los problemas de desarrollo en el departamento.

Centro público de empleo

A nivel municipal, en 2013 se inauguró la apertura de la primera Agencia de gestión y colocación de empleo en Pereira liderada por la Alcaldía de la ciudad, operada por Comfamiliar Risaralda y con el apoyo del Ministerio del Trabajo. El centro de atención del Servicio de Empleo se creó como instrumento de activación de las políticas activas para garantizar el encuentro entre oferta y demanda laboral, capacitación, emprendimiento.

5.3. Coordinación institucional de las políticas laborales

En cuanto a los espacios de coordinación en materia de empleo se puede decir que el departamento cuenta con un número importante de instituciones que permiten realizar esta tarea de manera idónea y se relacionan a continuación:

- **Subcomisión de políticas laborales y salariales:** es precedida por la Subcomisión Territorial del Ministerio del Trabajo y es el principal escenario para fomentar el diálogo social en materia laboral y salarial del país. Fue creada mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.
- **Comité Institucional de Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (CIETE):** se encarga de problemáticas específicas como el trabajo infantil y está conformada por la Alcaldía de Pereira y la Gobernación de Risaralda.

- **Comisión Regional de Competitividad de Risaralda (CRCR), la Comisión Departamental de Ciencia y Tecnología (CODECyT), Red de Emprendimiento Departamental.** Esta última es un espacio en el cual se citan las entidades público-privadas responsables y comprometidas con el desarrollo del emprendimiento y donde se formula el Plan Estratégico de Emprendimiento (PEER).

Con el objetivo de articular y complementar la acción conjunta para una estrategia de desarrollo territorial, al estar involucradas las ciudades principales Manizales, Armenia y Pereira, así como las Gobernaciones de Quindío, Caldas y Risaralda en representación de los municipios, esto implica una gran decisión política para emprender y viabilizar esta línea definida que trascienda las fronteras del departamento y los intereses particulares a los intereses comunes del Eje Cafetero.

A la fecha, las ciudades capitales avanzaron gracias a su propia dinámica desde el año 2012 con el liderazgo del Ministerio del Trabajo, quienes actualmente cuentan con una propuesta de CP de las ciudades del Eje Cafetero enmarcadas en ocho proyectos enfocados a la generación de empleo. Paralelamente, el Ministerio del Trabajo, a través FUPAD – Colombia, brindó el apoyo en el territorio, con el objetivo de poder avanzar con una propuesta que facilite los delineamientos para la construcción de un Plan de Acción de Empleo, bajo el liderazgo de la Gobernación departamental. Su primera fase era la construcción de este documento ejecutivo que brinde información departamental importante para definir las apuestas que, como región, impacten en el empleo y a su vez puedan ser priorizadas a través de la Comisión Regional de Competitividad, como propuesta de la Subcomisión de políticas salariales, previamente validado por el equipo del Observatorio del Mercado Laboral.

La coordinación inicial se realizó con los delegados asignados por los gobernadores de cada departamento del eje cafetero; para el caso de Risaralda, con los Secretarios de Planeación y de Desarrollo Económico, con quienes se avanzó hasta lograr validar de nuevo el interés de la Gobernación en continuar con el proceso y la identificación de las prioridades.

Esta dinámica requiere metodológicamente contar con el acompañamiento y asistencia técnica definitiva de Planeación Nacional, del Ministerio de Agricultura, Cultura, Industria y Comercio además de la decisión desde lo local. Es por ello que, sin esto, no se facilitó el avance del proceso. El contenido del mismo debe cumplir con la condición de cubrir los intereses del departamento con sus ciudades capitales, que atienda las necesidades territoriales en materia de paisaje cultural cafetero, empleo y pobreza.

En el territorio se avanzó con el reconocimiento de la problemática de desempleo con apoyo de entrevistas focalizadas a entidades responsables directa o comprometidas con la generación de ingresos, emprendimiento y empleabilidad.

Finalmente, cabe notar que la Subcomisión de Políticas Salariales se perfila entonces como uno de los espacios pertinentes para hacer la coordinación y seguimiento del Plan de Empleo Departamental, dado que es el escenario de concertación tripartita (gobierno, trabajadores y empleadores) por excelencia, con apoyo del Consejo Regional de Competitividad. Se debe promover la articulación para socializar el documento y redefinir las líneas estratégicas a intervenir según la actualización del PRC.

6. Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo

El presente Plan de Empleo se estructura para contribuir a solucionar los problemas los problemas del mercado laboral detectados.

6.1. Objetivo general

Diseñar e implementar estrategias que permitan reducir el desempleo y la informalidad en el departamento de Risaralda y al mismo tiempo mejorar los ingresos laborales de su población.

6.2. Objetivos específicos

- Propender por la creación de puestos de trabajo formales, impulsando el fortalecimiento y la competitividad de los sectores tradicionales, prioritarios y promisorios.
- Disminuir la tasa de subempleo del departamento, con especial énfasis el nivel profesional.
- Disminuir la informalidad promoviendo programas de emprendimiento empresarial y auto empleo, a favor de apuestas productivas relacionadas con sectores impulsores del desarrollo económico del departamento.
- Desarrollar programas de capacitación para el trabajo acorde con las necesidades productivas del departamento, para mejorar la productividad de las empresas y la calidad del empleo.
- Reorientar las funciones del ORMET con el fin de que este brinde un sistema de información sobre oferta y demanda laboral de manera permanente para la toma de decisiones en materia de empleo y sus temas relacionados.

6.3. Metas e indicadores

En el desarrollo del Plan Departamental de Empleo de Risaralda se recomiendan las siguientes metas estratégicas:

Metas	Indicadores
Articular eficiente y eficazmente de las acciones de la Gobernación de Risaralda, la Comisión Regional de Competitividad y la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para la priorización de las líneas estratégicas, planes y programas con sus respectivos presupuestos garantizando el diseño final del Plan de Empleo.	Líneas estratégicas priorizadas.

Implementar a nivel territorial de las políticas activas de empleo ofrecidas por el Ministerio del Trabajo en su oferta institucional.	Políticas activas efectivamente impulsadas en el departamento. Empleos potenciales de estas políticas.
Fortalecer de los espacios de participación y concertación territorial y departamental para el fomento de la empleabilidad en el departamento.	Espacios de participación y concertación fortalecidos.

6.4. Ejes estratégicos, programas y proyectos en curso para promover el empleo

A partir del diagnóstico o caracterización socioeconómica del departamento de Risaralda, y como resultado del proceso de construcción y formulación participativa del Plan Departamental de Empleo, fueron identificados los siguientes ejes estratégicos y sus respectivos proyectos, con el objetivo puesto en la intervención sobre las problemáticas detectadas en el departamento.

A partir de lo expuesto y desarrollado durante el proceso del PAT y, en especial, en el Taller de Identificación de Programas y Proyectos del Plan Departamental de Empleo, fueron identificados para el departamento una serie de objetivos estratégicos que buscan responder a las principales problemáticas y retos detectados en el territorio.

Estos objetivos se convierten en la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a los ejes estratégicos identificados.

6.5. Proyecto estratégico

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

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

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

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

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

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

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

A continuación se presenta la ficha de dicho proyecto priorizado en el departamento de Risaralda.

<p>Nombre del proyecto:</p> <p>Creación de un centro de adiestramiento de mano de obra operativa para el sub sector textil de confecciones y metalmecánico para el fortalecimiento de la productividad de las empresas del Área Metropolitana Centro Occidente - AMCO</p>
<p>Objetivo del proyecto:</p> <p>Establecer un centro de adiestramiento de formación de mano de obra operacional para el sub sector textil – confecciones y metalmecánico del Área Metropolitana Centro Occidente</p>
<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Generar programas de capacitación y formación de mano de obra calificada de acuerdo a las exigencias del mercado.• Establecer programas de actualización en la formación de mano de obra para los sectores metalmecánico y subsector confecciones.• Ubicación laboral de la mano de obra formada en las empresas de la región.• Certificar las competencias de los programas de formación de acuerdo a las expectativas de los empresarios en términos de eficiencia y productividad de la

mano de obra formada.

- Establecer programas que forman mano de obra productiva y eficiente.

Descripción:

El proyecto promueve el fortalecimiento de las competencias laborales del área Metropolitana del Centro Occidente para el desempeño eficiente del sector textil – confecciones y metalmecánico.

Estado: Formulado

Entidad líder: Alcaldía de Dosquebradas

Localización: Municipio de Dosquebradas

Actividades principales:

Creación de centro de adiestramiento de mano de obra calificada y certificada para los sectores textiles de confecciones y metalmecánico, con programas especiales de actualización en la mano de obra y ubicación laboral.

Metas en el empleo:

1.500 Personas formadas

1 centro de adiestramiento

1.500 personas certificadas en competencia laborales

Costo: \$1,825,865,650

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

Este eje estratégico consiste en la ejecución de un conjunto de proyectos de fomento a las actividades productivas en Risaralda 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. Fortalecimiento de las competencias laborales de la mano de obra para el sector de las confecciones y metalmecánico del municipio de Dosquebradas

Objetivo: Formar en competencias específicas la mano de obra operacional para el subsector de confecciones y metalmecánico de Dosquebradas mediante la introducción de sistemas de calidad, manejo de tiempos y reducción de reproceso, dirigidos a suplir la deficiencia de consecución de mano de obra calificada en beneficio del incremento de la productividad de los sectores.

Descripción: El proyecto busca solucionar las necesidades de mano de obra calificada para el sector de la confección y metalmecánica en el Área Metropolitana Centro Occidente de Risaralda la siguiente propuesta se presenta con el objeto de impactar al sector y contribuir a la inclusión laboral de la población menos favorecida.

Estado: Perfil y prefactibilidad

Entidades vinculadas: Secretaría de Desarrollo de Dosquebradas, Ministerio del Trabajo

Entidad Líder: Secretaría de desarrollo de Dosquebradas

Localización: Municipio de Dosquebradas

Actividades principales: Capacitar y recalificar la mano de obra del sector metalmecánico y textil.

Empleos estimados: 600 fortalecidos

Otras metas: N/A

Valor del proyecto: Por estimar

Horizonte en el tiempo: Corto y mediano plazo

Proyecto 2. Plan Generación de Empleo Fase III

Objetivo: Generar empleo, entre la población específica, en la ciudad de Pereira, mediante la implementación de tres líneas de acción denominadas Obras Viales Menores, Camineros y Camineras para la Prosperidad y Construcción y/o mejoramiento, adecuación y mantenimiento de casetas comunales, con la que además de generar empleo se mejore la calidad de vida de los ciudadanos, su tránsito y mejorar el entorno visual de la misma, al igual que se dinamiza la economía de la ciudad de manera general y con un énfasis en el sector de la construcción.

Descripción: El plan generación de empleo es un programa desarrollado con el fin de atacar los altos índices de desempleo de la ciudad de Pereira, dando un valor agregado a los participantes mediante capacitación que fortalezca la inclusión en otros procesos de empleo y ayuden a mejorar su nivel de ingresos. Además, se genera un plus para la ciudad con la obras de infraestructura en la zonas más marginadas de la ciudad.

Estado: Contratación

Entidades vinculadas: Alcaldía de Pereira, Ministerio del Trabajo

Entidad Líder: Alcaldía de Pereira

Localización: En la zona rural los corregimientos de Altagracia, Arabia, Combia, La Bella, La Florida, Morelia, Puerto Caldas, Tribunas y en la zona urbana las comunas de Villasantana, Rio Otún, Consotá, Ferrocarril, San Joaquín, Perla del Otún, El Oso, Del Café y El Poblado

Actividades principales: Capacitar y vincular la mano de obra a los megaproyectos de infraestructura de Pereira

Empleos estimados: 1.614 empleos

Otras metas: 1.614 personas capacitadas

Valor del proyecto: COP\$10.000.000.000

Horizonte en el tiempo: Corto y mediano plazo

Proyecto 3. Promoción del empleo rural a través de un modelo de economía integral familiar agro empresarial

Objetivo: Promover la generación de empleo del sector agropecuario y agroindustrial a través de un modelo de economía integral familiar articulando las cadenas productivas a partir del impulso social, técnico, comercial, asociativo, empresarial y de emprendimiento en los cuatro (4) municipios del Departamento; como garantía para el sistema o modelo de la seguridad alimentaria y la economía campesina.

Descripción: El siguiente proyecto se busca promover la generación de empleo en el sector agropecuario y agroindustrial a través de un modelo de economía integral familiar articulando las cadenas productivas a partir del impulso social, técnico, comercial, asociativo, empresarial y de emprendimiento en los 14 municipios del Departamento de Risaralda. Propone un modelo de economía integral agropecuaria y agroindustrial para el departamento de Risaralda, con el propósito de generar empleo mejorando la calidad de vida de las familias, contribuyendo a la erradicación de la pobreza, promover la igualdad de género impulsando la autonomía de la mujer rural y su participación en el desarrollo

económico del sector agropecuario, todo enmarco de la sostenibilidad ambiental y la adaptabilidad a la variabilidad y cambio climático.

Estado: Idea

Entidades vinculadas: Gobernación de Risaralda

Entidad Líder: Gobernación de Risaralda.

Localización: Pereira, Belén de Umbría, Guatica y Apía

Actividades principales: Capacitar y vincular la mano de obra a los megaproyectos de infraestructura de Pereira

Empleos estimados:

Otras metas:

Valor del proyecto: Por estimar

Horizonte en el tiempo: mediano plazo

6.7. 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.

En este eje no se identificaron proyectos para ser incluidos en este Plan Departamental de Empleo.

6.8. 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.

En este eje no se identificaron proyectos para ser incluidos en este Plan Departamental de Empleo.

6.9. 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.

En este eje no se identificaron proyectos para ser incluidos en este Plan Departamental de Empleo.

6.10. Eje estratégico 5: Coordinación institucional y fortalecimiento de capacidades territoriales

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

En este eje no se identificaron proyectos para ser incluidos en este Plan Departamental de Empleo.

6.11. 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.

En este eje no se identificaron proyectos para ser incluidos en este Plan Departamental de Empleo.

7. Fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo

La formación para el trabajo es un objetivo dentro del plan nacional de desarrollo que se enfoca en generar un capital humano en el país eficiente y de calidad para esto el Departamento de Planeación Nacional hace parte de las mesas técnicas para la consolidación del sistema de evaluación de los programas e instituciones de educación superior y del desarrollo de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano en Colombia. El sistema nacional de formación para el trabajo a cargo del servicio nacional de aprendizaje SENA desarrolla las políticas, programas y proyectos que forman parte de la implementación de este objetivo; el departamento de Risaralda tiene en su agenda la ejecución del proyecto priorizado de formación para el trabajo *Implementación centro de adiestramiento de mano de obra calificada operativa especializada Dosquebradas, Risaralda, Occidente* por eso se sugiere desarrollar mesas de trabajo con las mesa técnica del plan departamental de empleo para la gestión de recursos financieros y técnicos en pro de la ejecución del proyecto.

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

Sin embargo el departamento de Risaralda también prioriza el proyecto *Implementación de programas de generación de empleo en el municipio de Pereira, Risaralda, Occidente* donde el Ministerio del Trabajo tiene programas como “Fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos locales para la implementación de políticas de mercado de trabajo” entre otros que buscan fortalecer la generación de empleo de calidad para todas las regiones del país, se recomienda a la mesa técnica realizar el registro en el BPIN y ante Ministerio de Trabajo.

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

Falta tabla de proyectos de inversión

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

Las principales secciones encontradas en el BIRE son:

- Página de Inicio



- Consulta del Plan Departamental de Empleo

Consulta de Plan Territorial de Empleo

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

Filtros

Cobertura: Nacional Departamental Regional Municipal

Departamento: TOLIMA

Líneas Estratégicas: Cumplimiento de normas y diálogo social Formación y capacitación laboral Organización institucional y coordinación Intermediación laboral y colocada Promoción del emprendimiento

Código del plan: Año del plan: -Selecione-

Nombre del plan: -Selecione-

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

Resultados obtenidos

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

- Reporte de Información Socioeconómica

Reportes de Información:

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

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

Región: Departamental

Departamento: TOLIMA Municipio: -Selecione-

[Consultar](#)

Reporte MAT3 | [Reporte MAT6](#)

Características del Departamento

Información estadística estratégica

Indicador	Unidad	2010	2011	2012
Población total	Personas	1,417,748	1,488,000	1,511,400
Población urbana	Personas	488,000	500,000	510,000
Población rural	Personas	929,748	988,000	1,001,400
Índice de desarrollo humano	Índice	0.71	0.72	0.73
Tasa de alfabetización	Porcentaje	85.1	85.5	86.0
Tasa de cobertura de agua en el hogar	Porcentaje	85.1	85.5	86.0
Índice de pobreza	Porcentaje	25.7	25.7	25.7
Desempleo estructural	Porcentaje	25.7	25.7	25.7

Información demográfica y estratificada

Estructura demográfica y estratificada

Estructura por sexo y edad

- Gestión Territorial

Consultar Gestión Territorial

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

Filtros

Tipo de Actividad: -Selecione- Estado: Realizada

Fecha de Inicio: Fecha Final:

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

Gestión territorial

Detalle	Fecha de Remisión	Hora	Actividad	Estado	Objetivo	Lugar
	19/09/2012	08:30	Apertura en territorio	Realizada	Lograr la motivación y concertación del gobierno departamental y los municipales	BOGOTÁ D.C.
	24/10/2013	08:30	Presentación, socialización y acuerdos del plan de empleo	Realizada	Presentar al Programa de Asistencia Técnica, formando el proceso previamente adelantado, y validar y ratificar el interés de la entidad líder. + Hacer entrega oficial del documento Plan de Empleo.	CUCUTA

Recomendaciones

A lo largo de los planteamientos hechos, se puede generalizar que el departamento de Risaralda exhibe un desempeño económico limitado que establece fuertes restricciones con el objetivo de mejorar los indicadores relevantes del mercado laboral en ese departamento.

Precisando de una vez, Risaralda ha exhibido poco dinamismo en los sectores económicos, especialmente en los últimos 6 años, que lo han colocado muy por debajo del crecimiento promedio de la economía colombiana. De hecho, Risaralda apenas ocupa el puesto 17 entre todos los departamentos en su contribución al PIB nacional. En este sentido, aunque la estructura productiva de Risaralda es muy similar al promedio de nacional, se observa una menor dinámica de la agricultura, industria manufacturera, construcción, comercio, restaurantes y hoteles y transporte almacenamiento y comunicaciones, que ha tenido un efecto significativo en las altas tasa de desempleo en el departamento. La crisis del campo, pero en especial del sector caficultor, ha sido preponderante en este comportamiento económico de Risaralda.

El desempeño económico del departamento de Risaralda está asociado con los incentivos de los agentes económicos para iniciar proyectos productivos. Se pudo observar que a pesar de que Risaralda ocupa un puesto privilegiado en el *ranking* de competitividad y facilidades para emprender negocios, la actividad empresarial total es de las más bajas de las ciudades principales de Colombia. Quizás lo anterior se explique por la baja demanda asociada a la disminución de remesas que golpeado con mayor intensidad a esta región que cuenta con una gran experiencia migratoria.

Por otra parte, Risaralda, especialmente la ciudad de Pereira, exhibe un mejoramiento educativo importante, pero ante la dinámica precaria del mercado laboral se está produciendo un fenómeno de fuga de cerebros debido a las pocas probabilidades de encontrar un “buen” empleo en el mercado local; los altos índices de subempleo también ratifican esta situación. Adicionalmente, es preciso señalar que existen problemas de información en el mercado de trabajo que inducen a ineficiencias en el proceso de colocación aumentado el desempleo friccional.

Los grupos poblacionales con condiciones laborales más precarias resultaron ser las mujeres, los jóvenes, niños y la población de Red UNIDOS, especialmente la desplazada.

Hechas las consideraciones anteriores, y a partir del ejercicio de participación y concertación descrito en la primera parte de este documento, sumado a la información recopilada y analizada en cada una de sus secciones, se desprenden un conjunto de recomendaciones para atender las problemáticas expuestas en este documento y que se han clasificado en las siguientes secciones:

Aspectos metodológicos

- Acordar metas de empleo sobre los proyectos que apliquen descritos en este documento y los que la Gobernación determine incluir para estructurar una estrategia en materia de empleo con responsables y tiempos precisos.
- Se recomienda igualmente la construcción de un plan de acción para el plan de empleo propuesto en este documento, con el fin de detallar las actividades prioritizadas a realizar y que tengan adjudicado presupuestos correspondientes, para ser ejecutado en el año 2014.
- Garantizar propuestas de impacto por subregiones que faciliten encontrar el norte de la competitividad de acuerdo con las potencialidades del departamento.
- Generar oportunidades a las comunidades campesinas, desplazados y jóvenes rurales, para que la opción de migración a la capital no sea la única alternativa.

Compromisos regionales y locales

- Es preciso implementar la mesa técnica de empleo regional, con el apoyo del observatorio laboral. Esto con el objetivo de que se convierta en un espacio para el análisis riguroso de la temática del empleo, y que a partir de allí se construya un marco de referencia para las acciones a emprender en lo referido a este tema, con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, dentro de la Subcomisión de Políticas Salariales por el Ministerio del Trabajo.

Acciones en marcha

- Estructurar planes turísticos tanto del departamento como de la región en el marco de la estrategia Paisaje Cultural Cafetero.
- Diseñar e implementar programas educativos a nivel técnico y tecnológico que ofrezcan al aparato productivo personas que cumplan con el perfil laboral requerido por los empresarios del departamento.

Aportes desde la Red ORMET

De acuerdo al trabajo realizado hasta el momento, es claro que el Observatorio del Mercado Laboral de Risaralda ha entendido con claridad el propósito del PDE y el PAT y teniendo en cuenta el poder de convocatoria que tiene en el departamento, lo que se debe hacer con los demás espacios es integrarlos desde el punto de vista de las acciones puntuales que se desarrollan en el plan.

Los proyectos y las entidades encargadas de liderar estos espacios deben ser aquellas que hacen parte del observatorio y que tienen la capacidad operativa para asumir esta función. Esto haría posible que las entidades que lideran los proyectos, adquieran al mismo tiempo un compromiso con las labores propias del observatorio, ente a cargo de la coordinación y ejecución del plan.

La entidad territorial debe asignar una persona de tiempo completo y exclusiva para la puesta en marcha y seguimiento del plan de empleo. Todas las tareas que se desarrollen en el territorio deben ser coordinadas por el Observatorio del Mercado Laboral conjuntamente con el coordinador del PAT y la dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

En cuanto al espacio institucional del ORMET, se debe tener en cuenta que se requiere de un mayor apoyo a las actividades propias del observatorio, para poder impulsar la generación de empleo y el fortalecimiento de la misión institucional. Esto habrá de reflejarse en una mejor gestión de la problemática del empleo en la región, lo que a su vez se verá en un incremento de la demanda de personal, que bien podría apoyarse en las instituciones del orden local, regional y nacional para poder ser suplida, tomando provecho del poder de convocatoria existente en la actualidad.

Referencias Bibliográficas

Alcaldía de Pereira (2013). *Diagnóstico Pereira Emprendedora y Competitiva*. Disponible en:

http://portal.pereira.gov.co:7778/PUBLICADOR/PLAN_DESARROLLO/ANTIGUO/documentos/Diagnostico/MML%20Pereira%20Emprendedora%20y%20Competitiva.pdf

Alcaldía de Pereira. *Plan de desarrollo 2012 – 2015: Por una Pereira mejor*. Disponible en: http://portal.pereira.gov.co:7778/publicador/plan_desarrollo/plan_desarrollo-f.pdf

Aldana, D.; L. E., Arango (2008). *Participación laboral en Ibagué*. Revista de Economía del Rosario, Bogotá, Vol. 11, No.1, pp 1-34.

Arango, O. y P. Torres (2013). *Estudio Perfiles ocupacionales*. Observatorio Laboral Arango, L. E; Montenegro, P y N. Obando (2011). *El desempleo en Pereira: ¿solo cuestión de remesas?* Banco de la República. Borradores de economía. N.º 636. Bogotá

Banco de la República (2013). Boletín económico regional. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/ber_ejecafetero_tri1_2013.pdf

Cámara de Comercio de Pereira CCP (2012). *Comportamiento de la Inversión neta en Pereira*. Disponible en: <http://www.camarapereira.org.co/es/inicio.html>

Cámara de Comercio de Pereira CCP. *Base de datos*. Disponible en: http://www.camarapereira.org.co/es/ipaginas/ver/G326/163/bases_de_datos/

Cardona, A. y C. I. Rojas (2010). Memorias foro departamental desempleo y mercado laboral. Disponible en <http://blog.utp.edu.co/conocimientorisaralda/memorias/foro-%e2%80%9cdesempleo-y-mercado-laboral%e2%80%9d/>

Cardona, J. (2010). *Artículo Mercado Laboral, Educación superior, Calidad del Empleo, Migración Internacional en el AMCO*. Universidad Libre.

Cardona, J. (2013) *Boletín: La reducción de desempleo en el área metropolitana no se debe al aumento de la ocupación, pues esta tiene su explicación en el crecimiento de la población inactiva*. Universidad Libre Disponible en: http://www.unilibrepereira.edu.co/portal/images/stories/mercado_laboralam.pdf

Cepeda, L. (2012). *La economía de Risaralda después del café: ¿Hacia dónde va?* Reportes del Emisor. Banco de la República. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/re_152.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe- CEPAL (2004). *Competitividad Latinoamericana*. Serie Estudios y Perspectivas. N.º 21. Disponible en Internet: http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mexico/agrupadores_xml/aes238.xml&xsl=/agrupadores_xml/agrupa_listado.xsl

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

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

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Banco de la República (2012). *Informe de Coyuntura Económica Regional - ICER*. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer_risaralda_2012.pdf

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

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

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

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2007). La población étnica y el Censo General 2005. *Colombia: una nación multicultural. Su diversidad étnica*. Disponible en http://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/colombia_nacion.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2012). Pobreza Monetaria, Risaralda. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/pobreza/87-sociales/calidad-de-vida/5110-julio-2012-junio-2013>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2012). *Nacimientos por grupos de edad de la madre*. Estadísticas vitales. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-registros-vitales/nacimientos-y-defunciones/nacimientos-y-defunciones/118-demograficas/estadisticas-vitales>

Doing Business (2013). *Entorno empresarial en Colombia: ¿Qué nos dice el Informe Doing Business 2013?* Boletín Anif, Actualidad Pyme. N.º 58, junio.

Doing Business. *Facilidad para apertura de un negocio en Pereira, Colombia*. Disponible en:

<http://espanol.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/colombia/sub/pereira/topic/startin-g-a-business>

Federación nacional de cafeteros de Colombia. *Estadísticas históricas*. Disponible en http://www.federaciondecafeteros.org/particulares/es/quienes_somos/119_estadisticas_historicas/

Garay, L. J y A. Rodríguez (2005). *La Emigración Internacional en el Área Metropolitana Centro Occidente Colombia. Caracterización socioeconómica de la Población Emigrante y Evaluación del Impacto de las Remesas Internacionales*. Disponible en: http://tukuymigra.com/images/normativa/col_est_oim-dane_3.pdf

Global Entrepreneurship Monitor, (GEM, 2010). *Reporte GEM Colombia regiones Eje Cafetero*. Editorial Universidad del Norte, Secciones: 23, 25-27

Gobernación de Risaralda. *Plan de desarrollo departamental 2012-2016: Risaralda Unida, Incluyente y con Resultados*. Disponible en: http://www.viceinvestigacion.unal.edu.co/vri/files/docs/regalias/pd_risaralda.pdf

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

Ministerio del Trabajo (2013). *Informe estadístico sobre las actuaciones de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control*. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2013/1507-viceministro-de-relaciones-laborales-e-inspeccion-presenta-su-boletin-7.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) Colombia (2005). *Memorias del seminario migración internacional, el impacto y las tendencias de las remesas en Colombia*. Disponible en: http://www.almamater.edu.co/Publicaciones/Migracion_Internacional,_el_Impacto_y_las_Tendencias_de_las_Remesas_en_Colombia.pdf

Ramírez, J. C. y R. I. Parra (2010). *Escalafón de la competitividad de los departamentos en Colombia 2009*. CEPAL, Serie de estudios y perspectivas. Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/41124/LCL3311-P.pdf>

Red de Observatorios Regionales del Mercado Laboral- ORMET (2012). *Estudio de mercado laboral en Risaralda con énfasis en café y confecciones*. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/390-estudio-de-mercado-laboral-en-risaralda-con-énfasis-en-cafe-y-confecciones-2012.html

Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA (2012). Componentes servicio Nacional de Empleo y Característica oferta inscrita por ocupaciones 2012.

Vallencilla, J. (2012) *Boletín Informe económico*. Boletín Universidad de Manizales

Anexos

8.1. 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 FUPAD para este ejercicio de construcción metodológica.

Coefficiente de Gini: cociente que relaciona el área entre la curva de Lorenz y la diagonal y el área total bajo la diagonal. Por lo tanto, un coeficiente igual a cero es reflejo de una perfecta igualdad, por el contrario el valor de 1 muestra una total desigualdad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plan Departamental de Empleo (PDE): Es el resultado de un acuerdo social que permite definir, orientar y priorizar los objetivos, lineamientos, estrategias, acciones e instrumentos 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 de Trabajo, 2012).

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

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

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

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

Población inactiva desalentada: Son aquellas personas que dejaron de buscar trabajo porque no había disponibilidad de un empleo, por alguna enfermedad, porque estaban

cansados de buscar, porque se consideraban no estar calificados, por la edad o por adquirir responsabilidades familiares.

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

Proyección de población: Es el resultado de un conjunto de estimaciones demográficas, matemáticas o de otro tipo, por medio de las cuales se busca establecer las tendencias de las variables determinantes de la dinámica poblacional.

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

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

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

- a. Régimen contributivo: 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: 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 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 entre estudiantes matriculados en un nivel educativo que tienen la edad adecuada para cursarlo y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel. Por nivel educativo este indicador se calcula de la siguiente manera.

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

Tasa de desempleo (TD): Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

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

Tasa de ocupación (TO): Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

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

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

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

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

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

Trabajo infantil: Toda actividad de comercialización, producción, transformación, distribución o venta de bienes 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.