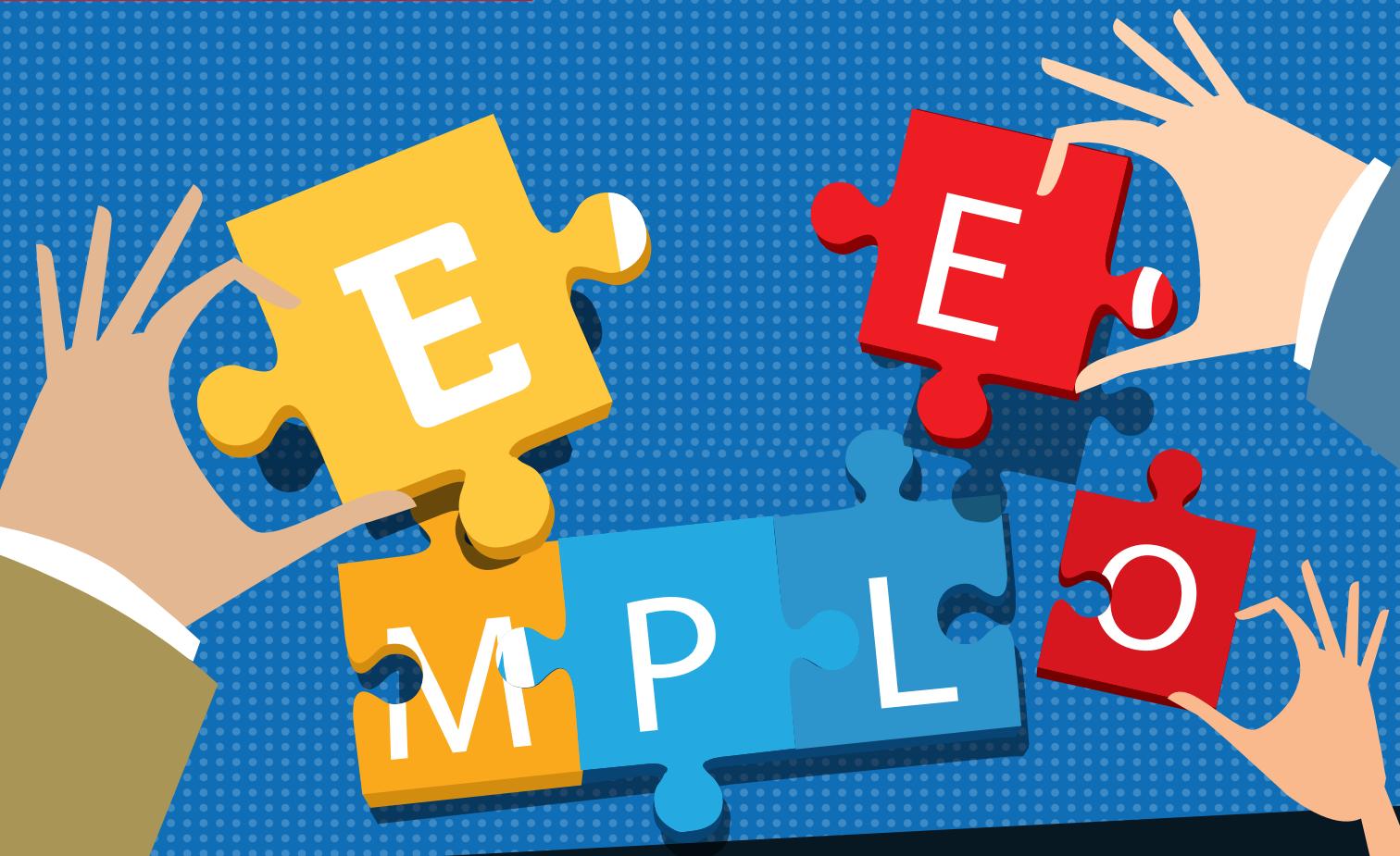




MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



PLAN LOCAL DE EMPLEO

CARTILLA PARA SU FORMULACIÓN



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Este documento fue desarrollado en el marco del Programa Nacional de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos de la población, particularmente de la más pobre y vulnerable, del Ministerio del Trabajo con el apoyo de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD, Colombia).

Ministerio del Trabajo
Bogotá D. C., junio de 2012

Primera edición: 2012

ISBN: 978-958-8717-37-1

Impresor: Prensa Moderna Impresores S.A.

©Todos los derechos reservados

Se autoriza la reproducción total o parcial, siempre y cuando se conserve la integridad del texto y se cite la fuente.

RAFAEL PARDO RUEDA

Ministro del Trabajo

MAURICIO OLIVERA GONZÁLEZ

Viceministro de Empleo y Pensiones

DAVID LUNA SÁNCHEZ

Viceministro de Relaciones Laborales

GLORIA LUCÍA OSPINA SORSANO

Secretaria General

NATALIA ARIZA RAMÍREZ

Directora de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

EQUIPO TÉCNICO DE REDACCIÓN Y EDICIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Profesionales de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ DÍAZ

Asesor de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y el Subsidio Familiar

LUZ ADRIANA ARBOLEDA VILLAMIL

Subdirectora (e) de Formalización y Protección del Empleo

MARILYN LÓPEZ FORERO

Directora de Comunicaciones y Prensa

SORAYA OSORIO

Directora General – FUPAD Colombia

LUZ CRISTINA PINZÓN

Directora de Relaciones Corporativas, Comunicaciones y Desarrollo Social – FUPAD Colombia

GLORIA ALICIA PINZÓN

Especialista temático en generación de ingresos – FUPAD Colombia

JULIO SOLANO JIMÉNEZ

Editor

LEONARDO PARRA

Diseño, diagramación e ilustración



EMPLEO
PARA
LOS
COLOMBIANOS

● **PLAN LOCAL DE EMPLEO**

CARTILLA PARA SU FORMULACIÓN

Trabajo Pleno

MÁS Y MEJORES EMPLEOS SIGNIFICA: MÁS Y MEJORES EMPRESAS, MEJORES FAMILIAS Y UN MEJOR PAÍS.

El nuevo Ministerio del Trabajo tiene la misión de estimular el empleo formal, digno, productivo y de calidad, que proteja los derechos de los trabajadores, al tiempo que garantice el suministro de talento humano capacitado para atender las necesidades de competitividad y productividad de las empresas de hoy. Son cinco los ejes rectores de la agenda del Ministerio:

1 Trabajo digno y de calidad para todos

- Más y mejor empleo.
- Pacto social por el trabajo.
- El trabajo como eje del desarrollo humano.

2 Ni un trabajador sin protección social

- Protección al trabajador desocupado y en su vejez.
- Protección al trabajador sin patrón o independiente.
- Protección y dignidad al trabajador informal.

3 Puentes para el encuentro de empresas y trabajadores

- Pasar de la confrontación a una relación de construcción de acuerdos.
- El trabajador habla a través de su organización.
- Protección a los derechos fundamentales del trabajo.

4 De la calidad del trabajador depende la calidad de la empresa

- La formación y capacitación hacen trabajadores más productivos y mejor remunerados.
- Siempre hay una manera de realizar mejor el trabajo.
- Mejoramiento de competencias para la movilidad laboral.

5 El trabajo en los nuevos tiempos

- Reglas de juego para todas las formas de trabajo.
- Respuestas dinámicas y adecuadas a los nuevos retos laborales.
- Equidad de género.
- Nuevas modalidades de trabajo en la era digital.



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	9
1. CONSTRUCCIÓN CON LA COMUNIDAD	10
2. ELEMENTOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS PLE	12
2.1. SENSIBILIZACIÓN DEL PROCESO	13
2.2. LA SOCIALIZACIÓN DEL PROCESO	14
2.2.1. IDENTIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE ALIADOS ESTRATÉGICOS.	14
2.2.2. RELACIONAMIENTO TERRITORIAL	14
2.2.3. MAPEO TERRITORIAL	14
2.2.4. AJUSTES METODOLÓGICOS	14
2.3. EL DIAGNÓSTICO TERRITORIAL PARA CARACTERIZAR LA DINÁMICA TERRITORIAL	14
2.3.1. ALCANCES DEL DIAGNÓSTICO	14
2.3.2. DISEÑO DE LOS EJES DEL PLE	15
2.3.3. QUIÉNES PARTICIPAN	15
2.3.4. HERRAMIENTAS	15
2.3.4.1. MESAS DE DIÁLOGO	15
2.3.4.2. GRUPOS FOCALES	15
2.3.4.3. USO DE INDICADORES	15
3. FORMULACIÓN DEL PLE	18
3.1. FORMULACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS	19
4. SOCIALIZACIÓN FINAL DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO	20
4.1. ACUERDO DE VOLUNTADES	21
4.2. ESTAMENTOS DE SEGUIMIENTO	21
4.3. COMUNICACIÓN DEL PLAN	21
4.4. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL	21
4.5. PRESENTACIÓN E INCLUSIÓN DEL PLAN	21
GLOSARIO	22
ANEXOS TÉCNICOS	29

Presentación

Una de las principales preocupaciones de los gobiernos en el mundo es mantener bajos los niveles de desocupación laboral; dado que cuando las personas se encuentran empleadas garantizan un flujo de ingreso que permite mejorar la calidad de vida del núcleo familiar. De la misma forma, facilita el dinamismo de la economía al ser este ingreso generador de lo que los economistas 'keynesianos' han denominado circuito de la renta, que afecta a las familias, a las empresas y al Estado.

En los estudios sobre el mercado laboral se advierte que el trabajo es un factor importante en la producción, que es ofertado por los trabajadores, a cambio de un salario determinado, y demandado por las empresas. Sobre estos aspectos, el Ministerio del Trabajo interviene formulando, adoptando y orientando la política laboral, para garantizar el derecho al trabajo apropiado, lo que redundará en una mejor calidad de vida para los colombianos.

Dentro del conjunto de políticas están los Planes Locales de Empleo (PLE), que son validados socialmente, a nivel de regiones y municipios, gracias a la concertación que involucra comunidades, actores estratégicos y administraciones locales, quienes conocen de primera mano las necesidades más apremiantes de su región, y de ellos mismos suelen surgir las soluciones a sus problemas.

Por lo tanto, esta cartilla busca apoyar ese diseño con acciones que conlleven a la formulación de los PLE, como resultado de unos procesos de construcción y concertación colectiva; ya que se trata de un instrumento para que cualquier actor local contribuya a su formulación y construcción.

FORMULACIÓN DE PLANES LOCALES DE EMPLEO

1. CONSTRUCCIÓN CON LA COMUNIDAD

Frente a los problemas de empleo que sufren las regiones y los municipios, las comunidades pueden contribuir de manera decidida observando, analizando, interpretando y construyendo sobre la realidad local, además de aprovechar sus fortalezas en recursos y la preparación del capital humano, entre otros.

Las condiciones particulares de cada región ofrecen diferentes oportunidades para crear un clima para la inversión y para que los empresarios encuentren mejores condiciones de competitividad y confianza para sus capitales. Por lo tanto, es necesario descubrir la realidad de cada lugar, de las relaciones entre sus comunidades, de la forma como se pueden articular los esfuerzos de los actores, frente a un objetivo común que redunde en la generación de nuevos empleos y el aseguramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

**2. ELEMENTOS
PARA LA
CONSTRUCCIÓN
DE LOS PLE**



SENSIBILIZACIÓN DEL PROCESO.

Sensibilizar está relacionado con la capacidad de una persona para ponerse en el lugar de los demás y comprender sus problemas. En el proceso de formulación de los PLE, los alcances de la etapa de sensibilización incluyen un acercamiento formal a través de visitas y reuniones con los diferentes actores de las administraciones municipales y regionales (alcaldes, secretarios de planeación y secretarios de desarrollo económico) y el acercamiento con la comunidad y las organizaciones gremiales y las no gubernamentales.

Es importante tener presente que, en esta etapa, debe darse a conocer el proceso de acompañamiento y el nombre del operador, quien desarrollará la asistencia técnica, buscando articular los diferentes actores con la importancia de su gestión en la concertación del PLE.

Para concluir, se debe reforzar la sensibilización con la emisión y el envío certificado de cartas dirigidas a gobernadores, alcaldes y estamentos de la administración a nivel de regiones y municipios, donde se expresen los alcances del Plan, el papel que éstos juegan en la formulación, ejecución, monitoreo y seguimiento.



B)

LA SOCIALIZACIÓN DEL PROCESO

Esta actividad compromete el acercamiento de los actores regionales y municipales a la política de empleo y generación de ingresos.

IDENTIFICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE ALIADOS ESTRATÉGICOS.

En esta fase es importante el levantamiento de directorios en cada región, lo que facilita establecer contactos y comunicaciones. Para esto se adelantan reuniones periódicas con los respectivos representantes y a su vez se convierte en un escenario donde se facilita la compilación de sus opiniones y observaciones.

RELACIONAMIENTO TERRITORIAL.

Fortalece la relación de las administraciones o el ente gubernamental con los actores regionales, determinando las actividades que les comprometen de manera particular y evitando la duplicidad de

esfuerzos. Como resultado de lo anterior, se establece el estado de la oferta y demanda de empleo en cada territorio así como su procedencia (pública o privada).

MAPEO TERRITORIAL.

Esta tarea permite la identificación de actores estratégicos públicos o privados, los sectores clave de la economía a nivel regional, así como sus necesidades y perfiles laborales solicitados.

AJUSTES METODOLÓGICOS.

Estos ajustes corresponden a los efectos de la dinámica misma del proceso y que en algunos casos lleva a la reformulación de la metodología o de los procesos en sí.

Para finalizar esta etapa se procede a la conformación de la mesa técnica que se convierte en un estamento para la definición de agenda y compromisos a desarrollar.

C)

EL DIAGNÓSTICO TERRITORIAL PARA CARACTERIZAR LA DINÁMICA TERRITORIAL

ALCANCES DEL DIAGNÓSTICO.

El propósito del diagnóstico es identificar el potencial de desarrollo económico, las potencialidades

productivas de las regiones y municipios y las posibilidades de generar empleo, sobre la base de las características socioeconómicas de cada uno de éstos.

El diagnóstico incluye tres dimensiones: la primera de ellas de tipo cuantitativo, que observa las fuentes secundarias; la segunda de tipo participativo, que involucra a las comunidades y actores regionales; y la tercera de tipo cualitativo, que se desarrolla a través de grupos focales y entrevistas de profundización.

DISEÑO DE LOS EJES DEL PLE.

Acorde con las condiciones de cada región y municipio se efectúa el diseño de los ejes del PLE que sirven de ruta para concentrar las acciones a seguir y hacia dónde apunta el plan.

QUIÉNES PARTICIPAN.

La participación compromete a los diferentes actores estratégicos, gremios, cámaras de comercio, grupos sociales, instituciones de educación, empresas y las administraciones a nivel departamental, regional y local.

HERRAMIENTAS.

MESAS DE DIÁLOGO.

Son escenarios que reúnen personas alrededor de un tema en común, el cual a través de una metodología

participativa busca crear compromisos, construir confianza, identificar oportunidades, socializar resultados, institucionalizar el proceso y realizar propuestas frente a la posibilidad de generación de empleo e ingresos.

GRUPOS FOCALES.

Estos grupos se constituyen relacionando los perfiles de los participantes y desarrollando con ellos entrevistas en profundidad que permiten conocer las perspectivas y opiniones de los participantes.

USO DE INDICADORES.

Son instrumento de medición entre variables cuantitativas o cualitativas que ayudan a caracterizar una situación o a medir los cambios presentados en ella. Permiten un mejor acercamiento al contexto observando, a los antecedentes históricos de algunas variables socioeconómicas y a la forma como la tendencia de las mismas provee un escenario posible.

Entre los indicadores de mayor uso y frecuencia se cuentan aquellos de tipo poblacional: tasa de crecimiento, tasas brutas de natalidad y mortalidad, expectativa de vida, tasa bruta y tasa neta de reproducción, tasas de migración, razón de dependencia



y pirámides de población.

A nivel de empleo es indispensable observar los indicadores de mercado laboral y la clasificación económica de la población.

También se destacan los indicadores de nivel de vida y pobreza que comprenden aquellos relacionados con la desigualdad como el de necesidades básicas insatisfechas (NBI, que busca determinar, con ayuda de algunos indicadores simples, si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. Los grupos que no alcancen un umbral mínimo fijado son clasificados como pobres), y con los agregados económicos como los per cápita, los tecnológicos y los de dotación factorial.

La aplicación de estos elementos de medición comprende momentos de control: **1)** el monitoreo, que corresponde al escenario donde se lleva a cabo el registro periódico de indicadores como los de gestión, resultados e impacto; **2)** el seguimiento, donde se realiza la valoración de los reportes de avance en los datos registrados y las medidas a adelantar; **3)** la evaluación y el ajuste, donde se establece la valoración del comportamiento del plan en cuanto a proyectos, soporte institucional, avance de la gestión, resultados, ajustes estratégicos y alcances de las responsabilidades particulares de cada proyecto.



3. FORMULACIÓN DEL PLE

Esta fase corresponde a la construcción colectiva y se desarrolla a través de talleres de formulación de retos y objetivos, acordes con los ejes definidos en las estrategias. Además, es posible adelantar visitas de identificación del mercado laboral para definir la oferta y la demanda potencial en la región o en el municipio.

Los alcances de esta fase llegan a la definición de responsables e ideas que contribuyen a los objetivos planteados por la mesa técnica, la cuantificación de metas, fuentes de financiación y recursos necesarios para avanzar en el PLE.

Todo lo anterior se debe plasmar en el documento final que se presenta a los actores estratégicos y a la administración, buscando la respectiva concertación.



FORMULACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

Para garantizar la efectividad en la construcción del PLE se debe brindar

acompañamiento a la comunidad en la formulación de los proyectos, los cuales deben tener objetivos claros, metas que se puedan alcanzar y recursos necesarios para lograrse, buscando que generen el mayor impacto sobre la población, principalmente sobre la más pobre.

Tareas para la formulación:

- 1)** Identificar el problema o la necesidad y plantear con la comunidad las posibles soluciones.
- 2)** Determinar el tipo de proyecto con el fin de ampliar el escenario de la procedencia de los recursos financieros.
- 3)** Definir el esquema de presentación según la clasificación establecida por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) para el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional (Bpin).
- 4)** Especificar la formulación teniendo en cuenta la propuesta de proyecto, la localización, la cobertura, la población beneficiaria y los recursos físicos, financieros y humanos necesarios.
- 5)** Puntualizar la forma como se realizará o ejecutará.
- 6)** Establecer quiénes son los responsables directos.
- 7)** Especificar cómo se evaluará.

4. SOCIALIZACIÓN FINAL DEL PLAN

LOCAL DE EMPLEO

A))

ACUERDO DE VOLUNTADES

Una vez formulado, caracterizado y definido el PLE es necesario ratificar la institucionalidad del mismo y su concertación final, a través de un acuerdo de voluntades que contiene la firma de la administración y de los representantes estratégicos de cada municipio o región.

B))

ESTAMENTOS DE SEGUIMIENTO

Una vez se da inicio al PLE es necesaria la consolidación de quienes tendrán como labor observar la gestión y desarrollo del mismo, así como los ajustes que sean necesarios para encausar las actividades acordes con los objetivos y metas propuestas. Para ello es necesario que la administración y los actores estratégicos, mantengan la mesa técnica; la gerencia de los programas y proyectos; las acciones, y los factores de éxito a nivel regional y municipal.

C))

COMUNICACIÓN DEL PLAN

Compromete el uso de los medios de comunicación y promueve la legitimidad del proceso, así como el aval de quienes intervinieron y participaron.

D))

ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

Involucra las actividades del Estado en los diferentes niveles hasta llegar a las esferas locales y permite crear un estamento de dirección del PLE que, con posterioridad, servirá para establecer los procesos de monitoreo y de evaluación.

E))

PRESENTACIÓN E INCLUSIÓN DEL PLAN

Ratificado como un compromiso entre Estado y sociedad civil, el PLE deberá llevarse a las instancias respectivas para su legitimación; es decir, acudir al concejo municipal o a la asamblea departamental respectiva, donde se eleva de nivel y se convierte en eje de los planes regionales y del contexto nacional.



GLOSARIO

COMERCIO: para efectos de las investigaciones económicas que realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), se entiende por comercio a la reventa (venta sin transformación) de mercancías o productos nuevos o usados, ya sea que ésta se realice al por menor o al por mayor. Incluye las actividades de los corredores, agentes, subastadores y comisionistas dedicados a la compra y venta de mercancías a nombre y por cuenta de terceros.

COMERCIO AL POR MAYOR: es la reventa (venta sin transformación) de mercancías o productos nuevos o usados, a industriales, a comerciantes mayoristas o minoristas, a instituciones o empresas, a cooperativas y cajas de compensación, a profesionales, a revendedores, e igualmente a aquellas realizadas por medio de licitaciones. Incluye las actividades de los corredores, agentes, subastadores y comisionistas dedicados a la compra y venta al por mayor de mercancías a nombre y por cuenta de terceros.

COMERCIO AL POR MENOR: es la reventa (venta sin transformación) de mercancías o productos nuevos o usados, a la vista del público en general, destinados exclusivamente para su consumo o uso personal o doméstico.

Para efectos de las investigaciones de comercio que realiza el DANE, se excluyen las actividades comerciales realizadas en casas de empeño, telemercadeo, expendios de lotería, puestos de ventas móviles y en viviendas con actividad económica. Tampoco hacen parte de la investigación las actividades de mantenimiento y reparación asociadas al comercio, ni la venta de mercancías usadas.

EMPRESA COMERCIAL: es la unidad estadística a la que se refieren los datos solicitados en las investigaciones del sector comercio. Se define como la combinación de actividades y recursos que de manera independiente realiza una empresa o una parte de una empresa, para la reventa (venta sin transformación) del grupo más homogéneo posible de bienes nuevos o usados, en un emplazamiento o desde un emplazamiento o zona geográfica, y de la cual se llevan registros independientes sobre compras y ventas de mercancías, costos y gastos, remuneraciones, personal ocupado, inversiones en activos fijos y demás recursos físicos que se utilizan en el proceso de comercialización y en las actividades auxiliares o complementarias a ésta. Se entiende como actividades auxiliares a las que proveen servicios a la empresa y que se toman como parte de sus labores y recursos.



ETNIA: es una población humana en la cual los miembros se identifican entre ellos, normalmente con base en una real o presunta genealogía y ascendencia común, o en otros lazos históricos. Normalmente, están unidas por prácticas culturales, de comportamiento, lingüísticas o religiosas comunes.

ENTIDAD TERRITORIAL: se da este calificativo a los departamentos, distritos, municipios y territorios indígenas que gozan de autonomía para la gestión de sus intereses dentro de los límites de la legislación y particularmente de los artículos 286 y 287 de la Constitución Política,.

ESTABLECIMIENTO INDUSTRIAL: hace referencia a la combinación de actividades y recursos que, de manera independiente, realiza una empresa o parte de una empresa para la producción del grupo más homogéneo posible de bienes manufacturados, en un emplazamiento o desde un emplazamiento o zona geográfica, y de

la cual se llevan registros independientes sobre materiales, mano de obra y demás recursos físicos que se utilizan en el proceso de producción y en las actividades auxiliares o complementarias. Se entiende como actividades auxiliares aquellas que proveen servicios que no llegan a ser incorporados en el producto terminado y que se toman como parte de las labores y recursos del establecimiento.

INDUSTRIA MANUFACTURERA:

transformación mecánica o química de sustancias orgánicas en productos nuevos, ya sea que el trabajo se efectuó con máquinas o a mano, en fábricas o a domicilio, o que los productos se vendan al por mayor o al por menor. Incluye el montaje de las partes que componen los productos manufacturados, excepto en los casos en que tal actividad sea propia del sector de la construcción.

MUNICIPIO: de acuerdo con el artículo 311 de la Constitución Política y la Ley 136 del 2 de junio de 1994, es la entidad territorial fundamental de la división político-

administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa dentro de los límites que le señalen la Constitución y las leyes de la República. Sus objetivos son: la eficiente prestación de los servicios públicos a su cargo, la construcción de las obras que demande el progreso local, la ordenación de su territorio, la promoción de la participación comunitaria en la gestión de sus intereses y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes

La creación de un municipio obedece a lo reglamentado en la Constitución y las Leyes (136 de 1994, 177 de 1994 y 617 de 2000), donde se establecen los requisitos, excepciones y anexos, que deben ser sustentados para el establecimiento de un territorio como municipio. Dentro de los requisitos se pueden mencionar los siguientes:

- a)** Que el área del municipio propuesto tenga identidad, atendidas las características naturales, sociales, económicas y culturales.
- b)** Que cuente por lo menos con 14.000 habitantes y que el municipio o municipios de los cuales se pretende segregar no disminuya su población por debajo de dicho límite, según certificación del DANE.
- c)** Que el municipio propuesto garantice, por lo menos, ingresos corrientes de libre destinación anuales equivalentes a 5.000 salarios

mínimos mensuales legales vigentes (\$2.833,5 millones de 2012), durante un período no inferior a cuatro años.

- d)** Estudio de conveniencia económica y social de la iniciativa y de viabilidad, elaborado por el órgano departamental de planeación.
- e)** En ningún caso podrá crearse un municipio que sustraiga más de la tercera parte del territorio del municipio o municipios de los cuales se segrega.
- f)** De forma previa a la sanción de la ordenanza departamental de creación del municipio, el Tribunal Contencioso Administrativo ejercerá control automático previo sobre la legalidad de la misma. Si el proyecto no se encontrare ajustado a la Ley no podrá sancionarse.

MORBILIDAD: es la frecuencia de las enfermedades ocurridas en una población en un tiempo determinado.

MORTALIDAD: es la frecuencia de muertes ocurridas en una población determinada en un tiempo determinado.

TASA DE DESEMPLEO: es el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra desempleada. Mide el porcentaje de la fuerza de trabajo (PEA), que a pesar de tener disposición a emplearse no ha encontrado trabajo. También puede interpretarse como el exceso de la oferta de trabajo.



TASA BRUTA DE NATALIDAD:

número de nacimientos vivos por cada 1.000 habitantes en un año.

TASA DE CRECIMIENTO

VEGETATIVO: es la tasa de natalidad menos la tasa de mortalidad e indica cómo crece la población. De ella se excluyen los movimientos migratorios.

TASA DE CRECIMIENTO

POBLACIONAL: es el ritmo al que crece la población e incluye los movimientos migratorios.

TASA BRUTA DE MORTALIDAD:

relaciona todas las muertes ocurridas en una población dada con la población total, midiendo así la disminución de la misma a causa de las muertes.

TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN:

es el porcentaje de la población en edad de trabajar (PET) que hace parte de la población económicamente activa (PEA). En otras palabras, corresponde al porcentaje de personas que estando en edad de trabajar participan en el mercado

laboral, ya sea porque buscan trabajo activamente o porque ya lo poseen.

PERSONAL OCUPADO:

corresponde al personal promedio ocupado en la empresa, contratado de forma directa por ésta o a través de agencias de empleo, diferenciando de éstos a los propietarios, socios y familiares con remuneración fija, vendedores a domicilio y comisionistas que no sean empleados de la empresa. En la Muestra mensual de comercio al por menor que elabora el DANE se solicita esta información teniendo en cuenta el tipo de vinculación así:

- a)** Propietarios, socios y familiares sin remuneración.
- b)** Personal permanente.
- c)** Personal temporal contratado directamente por la empresa.
- d)** Personal temporal contratado con agencias de empleo.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE

ACTIVA (PEA): corresponde a la fuerza laboral de un país. Está

constituida por personas en edad de trabajar (PET) que están laborando o buscan trabajo. En otras palabras, corresponde a los individuos que participan del mercado de trabajo, ya sea que hayan o no encontrado empleo.

POBLACIÓN EN EDAD DE

TRABAJAR (PET): corresponde a toda la población que podría hacer parte del mercado de trabajo. Es decir, es la oferta potencial de trabajo de una economía.

SUELDOS Y SALARIOS: es la

remuneración fija u ordinaria que devenga el personal durante el mes, en dinero o en especie, como retribución por los servicios prestados, sin incluir descuentos como: retención en la fuente, seguridad social, fondos de empleados, cooperativas y similares.

VENTAS: es el intercambio de un bien

o servicio por un valor monetario establecido de acuerdo con las características del mismo. Para efectos de la investigación se establecen las ventas totales por agrupación comercial efectuadas durante el mes por el (los) establecimiento(s), cualquiera sea el plazo o la forma de pago (crédito, contado, cheque o tarjeta de crédito), sin incluir impuestos indirectos (IVA y consumo).

Nota: las anteriores definiciones fueron tomadas del glosario de términos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

PLAN LOCAL DE EMPLEO
CARTILLA PARA SU FORMULACIÓN

**ANEXOS
TÉCNICOS**

FORMATOS



FECHA _____

DEPARTAMENTO _____

MUNICIPIO _____

MESA TÉCNICA NO. _____

VARIABLE _____

DIAGNÓSTICO

NO.	EJE	OBJETIVO	PROGRAMA	SUBPROGRAMA
1	EMPLEO DE CALIDAD			
2				
3				
4				
5				
6	CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN			
7				
8				
9				
10				
11	FORTALECIMIENTO Y EMPREN- DIMIENTO EMPRESARIAL			
12				
13				
14				
15				



FECHA _____

DEPARTAMENTO _____

MUNICIPIO _____

MESA TÉCNICA NO. _____

VARIABLE _____

MERCADO

VARIABLE	2006	2007
% POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR		
TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN		
TASA DE OCUPACIÓN		
TASA DE DESEMPLEO		
TASA DE DESEMPLEO ABIERTO		
TASA DE DESEMPLEO OCULTO		
TASA DE SUBEMPLEO		
INSUFICIENCIA DE HORAS		
EMPLEO INADECUADO POR COMPETENCIAS		
EMPLEO INADECUADO POR INGRESOS		
TASA DE INACTIVIDAD		



FECHA _____

DEPARTAMENTO _____

MUNICIPIO _____

MESA TÉCNICA NO. _____

VARIABLE _____

TEJIDO

TIPO DE EMPRESA	SECTOR PRIMARIO
MICRO	
PEQUEÑA	
MEDIANA	
GRANDE	

EMPRESARIAL

SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO	% DE EMPLEOS



FECHA _____

DEPARTAMENTO _____

MUNICIPIO _____

MESA TÉCNICA NO. _____

VARIABLE _____

RETOS REFERENCIADOS

ESPACIO	CORTO PLAZO
MUNICIPAL	
DEPARTAMENTAL	
NACIÓN	

EN ESCALA DE TIEMPO

MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO



FECHA _____

DEPARTAMENTO _____

MUNICIPIO _____

MESA TÉCNICA NO. _____

VARIABLE _____

SEGUIMIENTO

NO.	EJE	OBJETIVO	PROGRAMA	SUBPROGRAMA
1	EMPLEO DE CALIDAD			
2				
3				
4				
5				
6	CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN			
7				
8				
9				
10				
11	FORTALECIMIENTO Y EMPREN- DIMIENTO EMPRESARIAL			
12				
13				
14				
15				



FECHA _____

DEPARTAMENTO _____

MUNICIPIO _____

MESA TÉCNICA NO. _____

VARIABLE _____

DOFA

FACTORES EXTERNOS\INTERNOS	FORTALEZAS
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p>	<p style="text-align: right;"><small>(F - O)</small></p>
<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p>	<p style="text-align: right;"><small>(F - A)</small></p>

DEBILIDADES

(D - O)

(D - A)



FECHA _____

DEPARTAMENTO _____

MUNICIPIO _____

MESA TÉCNICA NO. _____

VARIABLE _____

SEGUIMIENTO

OBJETIVO	PROGRAMA	ASPECTO
OBJETIVO 1	P1	META
		ACTIVIDAD
		INDICADOR DE SEGUIMIENTO
		RESPONSABLE
OBJETIVO 2	P2	META
		ACTIVIDAD
		INDICADOR DE SEGUIMIENTO
		RESPONSABLE
OBJETIVO 3	P3	META
		ACTIVIDAD
		INDICADOR DE SEGUIMIENTO
		RESPONSABLE

MÁS INFORMACIÓN:

www.mintrabajo.gov.co

LÍNEAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

FUERA DE BOGOTÁ: 01 8000 513 100

EN BOGOTÁ: (57-1) 489 3900