MEDIDAS Y CONSIDERACIONES
PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN
BOYACÁ

2023






COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · Trabajo Decente · ORMET Boyacá Observatorio Regional del Mercado de trabajo · Gobernación de Boyacá · crepib

Medidas y Consideraciones para la Generación de Empleo en Boyacá

Este documento constituye el entregable denominado: "Informe consolidado de propuestas de medidas aplicables para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá."

Presentado a la supervisión del convenio de asociación 441 de 2023 en cabeza del Ministerio del Trabajo

Elaborado por:

Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá CREPIB

Nely Pérez Martínez
Directora Ejecutiva

Edwin Yesid Vargas Sierra
Economista – Coordinador del proyecto

María Alexandra Rodríguez Parra
Economista – Profesional de apoyo

Wanderley Sánchez Bustamante
Economista – Profesional de apoyo

"Las opiniones expresadas en este documento, que no han sido sometidas a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y no comprometen el pensamiento de las instituciones que en él intervinieron".

Tunja, Octubre del 2023.

ÍNDICE

Introducción **3**
Factores Clave Identificados **4**
De la revisión económica y sectorial 4
De la revisión de la dinámica del empleo 7
De la revisión y consideraciones empresariales sobre la recuperación 9
Medidas Aplicables - Recomendaciones **10**
Elementos generales 10
Elementos intermedios 11
Elementos específicos 12
Bibliografía y referencias **14**

INTRODUCCIÓN

El desarrollo sostenible y equitativo de una región es, en gran medida, el reflejo de la capacidad de sus instituciones, tanto públicas como privadas, de entender y responder a los desafíos que enfrenta su mercado laboral. La desigualdad en la generación de empleo y el aprovechamiento de las oportunidades laborales entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en el departamento de Boyacá ha sido un área de diferentes problemáticas y que requiere una intervención informada y estratégica.

El presente informe, denominado "Informe consolidado de propuestas de medidas aplicables para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá", se elaboró en el marco del convenio 441 de 2023. Esta iniciativa se propuso examinar a fondo los retos y oportunidades del mercado laboral en Boyacá, con un énfasis en identificar las asimetrías y desigualdades que persisten.

A través de una revisión estructurada en tres documentos complementarios, este informe sintetiza las características clave del escenario económico y laboral de Boyacá, proporcionando un diagnóstico que aportará a los procesos de toma decisiones para mejorar la dinámica de empleo en la región. Los documentos que sirvieron como base para este análisis abordan desde la economía sectorial, pasando por un análisis de la fuerza laboral, hasta la percepción empresarial sobre los procesos de recuperación postcrisis.

El objetivo principal es ofrecer un panorama comprensivo que permita a las partes interesadas, ya sean tomadores de decisiones, empresarios o investigadores, acceder a un conjunto de elementos clave de acuerdo con los desafíos identificados. Estas consideraciones se conforman como la base para dar continuidad y fortalecer los procesos como el de la Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá 2017-2032, que a través de 5 objetivos detalla una serie de estrategias a las cuales diversas entidades y actores del sector trabajo han aportado con acciones concretas desde el 2018. Es así como este informe se presenta como una herramienta para complementar dichas estrategias con el propósito de fortalecer la estructura laboral de Boyacá, potenciando su capacidad de generar empleo de calidad y reduciendo las desigualdades existentes. Con una aproximación que va desde lo general hasta lo específico, este informe busca ser un recurso de consulta con el cual se identifiquen las temáticas clave cuyos análisis extendidos se presentan en los documentos complementarios.

Factores Clave Identificados

En esta sección se consolidan los elementos, problemáticas o factores clave que se lograron identificar a lo largo del desarrollo de tres documentos complementarios que hacen parte de los entregables del convenio 441 de 2023 y que constituyen una ruta de análisis de las condiciones económicas sectoriales y del empleo en el departamento de Boyacá. Los documentos son los siguientes:

- **Economía sectorial y capacidades de generación de empleo:** presenta el análisis de las características de la evolución económica, social y legal de los principales sectores de Boyacá que puedan influir en sus capacidades de generación de empleo o demanda laboral.
- **Fuerza de Trabajo y Oferta Laboral en Boyacá:** se desarrollan los elementos para el reporte de análisis de las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial, con el detalle de la relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos identificados como prioritarios del departamento, esto bajo la destacada necesidad de comprender la fuerza laboral, desocupada y potencial en Boyacá para orientar así de mejor manera las estrategias de generación de empleo y aprovechamiento de las capacidades de capital humano que en este momento están subutilizadas en el departamento.
- **Recuperación Económica y del Empleo en Boyacá:** Este documento constituye el entregable denominado: "Estudio de procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense, incluyendo un informe que destaque los patrones que reflejen asimetrías intersectoriales." En donde se incluyen consideraciones de primera mano acerca las expectativas y percepciones empresariales sobre las barreras para la recuperación en sus respectivos sectores económicos.

Conociendo lo anterior, los siguientes apartados retoman las conclusiones y factores clave identificados en dichos documentos previos.

De la revisión económica y sectorial

En el documento denominado "Economía sectorial y capacidades de generación de empleo" desde el ORMET Boyacá se desarrolla lo correspondiente al entregable que en el marco del convenio 441 de 2023, debía dar cuenta del análisis de las características de la evolución económica, social y legal de los principales sectores de Boyacá que puedan influir en sus capacidades de generación de empleo. De acuerdo con lo anterior en esta sección se consolidan las problemáticas y elementos críticos principales que fueron identificados en dicha revisión.

En el informe mencionado detalla consideraciones entorno a la demanda laboral en el departamento de Boyacá durante los últimos años. Se evidencian los factores internos y externos que influyen en la generación de empleo por parte de las empresas de los sectores económicos boyacenses. Se ha desglosa información relevante sobre determinantes de la demanda laboral, incluyendo indicadores económicos, costos laborales, política de fortalecimiento empresarial y dinámicas sectoriales. A lo largo del análisis, se destaca la necesidad por la modernización y diversificación del sector manufacturero, así como el impacto de la tecnología y la automatización en la creación de empleo en Boyacá. La importancia de abordar la informalidad, las expectativas

empresariales y las brechas de género también se subrayan para lograr un desarrollo más inclusivo y equilibrado en el departamento.

De igual manera, se identificaron tres ejes sectoriales estratégicos: Agropecuario, Minero y Turístico, además de iniciativas transversales para la reactivación económica. Estos ejes y estrategias se integran en el plan de desarrollo departamental del periodo de Gobierno 2020-2023, enfocándose en la atracción de inversiones, promoción del emprendimiento, y asegurando condiciones de trabajo adecuadas. El análisis concluye que es esencial comprender estas tendencias para dirigir políticas y estrategias que promuevan la inclusión y participación equitativa en el mercado laboral. La información recopilada y las conclusiones derivadas de este estudio ofrecen una base para informar la toma de decisiones y estrategias que impulsen el crecimiento económico y el empleo en Boyacá. De allí que los siguientes son los factores clave o críticos identificados a lo largo del mencionado análisis:

- **Relación entre crecimiento económico y empleo**:

Aunque el crecimiento económico puede mejorar la demanda de trabajo, no siempre se traduce en beneficios distribuidos equitativamente entre la población. La falta de vínculo directo entre el crecimiento económico y la reducción de la pobreza indica que, aunque la economía puede estar creciendo, no necesariamente se traduce en un aumento generalizado en la calidad de vida de todos los habitantes. De allí la necesidad de evaluar de manera objetiva los logros en la recuperación económica, reducción de la pobreza contrastados con el estado del mercado de trabajo departamental.

- **Confianza empresarial**:

La confianza empresarial es un indicador del sentimiento y expectativas del sector privado. Si las empresas no confían en el futuro económico, pueden ser reacias a invertir o contratar, frenando la demanda laboral y, por ende, el crecimiento económico sostenido. A nivel nacional se observan tendencias hacia el pesimismo frente a el estado futuro de la economía del país.

- **Diversificación económica**:

Una economía diversificada es menos vulnerable a los choques en un sector particular. Si Boyacá se basa demasiado en un sector o en unos pocos, cualquier desafío que enfrenten esos sectores puede tener graves repercusiones en la economía en su conjunto. Si bien el departamento no se encuentra en escenarios de dependencia alta de un solo sector, fueron 4 los que concentraron más de la mitad de la producción en el año 2022.

- **Desarrollo sostenible**:

La búsqueda de un equilibrio entre el desarrollo económico y la conservación del medio ambiente es esencial para garantizar que el crecimiento de hoy no comprometa las oportunidades y recursos para las generaciones futuras. Es clave que con el crecimiento económico de sectores como el de la construcción y el de minas y canteras se asegure el aprovechamiento de las oportunidades en condiciones de sostenibilidad.

- **Bajo crecimiento en sectores clave**:

El descenso en el ritmo de crecimiento de áreas esenciales como el comercio y la agricultura, que son pilares históricos de la economía Boyacense, plantea preocupaciones sobre la sostenibilidad y resiliencia de la economía departamental. En el caso del sector agropecuario siendo este el de mayor generación de empleo es más que relevante revisar las condiciones que propiciaron el decrecimiento cercano al 4% entre 2021 y 2022.

- **Desigualdades de género**:

Las desigualdades basadas en el género afectan no solo a las mujeres sino a toda la sociedad. Reducir estas desigualdades podría liberar un potencial económico significativo y llevar a una economía más equitativa y justa. Se observa que las brechas de acceso al mercado de trabajo, vistas en el documento de revisión de la dinámica del empleo, se corresponden con menores aportes del trabajo femenino al producto departamental.

- **Necesidad de modernización**:

La industria manufacturera, que tradicionalmente ha sido un pilar para muchas economías, enfrenta retos en un mundo globalizado. La modernización puede ayudar a que Boyacá compita más efectivamente a nivel nacional e internacional.

- **Potencial en sectores emergentes**:

Sectores como la minería y las actividades profesionales están mostrando signos positivos de crecimiento. Es vital aprovechar estas oportunidades y asegurar que se traduzcan en beneficios sostenibles y amplios para Boyacá.

- **Iniciativas estratégicas**:

Las políticas y programas impulsados por la administración son esenciales para guiar el desarrollo económico. Sin embargo, es crucial que estas iniciativas sean revisadas y adaptadas regularmente para garantizar su efectividad y relevancia.

- **Consideración para futuros análisis**:

Al planificar el futuro, es esencial que los formuladores de políticas y los analistas consideren las tendencias emergentes y las cambiantes dinámicas del mercado laboral y la economía para garantizar que las estrategias y políticas sean adecuadas y efectivas.

De la revisión de la dinámica del empleo

En el documento titulado “Fuerza de Trabajo y Oferta Laboral en Boyacá” que corresponde al entregable número 4 del convenio de asociación 441 de 2023, se desarrollan los elementos para el “Reporte de análisis de las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial, con el detalle de la relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos identificados como prioritarios del departamento.” Este informe se enfoca en analizar la evolución del mercado laboral en Colombia, con un énfasis en el departamento de Boyacá y su capital, Tunja, durante el período de 2007 a 2023 y 2015 a 2022 con la perspectiva sectorial departamental. Se examinan aspectos como la fuerza de trabajo, la composición sectorial, la subutilización laboral y otros factores clave que influyen en la dinámica laboral regional y nacional. Se destaca la importancia de comprender la fuerza laboral desocupada y potencial en Boyacá para orientar estrategias de generación de empleo.

El mencionado informe aborda cambios en la fuerza laboral, ocupación y desempleo a nivel nacional y departamental, así como la composición sectorial del mercado de trabajo en Boyacá. Además, se analizan características demográficas como género, grupo etario y nivel educativo de la población ocupada y subocupada, siendo además relevante la revisión del último sector en el cual se emplearon las personas que se encontraban en la desocupación, por fuera de la fuerza de trabajo o en la fuerza de trabajo potencial, identificando así la capacidad humana con experiencia en los diferentes sectores que esta siendo subutilizada en el departamento, evidenciando otro tipo de brechas de empleo. Se utiliza información del DANE y del Sistema Público de Empleo para respaldar el análisis, culminando con conclusiones relevantes para informar el convenio 441 de 2023, de dichas conclusiones se nutre este informe consolidado a través los siguientes factores clave:

Aquí están los factores clave o problemáticas que deben considerarse al esquematizar recomendaciones de política relacionadas con el mercado laboral en Boyacá:

- **Impacto de la Pandemia:**

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto devastador en el mercado laboral de Boyacá, causando una disminución drástica en la ocupación y un aumento en la tasa de desempleo. La recuperación es evidente, pero aún no se ha alcanzado la normalidad económica.

- **Recuperación Gradual:**

Aunque se observa una recuperación en el mercado laboral desde 2021, es crucial abordar la gradualidad de esta recuperación y garantizar que sea sostenible a largo plazo. A nivel nacional ciertas regiones aún no han alcanzado sus cifras prepandémicas, lo que indica la necesidad de intervenciones regionales diferenciadas.

- **Variaciones Regionales:**

Existen disparidades en la recuperación económica en diferentes departamentos de Colombia. Algunos han superado los niveles prepandémicos, mientras que otros todavía enfrentan desafíos significativos. Es fundamental abordar estas diferencias de manera específica.

- **Desocupación y Población Fuera de la Fuerza de Trabajo:**

La desocupación fue un problema importante durante la pandemia y sigue siendo un desafío en algunos departamentos. También es importante abordar la población que está fuera de la fuerza

de trabajo y que ante crisis puede tomar decisiones de reingreso a la fuerza laboral, lo cual presionaría aún más el mercado de trabajo.

- **Implicaciones a Largo Plazo:**

El mercado laboral colombiano ha cambiado y se encuentra en un proceso de adaptación. Esto requiere políticas que se ajusten a estos cambios y consideren las nuevas dinámicas laborales.

- **Desafíos Persistentes en Departamentos como Boyacá:**

Algunos departamentos, como Boyacá, enfrentan desafíos económicos y laborales específicos que deben ser abordados de manera prioritaria. En el caso del departamento se relacionan con la creciente perdida de empleo en su sector principal en lo que a generación de empleo se refiere, el agropecuario, y las afectaciones poblacionales en grupos como la población adulta, con niveles educativos de un lado bajos que experimentan problemas de inconformidad con su empleo o niveles superiores que presentan dificultades de inserción efectiva, y especialmente del género femenino.

- **Subocupación en Boyacá:**

La subocupación es un problema persistente que indica que muchas personas no están satisfechas con sus empleos actuales o buscan mejorar sus condiciones laborales, este aspecto como proxy de la calidad del empleo revela inconformidades en la población.

- **Nueva Segmentación de la Población Fuera de la Fuerza de Trabajo:**

La diferenciación entre "Fuerza de Trabajo Potencial" y aquellos no interesados en trabajar revela diferentes necesidades y desafíos en el mercado laboral, también oportunidades en cuanto a población experimentada con capacidad o disponibilidad de integrar la fuerza de trabajo.

- **Diferencias Urbanas y Rurales:**

Las disparidades entre áreas urbanas y rurales en Boyacá deben ser abordadas para promover un desarrollo equitativo en toda la región, teniendo en cuenta el creciente escenario de decrecimiento en la capacidad generadora de empleo del sector agropecuario.

- **Desafíos para Grupos Etarios:**

Los jóvenes y ciertos grupos de edad enfrentan tasas de desempleo y subempleo más altas, si bien la cantidad de jóvenes que no trabajan ni estudian se redujo en el último año, su cifra es aún alarmante, pues alcanza el 25% de jóvenes entre 18 a 28 años.

- **Nivel Educativo y Posición Ocupacional:**

Alinear la formación académica con las oportunidades laborales y mejorar las condiciones de los trabajadores autónomos y obreros particulares son prioridades, dado lo evidencia en términos de subempleo en el departamento.

- **Dinámica del Mercado Laboral y Diversificación del Empleo:**

Observar las tendencias en sectores específicos, como la disminución en la agricultura y el aumento en otros sectores, es esencial para la toma de decisiones. El crecimiento en sectores como el comercio y la industria manufacturera sugiere un mercado laboral en evolución y la necesidad de apoyar dicha diversificación, a través de políticas activas que permeen la capacidad de generación de empleo formal.

- **Diferencias de Género:**

La segmentación de género en ciertos sectores debe abordarse para garantizar igualdad de oportunidades laborales, persisten actividades de tradicional participación prioritaria masculina, que en afectaciones del nivel de empleo se tienden a perjudicar en mayor medida las mujeres que logran participar en dichos sectores.

- **Vacantes y Oferentes:**

La relación entre vacantes y oferentes cambió drásticamente debido a la pandemia, lo que requiere una evaluación continua de la oferta y la demanda de empleo en la región.

- **Nivel Educativo y Áreas de Conocimiento:**

Asegurar que la educación esté alineada con las áreas de demanda laboral y áreas de conocimiento es fundamental para el éxito del mercado laboral. En este sentido, continuar con los procesos de amplificación del registro de oferentes y demandantes en las plataformas de empleo implicaran mejores oportunidades para el análisis de la dinámica del empleo y la optimización de estos procesos.

- **Sectores Económicos y Nivel Educativo Requerido:**

Identificar los sectores con alta demanda de empleo y los niveles educativos necesarios es crucial para orientar la formación y capacitación.

- **Comparativa de Oferentes y Vacantes:**

Seguir de cerca la brecha entre oferentes y vacantes para adaptar las políticas a las necesidades cambiantes del mercado laboral. El cambio en la relación entre vacantes y oferentes post-2020 muestra una modificación en las tendencias de registro de la demanda y oferta de empleo en la región, esto teniendo en cuenta los datos de gestión de empleo formal a través de la plataforma del Servicio Público de Empleo.

De la revisión y consideraciones empresariales sobre la recuperación

Por consolidar información de índole primaria para redactar estas consideraciones.

Medidas Aplicables - Recomendaciones

De acuerdo con los puntos críticos o claves identificados, se transforman hacia una serie de elementos a considerar al momento de formular y priorizar estrategias para el mercado de trabajo departamental en Boyacá, y en este sentido, aquí se organizan teniendo en cuenta la amplitud y especificidad de los temas propuestos. Las estrategias generales tratan temas amplios y a menudo nacionales. Las intermedias abordan desafíos más específicos pero que aún pueden ser relevantes a nivel regional o sectorial. Las específicas tienen enfoques muy detallados o están centradas en áreas o problemas particulares.

Elementos generales

Fortalecimiento de la Confianza Empresarial: Las medidas que proporcionen certidumbre y estabilidad económica a los empresarios son vitales. Estas deben incluir políticas fiscales y monetarias coherentes, así como iniciativas destinadas a reducir la burocracia y promover un entorno de negocios favorable. En este sentido, desde el ámbito teórico y de revisión práctica, diversos autores han encontrado que la estabilidad, fortaleza y certeza de las línea política del estado puede ser más eficiente en la promoción de la empresa, la inversión y en general la generación de confianza empresarial (Guo et al., 2020; Brunetti et al., 1997), aquí igualmente se detallan procesos de generación de expectativas en circulo, las nociones de estabilidad macroeconómica aportan a la confianza en los negocios (Maredza, A., y Nyamazunzu, Z., 2016). Igualmente juega un rol fundamental la gestión de la confianza del consumidor, que del mismo modo se influencia de manera crucial por la estabilidad en términos financieros, de precios, y políticos, presentándose además ciertas olas autónomas de optimismo y pesimismo (Neisingh, P., y Stokman, A., 2013).

Impulso a la Educación y Formación: Es fundamental invertir en educación alineada con las demandas del mercado laboral. El objetivo es garantizar que los trabajadores adquieran las habilidades necesarias para obtener empleos de calidad en sectores en expansión. En este sentido, alinear la educación o la formación con las demandas del mercado laboral requiere centrarse en la responsabilidad educativa, la innovación y políticas de empleo y empleabilidad (Chenic, A., 2012), animar a los alumnos a elegir direcciones de estudio con mejores perspectivas de empleo, capacitar a los jóvenes en competencias blandas o transversales se requiere para preparar a los jóvenes para su ingreso a la actividad productiva (Pauw, K. et al., 2006) integrando también el enfoque de búsqueda del logro de los diferentes proyectos de vida estructurados por los jóvenes.

Monitoreo y Evaluación Constante: Establecer sistemas robustos de monitoreo y evaluación de políticas laborales es crucial. Estos sistemas permitirán medir la efectividad de las intervenciones y hacer ajustes según sea necesario. A nivel práctico, se sugiere que para el logro de un seguimiento y la evaluación adecuados de la eficacia de la política laboral o del mercado de trabajo en general pueden lograrse mediante la formación periódica, la disponibilidad de herramientas, un número razonable de personal, métodos estandarizados o de homogenización que tengan en cuenta la heterogeneidad de los programas (Lechner, M., 2002) y el estudio de los comportamientos a largo plazo y dinámicos de los salarios, la productividad y el empleo (Yusof, S., 2008)

Coordinación Intersectorial: Fomentar la colaboración entre diferentes sectores gubernamentales, organismos internacionales y actores privados es clave. Una estrategia integrada puede enfrentar los desafíos del mercado laboral desde múltiples perspectivas. En este sentido, algunos estudios concluyen que para promover esta coordinación es necesario una clara estructura de gobernanza de las estrategias, un liderazgo activo, metas concertadas y

obligaciones compartidas (Lie, A., 2011), al tiempo que se promueve la participación en los espacios de formulación de políticas y se fomentan las estrategias que aporten a la formación.

Adaptabilidad y pertinencia de políticas Laborales: El entorno económico es dinámico y cambia constantemente. Por ello, las políticas laborales deben ser adaptables y dar respuesta eficientemente a esos cambios inesperados, asegurando así la resiliencia y adaptabilidad del mercado laboral, priorizando la protección del trabajador y de la capacidad de generación de empleo de los territorios. En este caso, desde el punto de vista de la evaluación empírica, se ha encontrado que como herramienta para promover la resiliencia en el mercado de trabajo, las políticas pueden dirigirse hacia la inserción ocupacional con criterios que impliquen la evaluación de las competencias que representan elementos de cercanía entre diferentes ocupaciones de los sectores económicos presentes en los territorios, brindando herramientas que permitan a los trabajadores integrarse efectivamente en otras actividades en caso de inestabilidades del mercado de trabajo, esto bajo la teoría de conexión entre ocupaciones o trabajos (Moro, E. et al., 2021) de igual forma la gestión hacia el fortalecimiento de los mercados de bienes y servicios, además de la integración regional en redes de producción mundiales son elementos que permean los mercados de trabajo locales respecto a las tendencias que podrían afectarles. (Sondermann, D. 2016; Clark, J., y Bailey, D. 2018)

Respuesta al Impacto de la Pandemia: Para reactivar la economía local tras la crisis sanitaria, es esencial implementar programas de empleo temporal, crear fondos de ayuda para pequeñas y medianas empresas afectadas y promover capacitación en línea en habilidades digitales y reubicación laboral. Esta recuperación de la economía postpandemia implica el establecimiento de incentivos fiscales para empresas que contraten nuevos empleados, la promoción de inversiones en sectores emergentes con potencial de crecimiento y el desarrollo de programas de formación técnica alineados a las demandas laborales actuales.

Implicaciones Laborales a Largo Plazo: Ante un futuro incierto, es esencial impulsar la investigación sobre tendencias laborales futuras y adaptar la formación educativa en consecuencia. Además, el trabajo flexible y remoto debe ser promovido como una nueva modalidad laboral adaptada a los nuevos tiempos.

Elementos intermedios

Promoción de la Igualdad de Género Implementar políticas y programas que reduzcan las brechas de género en el mercado laboral es esencial. Se busca fomentar la participación de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres y viceversa. Las acciones por tomar incluyen programas de capacitación, proporcionar acceso a educación y establecer medidas firmes contra la discriminación de género. En este caso estudios sugieren que la promoción de la igualdad de género en los mercados laborales puede requerir políticas sociales dirigidas a las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, la educación y el cuidado de los niños (Haas, L., 1990), así como tener en cuenta las estructuras salariales, las habilidades no observadas (Lee, J., & Wie, D., 2017) y las normas culturales (Jayachandran, S., 2020).

Abordaje de la Informalidad Para transformar la economía informal en formal, es necesario implementar estrategias específicas. Los programas de capacitación, los incentivos fiscales y la simplificación de trámites para la creación de empresas son acciones clave. La formalización puede llevar a una mayor estabilidad laboral y a la ampliación de la base tributaria.

Diversificación Económica en Boyacá Para reducir la dependencia de sectores tradicionales, es esencial impulsar la diversificación económica de Boyacá. Esto implica promover el desarrollo de sectores emergentes que generen empleo de calidad. Esta diversificación económica puede ser impulsada eficazmente por factores como la formación bruta de capital, el desarrollo financiero,

la participación de la mano de obra, la educación, el aseguramiento del Estado de Derecho y la buena gobernanza (Jolo, A., et al., 2022), aunque se debe reconocer reconocen el papel de la rigidez institucional o de la estructura económica, las densidades productiva y las relaciones interregionales o de comercio (Alonso, J., y Martín, V., 2019).

Atención a Variaciones Regionales: Es vital diseñar programas de empleo y capacitación específicos para las regiones más afectadas por diversas crisis. La estrategia también debe incentivar la inversión en estas regiones mediante beneficios fiscales y fomentar el turismo local como método para reactivar sus economías. De igual forma, es importante la promoción de estructuras industriales diversas y un capital humano cualificado (Saito, H., y Wu, J., 2016), aplicando políticas regionales adaptadas a la composición especifica de la industria y las competencias de la mano de obra (González, A., 2017).

Desocupación y Población Fuera de la Fuerza Laboral: Se propone la creación de plataformas de vinculación laboral dirigidas a la población que busca reingresar al mercado de trabajo. Además, es necesario llevar a cabo campañas de sensibilización sobre los beneficios y la importancia del trabajo formal.

Relación entre Nivel Educativo y Posición Ocupacional: La educación es la base de un empleo de calidad. Por ello, es necesario diseñar cursos y programas de formación técnica que respondan a las demandas actuales del mercado. Las empresas deben ser incentivadas para capacitar y promover internamente a sus trabajadores, potenciando su desarrollo profesional.

Dinámica del Mercado Laboral y Diversificación del Empleo: Para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado, es esencial fomentar la diversificación productiva en sectores con alto potencial de crecimiento. La formación en áreas como tecnología, energías renovables y servicios digitales debe ser incentivada. En este caso las políticas eficaces del mercado laboral deben ir más allá de pretender aumentar la flexibilidad frente a una dinámica cambiante, aquí abordar las asimetrías entre la oferta y la demanda de cualificaciones es relevante, además de potenciar el escenario económico (Pavlidou, N., 2011), todo esto al tiempo que se sensibiliza a los trabajadores la responsabilidad individual de potenciar su empleabilidad y capacidades frente a los cambios tecnológico y tendencias de reducción de costos en las empresas (Green, A., 2017).

Elementos específicos

Modernización Industrial en Boyacá Apoyar la inversión en tecnología y capacitación para la industria manufacturera de Boyacá es fundamental para incrementar la productividad y el valor añadido. Se proponen incentivos fiscales y financieros para la adopción de tecnologías avanzadas y la diversificación de la producción. Esta promoción de la modernización industrial puede lograrse introduciendo industrias de alta tecnología con políticas preferenciales, ampliando la economía digital y el impulso de la Ciencia, la tecnología y la Innovación (Su, J., et al, 2021), y aplicando sistemas y mecanismos de apoyo a la modernización acordes con la economía de la información (Kwilinski, A., 2018).

Desafíos Específicos en Departamentos como Boyacá: Se deben establecer programas de apoyo para la modernización y diversificación del sector agropecuario, así como desarrollar programas de capacitación para la población adulta, con especial atención a las diferencias de género y nivel educativo.

Desafíos de Subocupación en Boyacá: Se busca impulsar la creación de empleos de calidad a través de incentivos a las empresas que ofrecen buenas condiciones laborales. Los programas de capacitación deben orientarse a la mejora continua de habilidades y competencias laborales para elevar la calidad del empleo en la región.

Población Fuera de la Fuerza de Trabajo: Es esencial desarrollar programas de incentivos para aprovechar el capital humano en la "Fuerza de Trabajo Potencial" buscando las oportunidades de vincular este personal como refuerzo en los sectores económicos del departamento.

Desafíos de las Diferencias Urbanas y Rurales: Se deben impulsar iniciativas que promuevan la conectividad y la digitalización en zonas rurales, combinadas con programas de formación y capacitación en agricultura moderna, para cerrar la brecha entre las áreas urbanas y rurales. Las iniciativas para reducir la brecha entre las zonas urbanas y rurales en el acceso digital y la agricultura moderna incluyen la inclusión en el sistema financiero digital (Ji, X., et al., 2021), el fomento de las asociaciones de productores y el tratamiento de cuestiones como el acceso a los servicios y la financiación formal.

Retos de Grupos Etarios: Es crucial diseñar programas de inserción laboral y capacitación específicos para jóvenes, incentivando al mismo tiempo políticas de apoyo a jóvenes emprendedores para asegurar un futuro laboral prometedor para las nuevas generaciones.

Atención a las Diferencias de Género en el Trabajo: La igualdad de género en el ámbito laboral es una prioridad. Se deben implementar programas de capacitación y empoderamiento específicos para mujeres, especialmente en sectores tradicionalmente masculinos, acompañados de políticas que aseguren igualdad salarial y de oportunidades en el mercado laboral. De igual forma, es relevante abordar la segregación ocupacional que influencia brechas salariales (Kalantari, B., 2012), la devaluación del trabajo doméstico y los estereotipos de género, así como promover cambios políticos frente al manejo de estas brechas.

Relación entre Vacantes y Oferentes: El objetivo es fortalecer la vinculación laboral. Por ello, es esencial la creación de plataformas digitales de vinculación a nivel regional y potenciar eventos como ferias de empleo y networking para acercar a empleadores y candidatos. Para garantizar una vinculación laboral efectiva, se debe fortalecer la plataforma del Servicio Público de Empleo, ofreciendo datos precisos y actualizados. Además, se deben impulsar campañas que resalten la importancia de reportar vacantes y buscar empleo por medios formales. El mejoramiento de los procesos de emparejamiento entre demandantes de empleo y oferentes pasa por la reducción de los costes de búsqueda, abordando los y fricciones para el acceso a la información, además de tecnologías y plataformas de fácil acceso que soporten estos procesos (Pedraza, P., et al., 2020).

Alineación entre Nivel Educativo y Áreas de Conocimiento: La educación debe estar en sintonía con las demandas laborales. Se busca establecer alianzas entre universidades, empresas y gobierno para adaptar currículos a las demandas actuales, poniendo especial énfasis en áreas como ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Interacción entre Sectores Económicos y Nivel Educativo Requerido: La investigación constante sobre sectores emergentes y las competencias requeridas es fundamental. Se propone el establecimiento de programas de becas para formación en áreas de alta demanda para asegurar que la fuerza laboral esté preparada para las demandas del mercado.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Alonso, J., & Martín, V. (2019). Product relatedness and economic diversification at the regional level in two emerging economies: Mexico and Brazil. Regional Studies, 53, 1710 - 1722. https://doi.org/10.1080/00343404.2019.1605441.

Brunetti, A., Kisunko, G., & Weder, B. (1999). Institutions in Transition: Reliability of Rules and Economic Performance in Former Socialist Countries. . https://doi.org/10.1596/1813-9450-1809.

Chenic, A., Angelescu, C., & Gheorghita, A. (2012). Providing Labor Market Flexicurity and Quality of Life Through Better Education and Professional Training. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 46, 4560-4566. https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2012.06.296.

Clark, J., & Bailey, D. (2018). Labour, work and regional resilience. Regional Studies, 52, 741 - 744. https://doi.org/10.1080/00343404.2018.1448621.

Green, A. (2017). Implications of technological change and austerity for employability in urban labour markets. Urban Studies, 54, 1638 - 1654. https://doi.org/10.1177/0042098016631906.

Guo, A., Wei, H., Zhong, F., Liu, S., & Huang, C. (2020). Enterprise Sustainability: Economic Policy Uncertainty, Enterprise Investment, and Profitability. Sustainability, 12, 3735. https://doi.org/10.3390/su12093735.

Haas, L. (1990). Gender Equality and Social Policy. Journal of Family Issues, 11, 401 - 423. https://doi.org/10.1177/019251390011004004.

Jayachandran, S. (2021). Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries. IMF Economic Review, 69, 576 - 595. https://doi.org/10.1057/s41308-021-00140-w.

Ji, X., Wang, K., Xu, H., & Li, M. (2021). Has Digital Financial Inclusion Narrowed the Urban-Rural Income Gap: The Role of Entrepreneurship in China. Sustainability1 13, 8292. https://doi.org/10.3390/SU13158292.

Jolo, A., Ari, I., & Koç, M. (2022). Driving Factors of Economic Diversification in Resource-Rich Countries via Panel Data Evidence. Sustainability, 14, 2797. https://doi.org/10.3390/su14052797.

Kalantari, B. (2012). The Influence of Social Values and Childhood Socialization on Occupational Gender Segregation and Wage Disparity. Public Personnel Management, 41, 241 - 255. https://doi.org/10.1177/009102601204100203.

Kwilinski, A. (2018). Mechanism of modernization of industrial sphere of industrial enterprise in accordance with requirements of the information economy. Marketing and Management of Innovations, 4, 116-128. https://doi.org/10.21272/mmi.2018.4-11

Lechner, M. (2002). Program Heterogeneity and Propensity Score Matching: An Application to the Evaluation of Active Labor Market Policies. Review of Economics and Statistics, 84, 205-220. https://doi.org/10.1162/003465302317411488.

Lee, J., & Wie, D. (2017). Wage Structure and Gender Earnings Differentials in China and India. World Development, 97, 313-329. https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2017.04.016.

Lie, A. (2011). Coordination processes and outcomes in the public service: the challenge of inter-organizational food safety coordination in Norway. Public administration, 89 2, 401-417. https://doi.org/10.1111/J.1467-9299.2010.01845.X.

Maredza, A., & Nyamazunzu, Z. (2016). Business Confidence in South Africa: Identifying Key Domestic Drivers and The Nature of Their Impact.. Proceedings of the 6th Economic & Finance Conference, OECD Headquarters, Paris. https://doi.org/10.20472/EFC.2016.006.016.

Moro, E., Frank, M., Pentland, A., Rutherford, A., Cebrian, M., & Rahwan, I. (2021). Universal resilience patterns in labor markets. Nature Communications, 12. https://doi.org/10.1038/s41467-021-22086-3.

Neisingh, P., & Stokman, A. (2013). What Drives Consumer Confidence in Times of Financial Crises? Evidence for the Netherlands. De Nederlandsche Bank Working Paper No. 394. https://doi.org/10.2139/ssrn.2338977.

Pauw, K., Oosthuizen, M., & Westhuizen, C. (2007). Graduate Unemployment in the Face of Skills Shortages: A Labour Market Paradox. DPRU Working Paper No. 06/114. https://doi.org/10.2139/ssrn.964899.

Pavlidou, N., Tsaliki, P., & Vardalachakis, I. (2011). Technical change, unemployment and labor skills. International Journal of Social Economics, 38, 595-606. https://doi.org/10.1108/03068291111139230.

Pedraza, P., Guzi, M., & Tijdens, K. (2020). Life Satisfaction of Employees, Labour Market Tightness and Matching Efficiency. International Journal of Manpower, 42, 341-355. https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0323.

Saito, H., & Wu, J. (2015). Agglomeration, Congestion, and U.S. Regional Disparities in Employment Growth. Journal of regional science, 56, 53-71. https://doi.org/10.1111/jors.12204.

Sondermann, D. (2016). Towards More Resilient Economies: The Role of Well-Functioning Economic Structures. Journal of Policy Modeling, 40, 97-117. https://doi.org/10.1016/J.JPOLMOD.2018.01.002.

Su, J., Su, K., & Wang, S. (2021). Does the Digital Economy Promote Industrial Structural Upgrading?—A Test of Mediating Effects Based on Heterogeneous Technological Innovation. Sustainability, 13, 10105. https://doi.org/10.3390/su131810105.

Villareal, A., Mack, E., & Flores, M. (2016). Industrial complexes in Mexico: implications for regional industrial policy based on related variety and smart specialization. Regional Studies, 51, 537 - 547. https://doi.org/10.1080/00343404.2015.1114174.

Yusof, S. (2008). The long-run and dynamic behaviors of wages, productivity and employment in Malaysia. Journal of Economic Studies, 35, 249-262. https://doi.org/10.1108/01443580810887805.