Bogotá D.C., 26 de agosto del 2024

Doctora:

CARLA ESTEFANIA POVEDA GUTIERREZ
Secretaria General
MINISTERIO DE TRABAJO
Ciudad

Cordial Saludo,

Ref: **Solicitud aclaratoria y de estudio para modificación.**

Realizando la respectiva revisión a la SOLICITUD DE PROPUESTAS (SP) PROCESO No. PFPE-396-SD-CF- Selección Directa (SD) Procedimiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) PROGRAMA PARA FORTALECER POLÍTICAS DE EMPLEO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PRÉSTAMO 4934/OC-CO Y CONVENIOS DE FINANCIAMIENTO NO REEMBOLSABLES GRT/CF-17823-CO Y 4935/GR-CO "Consultoría para la implementación de los componentes de formación y entrega de incentivos monetarios en las regiones, departamentos y municipios priorizados, en el marco de la operación de la iniciativa Plan de Empleo para Fortalecer las Políticas de Empleo", se realiza la solicitud de aclaración y estudio de modificación a los ítems señalados los cuales cuentan con su respectiva sugerencia modificatoria y justificación:

1. Dando contexto a la presente solicitud aclaratoria y modificatoria en primer lugar se busca tener claridad en los tiempos explícitos para el proceso de formación y métrica establecida para el módulo de vinculación laboral ya que a partir de este se generará la dispersión de incentivos a los beneficiarios componente clave en la ejecución de la iniciativa.

Cita textual:

Ubicación: Tabla instrucciones para los consultores método de selección basada en calificación de consultores – hoja de datos. (SP. P.19)

"Mínimo dieciséis (16) cursos cortos basados en educación informal.

- *Se deberán realizar por lo menos dos cursos por departamento priorizado considerando que por cada departamento deben atender mínimo 2 municipios.*
- *La duración de cada curso que se implementarán en el marco de este componente debe ser de mínimo cuarenta (40) horas.*
- *Por cada departamento deberán generarse mínimo uno (1) o máximo dos (2) tipos de cursos, dependiendo la vocación productiva local a fortalecer para cada uno de los municipios que se intervendrán en los departamentos referenciados.*
- *Se realizará un entrenamiento denominado módulo de vinculación laboral de cuarenta (40) horas para las personas que tomen el curso corto y se encuentren en la ruta de colocación."* (SP. P.19)

Sugerencia Modificatoria: ítem 2 y 5.

"Mínimo dieciséis (16) cursos cortos basados en educación informal.

- Se deberán realizar por lo menos dos cursos por departamento priorizado considerando que por cada departamento deben atender mínimo 2 municipios.
- La duración de cada curso que se implementará en el marco de este componente debe ser de mínimo cuarenta (40) horas **dentro del cual se ejecutarán transversalmente acciones correspondientes al módulo de vinculación laboral.**
- Por cada departamento deberán generarse mínimo uno (1) o máximo dos (2) tipos de cursos, dependiendo la vocación productiva local a fortalecer para cada uno de los municipios que se intervendrán en los departamentos referenciados.
- Se realizará un entrenamiento denominado módulo de vinculación laboral, **considerado dentro de las acciones del curso corto, destinando mínimo dos (2) horas específicas del mismo para aportar en el avance de intermediación laboral y ruta de colocación de los beneficiarios.**

Justificación:

Es necesario reconocer que el módulo de vinculación laboral está inmerso en el proceso de formación corta y la ejecución transversal de la iniciativa.

No obstante, los ítems señalados para su estudio y modificación mencionan una duración de 40 horas para cada curso y 40 horas para el entrenamiento del módulo de vinculación laboral, dando la impresión de que estos dos procesos son independientes y suman un total de 80 horas. Esta percepción contrasta con la presentación de la tabla No 6 (págs. 64-65), en la cual el módulo de vinculación laboral no especifica una carga horaria. La tabla muestra una sumatoria total de 40 horas; sin embargo, al sumar las horas relacionadas en el proceso formativo, el total es de 38 horas, lo que no coincide con la duración solicitada de 40 horas. Esta discrepancia dificulta la evaluación del proceso formativo en términos de aprendizaje, asistencia y claridad en la asignación del incentivo 2.

2. A continuación, se propone una estrategia para consolidar la información en el proceso de perfilamiento y pre-registro, con el objetivo de minimizar la pérdida de datos y garantizar su protección.

Cita textual:

Ubicación: Tabla No 4 Esquema de intervención iniciativa plan empleo vigencia 2024. Etapa de preinscripción y perfilamiento inicial (SP. P.58)

"La Pre-inscripción se podrá realizar, a través de una de las dos vías que estarán disponibles: i) Canal de WhatsApp asistido, o ii) inscripción presencial en centros de atención. Se podrá modificar dependiendo de las condiciones del participante, previa verificación con el apoyo a la supervisión o la supervisión. i) Canal de WhatsApp asistido, la persona interactuará para ir respondiendo preguntas conducentes a obtener la información necesaria para el registro, pero también relevante para nutrir el perfilamiento que será tenido en cuenta al momento de hacer la intermediación laboral.

En este punto, se evaluará la orientación a futuro de la persona, así como sus hábitos actuales, preferencias, información sociodemográfica y que dé una idea de aspectos de su contexto familiar que puedan influir en los resultados del incentivo.

El canal de WhatsApp se propone como una alternativa viable, dado que es un canal normalmente subsidiado por el servicio de telefonía, con lo que se estaría rompiendo una brecha digital, ya que no exige que la persona tenga conexión a internet, ni que sepa navegar en una página web.

ii) Pre-inscripción presencial. El Consultor deberá acompañar a los potenciales participantes en el diligenciamiento del formulario de preinscripción, el cual debe ser firmado por cada uno de ellos, con

la autorización para el tratamiento de datos." (SP. P.58)

Sugerencia Modificatoria:

La Pre-inscripción se podrá realizar a través de dos vías disponibles: i) Plataforma propia desarrollada por la Fundación, o ii) inscripción presencial en territorio. Estas opciones se podrán modificar dependiendo de las condiciones del participante, previa verificación con el apoyo a la supervisión o la supervisión.

i) Plataforma propia de la Fundación: Los potenciales participantes accederán a una plataforma diseñada específicamente para manejar el proceso de perfilamiento de manera efectiva. Esta plataforma permitirá la recopilación de datos demográficos y socioeconómicos de manera confiable y de calidad. El acceso a la plataforma no requiere un uso intensivo de la banda de navegación, lo que facilita su utilización en áreas con conectividad limitada.

ii) Pre-inscripción presencial: El Consultor deberá acompañar a los potenciales participantes en el diligenciamiento del formulario de preinscripción a través de esta vía presencial. El aplicativo de la Fundación deberá ser diligenciado con el acompañamiento del profesional en territorio. Esta opción presencial se incluye para brindar una alternativa a aquellos participantes que prefieran o necesiten un acompañamiento en persona durante el proceso de preinscripción o que no cuenten con los medios tecnológicos propios para hacerlo.

Adicionalmente, se propone que el canal de WhatsApp sea el medio de comunicación y difusión del link de inscripción, así como, un canal de atención para consultas y solicitudes de los preinscritos (PQR), mientras que la recolección de datos y el perfilamiento se realicen a través de la plataforma principal de la Fundación. Esto asegurará la calidad y confiabilidad de la información recopilada y generará acciones de acompañamiento efectivo al proceso de preinscripción.

Justificación:

Desde la Fundación se propone desarrollar una plataforma propia para el registro y almacenamiento de la información, asegurando así su calidad y confiabilidad como **valor agregado**. Esta plataforma estará diseñada para manejar el proceso de perfilamiento de manera efectiva, lo que es crucial para la recopilación de datos demográficos y socioeconómicos. La plataforma responderá a los criterios con los que cuenta la plataforma SISE.

El acceso a la plataforma no requerirá un uso intensivo de la banda de navegación, lo que facilitará su utilización en áreas con conectividad limitada. Al hacer uso exclusivo de WhatsApp, debido a la cantidad de preguntas y la necesidad de consolidar la información de manera precisa, podría no dar garantías de la calidad de la información recopilada.

Por esta razón, proponemos que WhatsApp sea un medio de atención para consultas y solicitudes de los preinscritos (PQR), un medio de orientación y direccionamiento a la plataforma en el proceso de inscripción y de ejecución del proyecto. Ahora bien, el acompañamiento presencial será otro medio que permita apoyar en territorio a los potenciales beneficiarios para el mismo fin.

3. Solicitud modificatoria para realizar el proceso de registro SISE durante la etapa de formación.

Cita textual:

Ubicación: Tabla No 4 Esquema de intervención iniciativa plan empleo vigencia 2024. Etapa de Inscripción. (SP.P.58)

"El participante además deberá ser registrado en la plataforma del servicio público de empleo - SISE. https://www.serviciodeempleo.gov.co/inicio." (SP.P.58)

Sugerencia Modificatoria:

La solicitud atañe a que dicha actividad de registro sea realizada en plataforma, durante la etapa de formación y no exclusivamente dentro de la etapa de inscripción, de manera específica durante la implementación del **componente 2 Desarrollo de procesos de formación para el trabajo – Educación informal.**

Justificación

Para garantizar la eficiencia y efectividad del proceso de inscripción y perfilamiento, proponemos que el registro en la plataforma del Servicio Público de Empleo (SISE) se realice como parte integral de las actividades formativas en el **Componente 2** ***Desarrollo de procesos de formación para el trabajo – Educación informal***.

Esta integración no solo asegura que los participantes cumplan con los requisitos formales del programa, sino que también les proporciona una comprensión práctica y contextualizada del uso de la plataforma, potenciando su aplicabilidad en futuras búsquedas laborales. Al incorporar el registro dentro de las acciones de formación, se optimizan los tiempos y recursos, al tiempo que se fortalece la capacidad de los participantes para auto gestionar su perfil laboral de manera autónoma y continua, alineando así el proceso con los objetivos de desarrollo de competencias y empleabilidad del programa.

4. Se propone evaluar las modalidades de contrato válidas durante el proceso de intermediación laboral.

Cita textual:

Ubicación: Tabla No 4 Esquema de intervención iniciativa plan empleo vigencia 2024. Etapa de intermediación laboral. (SP.P.60)

"Parte fundamental de la intervención, se podrá verificar cuando el participante haya estado vinculado con un Contrato Válido para Métricas (término fijo o de Obra o Labor). (SP.P.60);

y en las demás las referencias que aluden a las modalidades contractuales dentro del documento SP.

Sugerencia Modificatoria "negrilla":

Parte fundamental de la intervención, se podrá verificar cuando el participante haya estado vinculado con un Contrato Válido para Métricas (término fijo, por Obra o Labor, **término indefinido o contrato de aprendizaje**)

Justificación:

Marco legal laboral colombiano:

En relación con los tipos de contratos mencionados, es importante destacar las disposiciones legales pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo (CST), Código Civil y Código de Comercio de Colombia:

- Contrato a Término Indefinido:

  Duración: No tiene una fecha de finalización
  Referencia Legal: Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.
  Fuente: Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 47.

- Contrato de Aprendizaje

  Duración: Incluye una fase de formación y una fase práctica, no superando los 2 años.
  Referencia Legal: Ley 789 de 2002, Artículos 30 a 36.
  Fuente: Ley 789 de 2002, Artículos 30 a 36.

Estas normativas garantizan que los contratos mencionados cumplan con los requisitos legales necesarios para establecer una relación laboral válida, adaptándose a la naturaleza y duración específica de cada tipo de contrato y/o labor para la cual han sido suscritos.

Teniendo en cuenta que las regiones Amazónica, Orinoquía y Andina se caracterizan por una alta volatilidad económica en sectores como la construcción y la reparación de vehículos. Para abordar estos desafíos, es crucial implementar una diversificación en las modalidades contractuales. Considerar contratos indefinidos y contratos de aprendizaje permitirá a las empresas adaptarse y vincularse a los desafíos regionales, respondiendo a las fluctuaciones del mercado y facilitando la integración de trabajadores provenientes de la informalidad laboral.

Como factor clave, muchos trabajadores en estas regiones prefieren la flexibilidad y rapidez en la obtención de ingresos, y están menos interesados en los requisitos administrativos, burocráticos y el compromiso a largo plazo que implica el empleo formal. Para adaptar la población que está bajo estás dinámicas, es esencial ofrecer modalidades contractuales que permitan una transición gradual y flexible hacia la formalidad, contemplar los contratos de aprendizaje es de vital importancia ya que en estos casos se permite apalancar de manera simultánea las proyecciones laborales y educativas.

5. La participación efectiva de los beneficiarios durante la ejecución de la iniciativa debe tener en cuenta que pueden surgir situaciones excepcionales, por lo que es necesario reconocer la flexibilidad en las modalidades de participación y minimizar el riesgo de deserción.

Cita textual:

Ubicación: Consideraciones: Participación efectiva (SP.P.69)

"*Participación efectiva: Se entiende por toda aquella participación a los módulos y sesiones de los cursos ofertados, que cuenta con el correspondiente reporte de asistencia en medios electrónicos, que valide la efectiva asistencia de las personas beneficiarias. Se deberá diligenciar formatos de asistencia para cada una de las sesiones desarrolladas, en el marco de los cursos de cursos cortos de educación informal ofertados en este contrato. Estos listados de asistencia deberán contar con los datos de realización de la jornada, los datos de identificación de cada una de las personas beneficiarias participantes y su correspondiente firma." (SP.P.69)*

Sugerencia Modificatoria:

Se solicita agregar el siguiente planteamiento:

En casos específicos en los que se realicen sesiones asincrónicas, sincrónicas virtuales, conforme al diseño metodológico de los cursos cortos, o en situaciones de fuerza mayor (como inicio en el proceso de vinculación laboral, calamidad familiar o incapacidad médica) que obliguen a los participantes a usar alternativas asincrónicas o sincrónicas virtuales en lugar de sesiones presenciales, las evidencias del desarrollo de actividades (como fotografías, guías de trabajo u otros medios) serán aceptadas como soporte de participación. Estas evidencias deben ser validadas por el capacitador y reportadas en la matriz de seguimiento.

Justificación:

Considerando que dentro de las apuestas de la iniciativa se busca minimizar las barreras de acceso, es fundamental ofrecer alternativas a los beneficiarios para que puedan cumplir plenamente con el proceso. Por ello, es esencial disponer de estrategias que permitan alcanzar las metas propuestas tanto en la formación como en el proceso de vinculación laboral.

De este modo, ante las particularidades que pueden surgir, y especialmente teniendo en cuenta la posibilidad de ofertar sesiones asincrónicas durante la implementación de la iniciativa, la firma no debe ser el único medio de verificación para validar una participación efectiva. Por tal razón, se propone considerar las evidencias del proceso también como soporte de participación; están también permiten validar que el beneficiario cumplió con las actividades propuestas. Considerarlo de esta manera permite pensar en el diseño de un proceso formativo flexible, sin comprometer la calidad en la ejecución de los cursos y de forma adicional minimizando el riesgo de deserción de los beneficiarios.

6. Es importante evaluar el tiempo solicitado para la validación de contratos aportados en la ruta de colocación en términos de duración, teniendo en cuenta las particularidades de los municipios priorizados.

Cita textual:

Ubicación: Consideraciones (SP.P. 71)

Condiciones: " El contrato de trabajo deberá ser a ***término fijo o de obra o labor*** *suscrito entre el empleador y la persona orientada por un periodo de duración de* ***mínimo seis (6) meses****."* (SP.P. 71)

Sugerencia Modificatoria "negrilla":

Condiciones: El contrato de trabajo suscrito entre el empleador y la persona orientada **deberá cumplir con las condiciones establecidas por la normatividad laboral colombiana vigente, según el tipo de contrato y para el caso de los contratos a término fijo, estos deberán tener una duración igual o superior a dos (2) meses.**

Justificación:

Validar empleos formales cortos en un programa de empleabilidad es crucial por varias razones, especialmente cuando se considera el contexto de empresas emergentes que aún están en proceso de formalización.

Muchas empresas emergentes están en las primeras etapas de formalización, lo que significa que están consolidando sus operaciones, estructura legal y financieras. En este contexto, ofrecer empleos largos puede ser un desafío, ya que estas empresas aún no tienen la capacidad de ofrecer contratos a largo plazo debido a la inestabilidad financiera o la falta de proyección. Validar empleos formales cortos permite a estas empresas cumplir con sus obligaciones laborales sin comprometer su crecimiento a largo plazo, les permite motivar al sector empresarial en las regiones a proporcionar alternativas de empleabilidad formal.

La validación de empleos cortos fomenta la formalización progresiva en las empresas. A medida que las empresas crecen y se estabilizan, pueden pasar de ofrecer contratos cortos a contratos más largos. Este enfoque gradual permite que las empresas se adapten a las exigencias del mercado laboral formal sin verse abrumadas, lo que a largo plazo contribuye a una mayor sostenibilidad económica y laboral.

Las dinámicas laborales de las regiones considerando las actividades económicas priorizadas pueden favorecer empleos formales de corta duración, ya sea por la estacionalidad de ciertos sectores (como la agricultura) o por la naturaleza de las industrias locales. Validar estos empleos permite adaptarse a las realidades locales y a las preferencias de los trabajadores, quienes pueden preferir trabajos formales temporales para complementar otras actividades económicas. La justificación técnica puede consultarse de manera detallada en el **Anexo 1: soporte técnico modalidades contractuales a las características económicas y sociales de estas regiones.**

En cuanto a los contratos de obra o labor es importante tener en cuenta que dentro del marco normativo laboral contempla las siguientes características:

-Duración: Dura lo que tomé la realización de la obra o labor contratada.
-Referencia Legal: Artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Fuente: Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 45.

Por tal razón, no es posible garantizar que dentro del documento copia de contrato se encuentre el tiempo de ejecución del mismo.

7. Se propone considerar otros soportes para la verificación en la ruta de colocación.

Cita textual:

*Requisitos para Pago: "Se debe incluir por parte del consultor en sus entregables del proyecto u**na copia del contrato de trabajo, planilla de seguridad social** (ya sea a término fijo o de obra o labor) suscrito entre el empleador y la persona orientada por un periodo de duración de **mínimo seis (6) meses.**" (SP.P. 71)*

Sugerencia Modificatoria "negrilla":

Requisitos para Pago: **El consultor deberá incluir en los entregables del proyecto una copia del certificado laboral o del contrato suscrito entre el empleador y la persona orientada, en la que se evidencian los datos de identificación, la relación contractual laboral, el tipo de contrato, la fecha de vinculación, y la duración, que deberá ser igual o superior a dos (2) meses para el caso de los contratos a término fijo. Las demás modalidades contractuales, como el contrato a término indefinido, el contrato por obra o labor, y el contrato de aprendizaje, deberán ajustarse a la normativa laboral vigente en Colombia.**

Justificación:

Además de la presentación del documento de contrato laboral es importante considerar la presentación de la certificación laboral como documento soporte válido, teniendo en cuenta que esta también garantiza la existencia de una vinculación laboral contemplada dentro del Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50 de 1990) artículo 22, artículo 54, en donde se definen las características y condiciones de estos acuerdos, especificando que deben ser acordados por escrito y detallando los términos del servicio a prestar. Ambos documentos proporcionan una evidencia confiable y legal de la relación laboral, cumpliendo con los requisitos establecidos por la legislación colombiana.

Respecto a las planillas de pago de seguridad social en Colombia tales como certificaciones de afiliación a entidades de salud, pensión y riesgos laborales, no constituyen una prueba definitiva de la existencia de una relación laboral formal dado que también pueden ser utilizados por trabajadores independientes u ocasionales (Ley 100 de 1993). Por tal razón, sería importante no considerarlo como un documento de validación o soporte a presentar.

8. Si existe viabilidad para la modificación en el SP para los numerales 5,6 y 7 del presente documento con el fin de aportar al fortalecimiento de las políticas de empleo en las regiones, departamentos y municipios priorizados, en el marco de la operación en la iniciativa plan empleo, la Fundación Alberto Merani propone incluir un nuevo producto al 3er pago del contrato que incluya:

Estudio Diagnóstico Local para Adaptación Contractual

Para asegurar una implementación efectiva de las modalidades contractuales, se propone realizar un estudio diagnóstico en las regiones Amazónica, Orinoquía y Andina. Este ***evaluará las necesidades y expectativas tanto de empleadores como de trabajadores en relación con las modalidades contractuales y su temporalidad***. La información obtenida permitirá diseñar planes más efectivos y adaptados a las realidades locales, facilitando el avance en el cumplimiento de las metas de los planes de desarrollo local en cuanto a la transición de la formalización de empleo, empresarial e industrial.

Adaptación y Beneficios de Modalidades Contractuales

El estudio diagnóstico proporcionará una base sólida para adaptar las modalidades contractuales a las condiciones específicas de cada región. Al alinear los contratos con las realidades económicas y laborales locales, buscando promover una mayor integración de trabajadores informales al mercado formal, mejorando la estabilidad laboral y reduciendo la resistencia al cambio.

9. Solicitud de verificación de tiempos para aportar a la entidad contratante los entregables mencionados.

Cita textual:

Tabla Pago por concepto de remuneración: "50% del valor por concepto de remuneración por honorarios fijos, que se pagará con la presentación de los entregables 4, 5 y 6 descritos en la sección 5 de los Términos de Referencia". (SP.P. 75)

E4: Informe cualitativo y cuantitativo final de la ejecución de los componentes operativos. E5. Documento de lecciones aprendidas en el marco de la iniciativa

Sugerencia Modificatoria "negrilla":

Tabla Pago por concepto de remuneración: “50% del valor por concepto de remuneración por honorarios fijos, que se pagará con la presentación del **entregable 6** descritos en la sección 5 de los Términos de Referencia.

Tercer Pago: *10% del valor por concepto de remuneración por honorarios fijos, que se pagará con la presentación de* ***los entregables 4, 5 y*** *7* ***descritos*** *en la sección 5 de los Términos de Referencia.*

Justificación

Un informe generado antes de la conclusión del programa se basaría en datos parciales e incompletos. La falta de datos completos puede llevar a conclusiones equivocadas o prematuras sobre la efectividad de la iniciativa, lo que a su vez podría influir negativamente en las decisiones futuras o en la implementación de mejoras necesarias.

Las lecciones aprendidas suelen derivarse de una evaluación integral del impacto de todas las actividades propuestas en el plan de trabajo. Si las actividades no se han completado, cualquier resultado del impacto estará sesgado o será insuficiente. Esto podría resultar en la identificación de lecciones equivocadas, lo que podría perjudicar la efectividad de futuros programas de empleabilidad.

Durante la ejecución completa, surgen desafíos que pueden no ser evidentes hasta las etapas finales. La capacidad de identificar y analizar estos desafíos es crucial para extraer lecciones valiosas. Si el informe se entrega antes de la finalización de las actividades previstas del contrato, es probable que se omitan problemas importantes que solo se manifiestan en las últimas fases del proceso, lo que resultaría en un análisis incompleto de las soluciones posibles.

10. En razón a las solicitudes anteriormente expuestas, si estas llegaran a resultar en una adenda al documento “Solicitud de propuesta No. PFPE-396-SD-CF”, se solicita a la entidad ampliar el plazo de entrega de la propuesta técnica, dos (2) días hábiles posterior a la fecha inicialmente propuesta por la entidad.

Sin otro particular, agradecemos al Ministerio del Trabajo por la revisión y consideración de las solicitudes de aclaración y modificación que hemos presentado en relación con el documento “Solicitud de propuesta No. PFPE-396-SD-CF”. Permaneceremos atentos a la evaluación y respuesta de cada una de las sugerencias mencionadas.

Cordialmente,



Camilo Andres Caraballo Prado

Director de proyectos

Fundación Internacional de pedagogía Conceptual Alberto Merani

Anexo 1: soporte técnico modalidades contractuales a las características económicas y sociales de estas regiones.

Contexto General

En Colombia, el desarrollo económico ha sido notable en diversas regiones, particularmente en la Amazonía, Orinoquía y Andina. Sin embargo, este crecimiento no siempre se traduce en empleo formal y estable. Las fluctuaciones en sectores como el comercio, la construcción, la reparación de vehículos y la agricultura revelan que, a pesar del dinamismo, la estabilidad laboral sigue siendo un reto.

Para abordar esta realidad, es fundamental adaptar las modalidades contractuales a las características económicas y sociales de estas regiones, con el fin de fomentar un empleo estable y promover la formalización laboral, en línea con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

El siguiente documento contiene el análisis de cada territorio y presenta un soporte para la consideración de los tipos de contratos y su temporalidad para los proyectos de colocación en empleo en estas regiones.

1. **Análisis del Dinamismo Empresarial y Sectores Económicos en Crecimiento de Caquetá**

   El departamento de Caquetá ha mostrado una leve mejora en la reducción de la pobreza multidimensional, con una variación de -2.4 puntos porcentuales en 2023. Esta disminución, aunque modesta, refleja un progreso en la calidad de vida de los habitantes, especialmente en el ámbito educativo, donde se observó una caída de 2.6 puntos porcentuales en la incidencia de bajo logro educativo. A pesar de estos avances sociales, el impacto económico del departamento sigue siendo limitado, con una nula participación en las exportaciones nacionales y una presencia marginal en el turismo, con solo el 0,05% de los visitantes no residentes a nivel nacional.

   Stock de Empresas y Crecimiento Empresarial

El tejido empresarial de Caquetá muestra una concentración notable en el comercio y la reparación de vehículos automotores, con 7,082 empresas activas, seguidas por el sector de alojamiento y servicios de comida con 1,841 empresas. Aunque estos sectores representan la base económica del departamento, la informalidad empresarial sigue siendo un desafío significativo, especialmente en la capital, Florencia, donde la incidencia de informalidad empresarial multidimensional fue del 86.6% en 2022. Este alto nivel de informalidad refleja las dificultades en la formalización de negocios y la creación de un entorno empresarial sólido y sostenible.

Distribución por Sectores Económicos

La economía de Caquetá está dominada por sectores tradicionales, como el comercio, que constituye una parte significativa de la actividad empresarial y del empleo en el departamento. La baja diversificación económica es evidente, con una menor presencia en sectores industriales y de servicios avanzados. Esto limita el potencial de crecimiento económico y la capacidad del departamento para generar empleos de mayor calidad. La dependencia de actividades como el comercio y la reparación de vehículos, que emplean al 24.3% de la población ocupada en Florencia, subraya la necesidad de diversificación para fortalecer la economía local.

Empleabilidad

El mercado laboral de Caquetá presenta una oferta variada, pero con una alta concentración en sectores de ventas y servicios, donde existen 63 vacantes, incluyendo puestos como vendedores, panaderos, y aseadores especializados. En contraste, la demanda de profesionales en áreas técnicas y científicas es limitada, con solo 12 vacantes en finanzas y administración, y 6 en ciencias naturales y aplicadas. Esta distribución indica un mercado laboral que aún no está alineado con las necesidades de una economía moderna y diversificada, lo que podría obstaculizar el desarrollo económico del departamento a largo plazo.

Relación entre Dinamismo Empresarial, Sectores Económicos y Empleabilidad Caquetá

El análisis de las dinámicas económicas y empresariales en Caquetá revela una economía que, aunque ha hecho avances en la reducción de la pobreza, sigue enfrentando desafíos significativos en términos de diversificación económica, formalización empresarial, y creación de empleos de calidad. La concentración en sectores tradicionales, la alta informalidad y la limitada oferta laboral en áreas especializadas sugieren la necesidad de revisar y adaptar las estrategias de colocación de empleo. Considerando las dinámicas económicas locales, es crucial explorar la colocación bajo cualquier tipo de contrato para maximizar el impacto en la empleabilidad y fomentar un desarrollo económico más equilibrado y sostenible en la región.

2. **Análisis del Dinamismo Empresarial y Sectores Económicos en Crecimiento Putumayo**

El departamento de Putumayo ha mostrado avances significativos en la reducción de la pobreza multidimensional, con una variación positiva de -7.6 puntos porcentuales en 2023. Esta mejora refleja un incremento en la calidad de vida de la población, especialmente en áreas clave como el logro educativo y el aseguramiento en salud. Sin embargo, el impacto económico aún se ve limitado por una baja participación en sectores estratégicos como las exportaciones no minero energéticas, que no alcanzan una representación significativa en el contexto nacional. A pesar de esto, Putumayo mantiene un dinamismo económico en sectores agrícolas tradicionales, como los cultivos permanentes de plátano y caña, que representan el 37.7% y 31.3% respectivamente.

Stock de Empresas y Crecimiento Empresarial

El tejido empresarial en Putumayo muestra una estructura predominante en el comercio, con 6,717 empresas activas en el sector de comercio al por mayor y al por menor, seguido de alojamiento y servicios de comida con 2,265 empresas, e industrias manufactureras con 1,036 empresas. Este stock de empresas evidencia un crecimiento empresarial moderado pero concentrado en actividades económicas de bajo valor agregado, lo que sugiere una necesidad de diversificación para impulsar un desarrollo más equilibrado y sostenible en la región. Además, la baja participación en el turismo, con solo un 0,06% de visitantes no residentes en 2023, resalta la oportunidad de fortalecer este sector como motor de crecimiento.

Distribución por Sectores Económicos

La distribución de las empresas en Putumayo está claramente orientada hacia sectores tradicionales, con un fuerte enfoque en el comercio y la reparación de vehículos, seguido por servicios de alojamiento y comida. Esto refleja una economía basada en actividades de consumo y servicios básicos, con menos presencia en sectores industriales o de alta tecnología. La falta de diversificación en sectores de mayor valor agregado puede limitar el potencial de crecimiento a largo plazo y subraya la necesidad de políticas que incentiven la inversión en nuevas áreas económicas, capaces de generar empleos de mayor calidad y mejorar la competitividad del departamento.

Empleabilidad

La oferta laboral en Putumayo, según datos recientes del SENA, muestra una demanda de 69 vacantes, siendo en su gran mayoría en ventas y servicios, con 63 vacantes, seguidas por posiciones en operación de equipos de transporte y oficios, y en finanzas y administración. La presencia de vacantes en áreas técnicas y profesionales, aunque limitada, sugiere un mercado laboral que aún se encuentra en desarrollo y que requiere de un fortalecimiento en la formación y capacitación de la fuerza laboral. La limitada disponibilidad de puestos en áreas como ciencias naturales y aplicadas indica la necesidad de alinear la oferta educativa con las demandas del mercado para potenciar la empleabilidad en sectores más especializados.

Relación entre Dinamismo Empresarial, Sectores Económicos y Empleabilidad

El análisis de las dinámicas económicas y empresariales en Putumayo muestra un panorama mixto, donde la mejora en indicadores de pobreza no se traduce directamente en un crecimiento significativo en sectores económicos estratégicos ni en la generación de empleos de alta calidad. La concentración de la actividad empresarial en sectores tradicionales y de bajo valor agregado limita el potencial de desarrollo económico y la creación de empleos sostenibles y bien remunerados. En este contexto, es crucial revisar y adaptar las estrategias de colocación de empleo, considerando todo tipo de contratos, para responder a las dinámicas económicas locales y maximizar el impacto en la empleabilidad de la población. La diversificación económica, junto con una mayor inversión en formación y capacitación, será clave para capitalizar el potencial de la región y lograr un desarrollo más inclusivo y sostenible.

3. Análisis del Dinamismo Empresarial y Sectores Económicos en Crecimiento Arauca

A pesar de que Arauca muestra un dinamismo empresarial con sectores claves como la agricultura y el comercio, el impacto de este crecimiento no se traduce en mejoras significativas en la empleabilidad ni en la reducción de la pobreza multidimensional. Aunque la agricultura sigue siendo un pilar económico, y el comercio parece expandirse, la alta incidencia de pobreza (22,8 % en 2023) y la baja participación en el turismo (0,04 % del total nacional) son indicativos de que el crecimiento económico no está siendo inclusivo ni suficientemente diversificado para generar un cambio positivo en las condiciones de vida de la población.

Stock de Empresas y Crecimiento Empresarial

El aumento en el número de empresas en Arauca, especialmente en sectores como el comercio, alojamiento, y servicios de comida, no se refleja adecuadamente en la creación de empleos formales y sostenibles. Con más de 7.000 empresas registradas en estos sectores, se esperaría una mayor oferta de empleo. Sin embargo, las cifras de vacantes disponibles no corresponden a esta expansión, lo que sugiere que las nuevas empresas pueden estar operando con contratos laborales inestables o informales, o simplemente no están generando suficientes empleos para hacer una diferencia en la tasa de desempleo del departamento.

Distribución por Sectores Económicos

La economía de Arauca está diversificada en papel, pero en la práctica, los sectores que deberían ser motores de desarrollo, como la agricultura y el comercio, no están contribuyendo proporcionalmente a la empleabilidad. Aunque hay un alto número de empresas en el comercio y la agricultura, la realidad es que este crecimiento empresarial no se traduce en mejoras sustanciales en el empleo ni en la reducción de la pobreza. Esto

podría indicar una falta de inversión en la capacidad productiva o en la formalización del empleo, lo que limita las oportunidades de trabajo de calidad para los habitantes.

Empleabilidad

Las cifras de empleabilidad en Arauca reflejan una desconexión entre el crecimiento empresarial y la generación de empleo. Con solo 38 vacantes disponibles en sectores como ventas, servicios, transporte, y salud, es evidente que el tejido empresarial no está cumpliendo con su potencial para crear empleos. Esta situación pone en evidencia la necesidad de revisar las políticas laborales y empresariales, y sugiere que la mayor parte de las nuevas empresas podría estar optando por contratos laborales informales o temporales, lo que no favorece la estabilidad ni el desarrollo a largo plazo de la fuerza laboral.

Relación entre Dinamismo Empresarial, Sectores Económicos y Empleabilidad

La desconexión entre el crecimiento del tejido empresarial y la empleabilidad en Arauca plantea serias interrogantes sobre la efectividad de las políticas actuales para fomentar el empleo. El aumento en el número de empresas no está generando un incremento proporcional en la cantidad ni en la calidad de los empleos disponibles. Esto subraya la importancia de implementar diferentes tipos de contratos laborales que se ajusten a las necesidades de las empresas y los trabajadores, promoviendo la formalización del empleo y garantizando derechos laborales. Un enfoque que incorpore contratos a término fijo, indefinido, por obra, y de prestación de servicios podría ser clave para asegurar que el dinamismo empresarial se traduzca en un desarrollo económico más inclusivo y sostenible en Arauca.

4. Análisis del Dinamismo Empresarial y Sectores Económicos en Crecimiento Meta

Meta, con una población de 1.130.085 habitantes en 2023, representa el 2,2 % de la población total de Colombia. A pesar de su dinamismo empresarial, reflejado en sectores clave como el comercio y la industria, el departamento enfrenta desafíos importantes en términos de pobreza multidimensional, que alcanzó una incidencia del 12,9 % en 2023. Aunque hubo una mejora en la reducción del trabajo informal, disminuyendo en 3,6 puntos porcentuales, la alta participación de ocupados en el comercio y la reparación de vehículos (24,6 %) en Villavicencio sugiere que gran parte de este empleo podría no ser formal, lo que limita el impacto positivo de estas actividades económicas en el bienestar de la población.

Stock de Empresas y Crecimiento Empresarial

El tejido empresarial de Meta es robusto, con un predominio en el comercio al por mayor y al por menor, así como en la reparación de vehículos automotores y motocicletas, que cuenta con 23.777 empresas registradas. Otros sectores importantes incluyen alojamiento y servicios de comida con 9.179 empresas, y las industrias manufactureras con 4.643 empresas. Sin embargo, este crecimiento empresarial no parece traducirse en una mejora proporcional en la empleabilidad formal, lo que podría indicar un problema estructural en la

capacidad de estas empresas para generar empleo formal y sostenible, a pesar de su abundancia en el departamento.

Distribución por Sectores Económicos

La estructura económica de Meta está diversificada, con una presencia significativa en la industria, especialmente en la manufactura de otras industrias (46,2 %) y la elaboración de aceites y grasas (33,9 %). Sin embargo, la concentración en estas actividades industriales no ha logrado generar un impacto considerable en la reducción de la pobreza ni en la mejora de las condiciones de empleo formal. La agricultura, con cultivos permanentes como la palma de aceite y la caña, junto con un incipiente sector turístico que representó solo el 0,21 % de los visitantes no residentes a nivel nacional en 2023, refleja una economía que, aunque dinámica, no está completamente alineada con las necesidades de empleabilidad formal de la población.

Empleabilidad

En términos de empleabilidad, las vacantes disponibles en Meta, según la cartelera del SENA, son limitadas, con solo 38 ofertas laborales, predominantemente en los sectores de servicios y ventas (12 vacantes), operación de equipos y transporte (9 vacantes), y salud (9 vacantes). Esta escasez de oportunidades laborales formales destaca una desconexión preocupante entre el crecimiento empresarial y la capacidad de absorción laboral del departamento. A pesar del dinamismo empresarial, las oportunidades de empleo formal son escasas, lo que sugiere que muchas de las nuevas empresas están optando por modalidades de contratación que no promueven la estabilidad laboral a largo plazo.

Relación entre Dinamismo Empresarial, Sectores Económicos y Empleabilidad

El caso de Meta revela una desconexión significativa entre el dinamismo empresarial y la generación de empleo formal. A pesar de un robusto crecimiento en sectores como el comercio, la industria y la agricultura, este no se traduce en una mejora proporcional en las condiciones de vida ni en la empleabilidad formal de los habitantes. Esto subraya la necesidad de implementar estrategias que promuevan no solo el crecimiento empresarial, sino también la formalización del empleo. Es crucial considerar el uso de diferentes tipos de contratos laborales que se ajusten a las realidades del mercado laboral en Meta, permitiendo una mayor flexibilidad y estabilidad para los trabajadores, y asegurando que el crecimiento económico se traduzca en un desarrollo social más equitativo y sostenible.

5. Análisis del Dinamismo Empresarial y Sectores Económicos en Crecimiento Cundinamarca

Cundinamarca, con una población de 3.445.327 habitantes en 2023, representa el 6,6 % de la población total de Colombia y se destaca por un dinamismo empresarial considerable, especialmente en sectores como el comercio y la industria. Sin embargo, la incidencia de pobreza multidimensional en el departamento se mantuvo en 7,6 %, mostrando solo una

ligera mejora de 0,3 puntos frente al año anterior. Aunque el desempleo de larga duración ha disminuido en 2,1 puntos porcentuales, el impacto del crecimiento empresarial no se traduce plenamente en mejoras significativas en las condiciones de vida, lo que sugiere que el desarrollo económico aún no es suficientemente inclusivo.

Stock de Empresas y Crecimiento Empresarial

Cundinamarca posee un tejido empresarial robusto, con un predominio en el comercio al por mayor y al por menor, así como en la reparación de vehículos automotores y motocicletas, con 51.406 empresas registradas. Otros sectores relevantes incluyen el alojamiento y servicios de comida (19.798 empresas), las industrias manufactureras (13.867 empresas), y las actividades profesionales, científicas y técnicas (6.356 empresas). Sin embargo, el crecimiento en estos sectores no necesariamente se refleja en la formalización del empleo. La alta cantidad de empresas podría dar la falsa impresión de un mercado laboral vigoroso, pero sin un aumento correlativo en empleos formales, el impacto positivo se diluye.

Distribución por Sectores Económicos

En la estructura industrial de Cundinamarca, diez actividades clave representan el 77,4 % de la producción total y el 76,9 % del valor agregado total del departamento. La fabricación de otros productos químicos lidera con un 13,7 %, seguida por la elaboración de bebidas (11,9 %) y productos lácteos (8,9 %). A pesar de esta concentración en sectores productivos clave, no hay evidencia clara de que este dinamismo industrial se esté traduciendo en empleos formales sostenibles. Con solo el 12,2 % del personal ocupado en industrias manufactureras y una participación similar en la fabricación de productos químicos y plásticos, existe una desconexión entre la producción y la calidad del empleo generado.

Empleabilidad

En términos de empleabilidad, la región de Cundinamarca presenta 2.463 vacantes según la cartelera del SENA, con las áreas de operación de equipos, transporte y oficios liderando con 478 vacantes. Le siguen finanzas y administración con 459 vacantes, y procesamiento, fabricación y ensamble con 395 vacantes. Aunque estas cifras son alentadoras, la falta de claridad sobre cuántos de estos empleos son formales es preocupante. Además, la gran cantidad de vacantes en sectores técnicos y de procesamiento sugiere que la demanda laboral se concentra en áreas específicas, lo que podría no ser suficiente para abordar las necesidades de una población diversa y en crecimiento.

Relación entre Dinamismo Empresarial, Sectores Económicos y Empleabilidad

En Cundinamarca, la relación entre el crecimiento empresarial y la empleabilidad formal es compleja y plantea serias dudas sobre la efectividad de las políticas actuales. A pesar de un tejido empresarial amplio y una estructura industrial diversificada, la creación de empleo formal no está manteniendo el ritmo de este crecimiento económico. La alta incidencia de vacantes en sectores técnicos y operativos podría indicar un mercado laboral segmentado,

donde los beneficios del dinamismo empresarial no se distribuyen equitativamente entre la población. Esto resalta la necesidad de implementar una variedad de contratos laborales que se adapten a las necesidades de los diferentes sectores y trabajadores, promoviendo tanto la formalización como la estabilidad laboral, para asegurar que el crecimiento económico de Cundinamarca beneficie a todos sus habitantes.

6. Análisis del Dinamismo Empresarial y Sectores Económicos en Crecimiento Norte de Santander

Norte de Santander, con una población de 1.696.740 habitantes en 2023, representa el 3,2 % de la población total de Colombia. El departamento enfrenta desafíos significativos, con una incidencia de pobreza multidimensional del 20,5 %, lo que refleja un aumento de 2 puntos frente al año anterior. Aunque la región muestra mejoras en algunos aspectos, como la reducción del porcentaje de personas sin aseguramiento en salud en 3,8 puntos porcentuales, el crecimiento empresarial y el dinamismo en sectores como el comercio y la reparación de vehículos no parecen estar generando un impacto suficiente en la reducción de la pobreza ni en la mejora de la calidad de vida.

Stock de Empresas y Crecimiento Empresarial

El tejido empresarial en Norte de Santander está dominado por el comercio al por mayor y al por menor, y la reparación de vehículos automotores y motocicletas, con 33.290 empresas en estos sectores. Además, el alojamiento y servicios de comida cuenta con 7.052 empresas, mientras que las industrias manufactureras suman 8.887 y las actividades profesionales, científicas y técnicas alcanzan 2.703. A pesar de este aparente dinamismo, la alta incidencia de pobreza sugiere que muchas de estas empresas podrían estar generando empleos informales o mal remunerados, limitando el impacto positivo que un tejido empresarial tan amplio podría tener en la economía y el bienestar social del departamento.

Distribución por Sectores Económicos

En la estructura económica de Norte de Santander, la agricultura es significativa, con cultivos permanentes como la caña y la palma de aceite siendo predominantes. Sin embargo, esta estructura agrícola no parece estar impulsando un crecimiento económico inclusivo. El turismo, con una participación del 1,66 % de los visitantes no residentes a nivel nacional en 2023, muestra un potencial subutilizado que podría contribuir más al desarrollo económico del departamento. La falta de una diversificación efectiva y de una integración más fuerte de estos sectores en la economía formal podría estar frenando la capacidad del departamento para reducir su alta incidencia de pobreza.

Empleabilidad

Las cifras de empleabilidad en Norte de Santander, según la cartelera del SENA, muestran 712 vacantes disponibles, con el mayor número en ventas y servicios (207 vacantes),

seguido por finanzas y administración (167 vacantes), salud (99 vacantes), y operación de equipos, transporte y oficios (92 vacantes). Aunque estas cifras reflejan una demanda laboral activa, la falta de claridad sobre la formalidad de estos empleos plantea dudas sobre la capacidad del mercado laboral para absorber a los trabajadores en condiciones estables y con derechos garantizados. La alta proporción de ocupados en el comercio y la reparación de vehículos en Cúcuta (25,8 %) también sugiere que una parte significativa de estos empleos podría no ser formal.

Relación entre Dinamismo Empresarial, Sectores Económicos y Empleabilidad

En Norte de Santander, la relación entre el crecimiento empresarial y la generación de empleo formal es problemática. A pesar de un tejido empresarial robusto, especialmente en el comercio y la manufactura, el departamento sigue enfrentando una alta incidencia de pobreza y una distribución desigual de los beneficios del crecimiento económico. La alta cantidad de vacantes en sectores como ventas, servicios y finanzas indica una concentración en empleos que, sin un marco de formalización adecuado, podrían no ofrecer estabilidad ni beneficios suficientes para los trabajadores. Esta situación subraya la necesidad de implementar diferentes tipos de contratos laborales que permitan una mayor formalización y protección de los derechos laborales, asegurando que el dinamismo empresarial contribuya de manera más efectiva al desarrollo social y económico del departamento.

7. Análisis del Dinamismo Empresarial y Sectores Económicos en Crecimiento Quindio

El departamento del Quindío, con una población de 563.076 habitantes en 2023, representa el 1,1 % de la población total de Colombia. A pesar de su pequeño tamaño, el Quindío muestra un dinamismo empresarial significativo, especialmente en el comercio y la reparación de vehículos, que representa el 22,6 % de los ocupados en Armenia durante el trimestre móvil de marzo a mayo de 2024. Sin embargo, este crecimiento no necesariamente se traduce en empleo formal, lo que plantea preocupaciones sobre la calidad y estabilidad del empleo generado en la región.

Stock de Empresas y Crecimiento Empresarial

El tejido empresarial del Quindío está dominado por el comercio al por mayor y al por menor, y la reparación de vehículos automotores y motocicletas, con 10.285 empresas en estos sectores. Otros sectores relevantes incluyen el alojamiento y servicios de comida, con 5.001 empresas, y las industrias manufactureras, con 2.120 empresas. A pesar de la presencia de un tejido empresarial diversificado, la falta de indicativos claros sobre la formalización del empleo sugiere que este crecimiento no está siendo plenamente inclusivo ni está contribuyendo de manera efectiva a la mejora de las condiciones de vida de la población.

Distribución por Sectores Económicos

En la estructura económica de Quindío, las industrias manufactureras muestran una concentración significativa, con "otras industrias manufactureras n.c.p" representando el 71,1 % del personal ocupado en la industria, y la elaboración de otros productos alimenticios con un 17,3 %. Sin embargo, esta concentración no parece estar impulsando un crecimiento económico equitativo ni un empleo de calidad. El turismo, con una participación del 0,84 % de los visitantes no residentes a nivel nacional en 2023, refleja un potencial subutilizado que, si bien contribuye a la economía, podría estar generando empleos principalmente informales o temporales.

Empleabilidad

En términos de empleabilidad, el Quindío presenta 528 vacantes según la cartelera del SENA, con la mayor cantidad en ventas y servicios (232 vacantes), seguido de administración y finanzas (146 vacantes), y operación de equipos, transporte y oficios (55 vacantes). La concentración de vacantes en sectores de servicios y ventas sugiere una demanda laboral activa pero potencialmente limitada en términos de calidad y estabilidad del empleo. La falta de claridad sobre la formalidad de estos empleos es preocupante, ya que podría indicar una persistencia de la informalidad en el mercado laboral, a pesar del dinamismo empresarial de la región.

Relación entre Dinamismo Empresarial, Sectores Económicos y Empleabilidad

En el Quindío, la relación entre el crecimiento empresarial y la generación de empleo formal es compleja. Aunque el departamento muestra un tejido empresarial diverso y un dinamismo en sectores como el comercio, la reparación de vehículos y la industria manufacturera, este crecimiento no se traduce de manera efectiva en empleos formales y de calidad. La alta concentración de empleo en sectores específicos, junto con la limitada formalización del mercado laboral, sugiere que se requieren estrategias más inclusivas para asegurar que el crecimiento económico beneficie a una mayor proporción de la población. Implementar diferentes tipos de contratos laborales podría ser una solución para fomentar la formalización y ofrecer estabilidad a los trabajadores, garantizando que el dinamismo empresarial del Quindío se refleje en un desarrollo social más equitativo y sostenible.

8. Análisis del Dinamismo Empresarial y Sectores Económicos en Crecimiento Risaralda

Risaralda, con una población de 972.304 habitantes en 2023, representa el 1,9 % de la población total de Colombia. A pesar de su tamaño relativamente modesto, el departamento muestra un notable dinamismo empresarial, particularmente en el comercio y la reparación de vehículos, que representan el 21,3 % del total de ocupados en Pereira durante el trimestre móvil de marzo a mayo de 2024. Sin embargo, esta dinámica no necesariamente se traduce en empleo formal, ya que no se dispone de información específica sobre la formalidad de estos trabajos, lo que podría estar limitando el impacto positivo en la reducción de la pobreza.

Stock de Empresas y Crecimiento Empresarial

El tejido empresarial en Risaralda está dominado por el comercio al por mayor y al por menor, y la reparación de vehículos automotores y motocicletas, con 18.817 empresas en estos sectores. Otros sectores significativos incluyen el alojamiento y servicios de comida, con 5.874 empresas, y las industrias manufactureras, con 4.238 empresas. A pesar de este crecimiento en el número de empresas, la falta de información sobre la formalidad de los empleos generados sugiere que este dinamismo empresarial podría no estar contribuyendo de manera efectiva a mejorar las condiciones laborales y económicas de la población.

Distribución por Sectores Económicos

En Risaralda, la estructura industrial muestra una alta concentración en "otras industrias manufactureras n.c.p", que representan el 57,5 % del personal ocupado en la industria, seguida por la elaboración de productos alimenticios con un 20,9 %. Sin embargo, el 100 % del personal ocupado se agrupa en estas siete ramas industriales, lo que podría indicar una falta de diversificación en el mercado laboral. A pesar de la importancia de estas industrias, la persistente incidencia de pobreza multidimensional (11,8 % en 2023) y su aumento de 1,8 puntos frente al año anterior sugiere que los beneficios del crecimiento empresarial no se están distribuyendo equitativamente.

Empleabilidad

En cuanto a empleabilidad, Risaralda presenta 853 vacantes según la cartelera del SENA, con un número destacado en ventas y servicios, operación de equipos, transporte y oficios, y finanzas y administración. Las vacantes en ventas y servicios suman 234, seguidas por operación de equipos, transporte y oficios, y finanzas y administración. Aunque el número de vacantes es considerable, la falta de información sobre la formalidad de estos empleos plantea dudas sobre la calidad y estabilidad de las oportunidades laborales disponibles.

Relación entre Dinamismo Empresarial, Sectores Económicos y Empleabilidad

En Risaralda, la relación entre el crecimiento empresarial y la calidad del empleo es compleja. Aunque el departamento muestra un tejido empresarial activo y una concentración significativa en sectores como el comercio y las industrias manufactureras, la alta incidencia de pobreza y la falta de datos específicos sobre la formalidad del empleo sugieren que el crecimiento económico no se está reflejando en una mejora proporcional en la calidad del empleo. Las vacantes disponibles, aunque numerosas, están distribuidas principalmente en sectores que podrían no ofrecer estabilidad laboral. Esto resalta la necesidad de políticas que promuevan la formalización del empleo y aseguren que el dinamismo empresarial se traduzca en beneficios tangibles para la población, contribuyendo a un desarrollo económico más inclusivo y sostenible.

Impacto del Crecimiento Económico en el Mercado Laboral:

a. Crecimiento Sectorial: El dinamismo empresarial en Amazonas, Orinoquía y Andina ha llevado a un aumento en el número de empresas y al fortalecimiento de sectores clave como la agricultura, la manufactura y los servicios de alojamiento y comida. Sin embargo, este crecimiento no siempre resulta en empleos de larga duración. Las estadísticas indican que muchos de los empleos generados son temporales o tienen condiciones contractuales limitadas, lo que afecta la estabilidad laboral en estas regiones.

b. Formalización y Desarrollo Empresarial: El Plan Nacional de Desarrollo destaca la necesidad de formalizar las empresas y promover el desarrollo empresarial. La formalización requiere estrategias que superen los contratos a corto plazo, ofreciendo alternativas que permitan a las empresas y trabajadores adaptarse y prosperar en un entorno económico cambiante.

Diversificación de Contratos:

a. Necesidad de Flexibilidad: La dinámica económica en las regiones Amazónica, Orinoquía y Andina, caracterizada por la volatilidad en sectores como la construcción y la reparación de vehículos, exige la implementación de contratos más flexibles. Esta diversificación facilitará la integración de los empresarios formales con una población que en muchos casos proviene de la informalidad laboral.

b. Deserción y Retención: Datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) indican que una gran parte de la población activa en estas regiones sigue trabajando en condiciones informales. La deserción de trabajadores que se formalizan puede ser alta debido a transiciones abruptas a un empleo formal. Las razones incluyen la falta de familiaridad con los beneficios del empleo formal, la percepción de que los contratos largos limitan la flexibilidad, y el temor a adaptarse rápidamente a un nuevo entorno laboral. Otros estudios revelan que los trabajadores informales valoran la flexibilidad y la rapidez en la obtención de ingresos, y están menos interesados en los requisitos burocráticos y el compromiso a largo plazo.

c. Impacto del estrés económico y el modo de supervivencia en la estabilidad laboral desde una perspectiva psicológica: En contextos de alta incertidumbre económica, como los que enfrentan las regiones Amazónica, Orinoquía y Andina, los individuos suelen entrar en un estado de "modo de supervivencia". Este estado se caracteriza por una respuesta intensa al estrés que prioriza la obtención inmediata de ingresos sobre la estabilidad laboral a largo plazo. La rapidez en la generación de ingresos se convierte en una necesidad En situaciones de alta incertidumbre económica, como las que enfrentan muchas personas en las regiones Amazonía, Orinoquía y Andina, los individuos tienden a entrar en un estado de "modo de supervivencia". Este estado psicológico se caracteriza por una respuesta aguda al estrés, priorizando la obtención inmediata de ingresos sobre la estabilidad laboral a largo plazo. Esta necesidad imperiosa de generar ingresos rápidamente influye en la preferencia por empleos informales. Desde una perspectiva psicológica, el estrés económico

agudo y el "modo de supervivencia" explican la inclinación hacia soluciones rápidas y flexibles. Esto dificulta la transición hacia empleos formales que implican procesos más prolongados de selección, actualización de conocimientos, y cumplimiento de trámites y requisitos documentales adicionales. Estas demandas adicionales contribuyen a la resistencia hacia compromisos laborales más estables y estructurados.

Referentes:

1. AmCham Colombia. (2023, 2 de agosto). 65% de trabajadores en Colombia coinciden en que la falta de experiencia es el mayor obstáculo para conseguir empleo, según estudio de aliadas. Recuperado de https://amchamcolombia.co/noticias-colombia/65-de-trabajadores-en-colombia-coinciden-en-que-la-falta-de-experiencia-es-el-mayor-obstaculo-para-conseguir-empleo-segun-estudio-de-aliadas/#:~:text=El%20informe%20destaca%20que%20tanto,mayor%20impedimento%20para%20conseguir%20empleo.

2. Becerra Elejalde, L.L. (202,). Trabajadores también tendrían incentivos para la informalidad: Estudio muestra que los trabajadores informales prefieren una vinculación independiente.Portafolio. Recuperado de https://www.portafolio.co/economia/empleo/estudio-muestra-que-los-trabajadores-informales-prefieren-una-vinculacion-independiente-586776

3.Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. (2023). Recuperado de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/codigo_sustantivo_del_trabajo.pdf

3. Chaves Hernández, C. (2016). Transiciones de informalidad a formalidad y viceversa, productividad y salario mínimo-evidencia de datos panel para Colombia.

3. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Perfil de la informalidad en Colombia. Recuperado de https://www.dane.gov.co

4. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Estadísticas de ocupación y mercado laboral. Recuperado de https://www.dane.gov.co

5.Departamento Nacional de Planeación. (2023). *Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026*. “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Recuperador de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026.pdf

6. Gómez Vélez, María Alejandra. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Diversitas: Perspectivas en Psicología , 10 (1), 103-116. Recuperado el 24 de agosto de 2024, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982014000100008&lng=en&tlng=es.

7. Sassen, S. (2008). Actores y espacios laborales de la globalización. *Papeles*, *101*, 33-51.