CONSIDERACIONES			
CONVENIO DE ASOCIACIÓN	No. 441 DE 2023	FECHA DE SUSCRIPCIÓN	15 de Junio de 2023 **(Folios 1-4).**
FECHA DE INICIO	21 de Junio de 2023 **(Folio 1).**	FECHA DE TERMINACIÓN	20 de octubre de 2023 **(Folio 1).**
PLAZO			
"El plazo de ejecución del convenio será de cuatro (4) meses a partir de la fecha de cumplimiento de los requisitos de ejecución y perfeccionamiento del contrato, sin que supere el 31 de diciembre de 2023". **(Definido en los Estudios Previos Núm. 2.7 y Folios 18 y 164 -Clausula 3 del Convenio).**			
PRORROGAS, ADICIONES, REDUCCIONES Y OTRAS MODIFICACIONES			
MODIFICACIONES	**12/10/2023:** Se modifica la fecha de terminación de la ejecución del convenio **(Folios 262- 267).**		
CONTRATISTA			
NOMBRE	**CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ – CREPIB** ENTIDAD OPERADORA DEL ORMET BOYACÁ.**(Folio 410-417)**		
NIT.	**820002828-5 (Folio 410).**		
REPRESENTANTE LEGAL	**ROSA NELY PEREZ MARTINEZ** *(***Folio 414)**		
DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	C.C.23.856.206 **(Folio 414).**		
OBJETO DEL CONTRATO			
OBJETO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá. **ALCANCE DEL OBJETO:** La iniciativa de este estudio es el seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá por medio del análisis de la demanda de trabajo en las principales actividades productivas de la región y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en el departamento. **(Definido en los Estudios Previos Núm. 2 y 2.1 Folios 13 y 164 -Clausulado Convenio).**			
VALOR DEL CONTRATO			
VALOR INICIAL:	El valor del convenio se estableció en la suma de hasta CUARENTA MILLONES DE PESOS ($40.000.000) M/CTE, incluidos todos los costos directos, impuestos, tasas y contribuciones que con lleve la celebración y ejecución total del convenio. (Definido en los Estudios Previos Núm. 4 Folios 20-21 y 164 -Clausulado Convenio).		
VALOR ADICIONAL:	**N/A.**		
APORTE DEL MINISTERIO	**$28.000.000,00** *(***Folios 3, 164 y 171).**		
APORTE DE ALIADO EN ESPECIE	**$12.000.000,00** *(***Folios 3, 69 y 164).**		
VALOR TOTAL:	**40.000.000,00 (Folios 3,164 y 171)**		

DESEMBOLSOS					
FORMA DE PAGO	**NUMERO**	**VALOR**	**ORDEN DE PAGO**	**FECHA**	**FOLIOS**
	DESEMBOLSO 1.-	$11.200.000,00	296824123 (Folio 261)	07/09/2023	(Folios 186 -261)
	DESEMBOLSO 2.-	$16.800.000,00	418259123 (Folio 406)	29/11/2023	(Folios 269-406)
SUPERVISOR (ES)					
NOMBRE	DIANA LUCIA CERÓN JARA				

DEPENDENCIA	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS, MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL -DIRECCIÓN DE GENERACIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR

PARTE RESOLUTIVA

En Bogotá D.C., el 24 FEB. 2025 Los suscritos, **MINISTERIO DEL TRABAJO**, identificado con NIT. No.830.115.226-3, representado para este acto por **CARLA ESTEFANÍA POVEDA GUTIÉRREZ** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.014.180.686, en su calidad de Secretaria General, nombrada mediante Decreto No.0441 del cinco (05)de abril de 2024, cargo para el cual tomó posesión mediante Acta del día ocho (08) de abril de 2024, en ejercicio de las facultades que le confiere la Resolución No. 5281 de 2011, entre ellas la de ordenadora del gasto, y por otra parte, el **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ – CREPIB.**-ENTIDAD OPERADORA DEL ORMET BOYACÁ, identificada con NIT. 820002828-5, representada legalmente por **ROSA NELY PEREZ MARTINEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 23.856.206, se reunieron con el propósito de suscribir el **ACTA DE LIQUIDACIÓN** del **CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023,** y de conformidad con lo expuesto, acuerdan:

CLÁUSULA PRIMERA: Liquidar de común acuerdo el **CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023,** de conformidad con lo establecido en el artículo 60 de la ley 80 de 1993, el artículo 11 de la ley 1150 de 2007, y sus decretos reglamentarios.

CLÁUSULA SEGUNDA: Que el mencionado Convenio presenta el siguiente estado financiero de acuerdo con el certificado de pagos emitido por la Coordinadora del Grupo de Tesoreria del Ministerio del Trabajo **(Folio 408)** y el informe final de la Supervisión para la liquidación:**(Folios 419 -421).**

VALOR TOTAL CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023	**$40.000.000,00**
TOTAL GIRADO POR EL MINISTERIO	**$28.000.000,00**
VALOR DE APORTES EN ESPECIE DEL ASOCIADO ORMET BOYACÁ	**$12.000.000,00**
VALOR EJECUTADO	**$40.000.000,00**
VALOR NO EJECUTADO	**$0,00**
SALDO A FAVOR DEL ASOCIADO	**$0,00**
SALDO POR LIBERAR /LIBERADO	**$0,00**

(*) NOTA 1.- Conforme a la certificación de la supervisión para la liquidación, el **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ**, Entidad operadora del ORMET BOYACÁ, realizó los aportes pactados **EN ESPECIE**, como consta en la certificación de contrapartida, suscrita por el Representante Legal del CREPIB, los cuales fueron ejecutados en su totalidad. **(Folio 95 y 419 a 421).**

INFORMACIÓN PRESUPUESTAL				
Número Registro Presupuestal	**Fecha**	**Valor**	**Saldo a liberar a favor del Ministerio**	**Saldo por pagar al Aliado**
162223 (Folio 418)	**15 de Junio de 2023**	**$ 28.000.000,00**	**$0,00**	**$0,00**

CLÁUSULA TERCERA: Que en la Certificación de Cumplimiento para la liquidación de fecha 24 de septiembre de 2024, la supervisión manifestó que: *"el **CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA** con NIT No. 820002828-5, entidad operadora del Ormet Boyacá, cumplió a entera satisfacción del **MINISTERIO DEL TABAJO** con el objeto, con las obligaciones pactadas, con los cronogramas establecidos y con las demás condiciones del **CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023,** por lo tanto, es procedente adelantar su liquidación".* **(Folios 419- 421).**

CLÁUSULA CUARTA: Conforme a los soportes documentales que reposan en el expediente contractual, el estado de las garantías es el siguiente: (**Folios 172-175**).

ASEGURADORA: SEGUROS DEL ESTADO S.A.

# PÓLIZA	RIESGOS A AMPARAR DERIVADOS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	VIGENCIA		Valor
		Desde dd/mm/aaaa	Hasta dd/mm/aaaa	
39-44-101151588 (Anexo 0)	CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	14/6/2023	20/2/2024	$ 10.000.000,oo
	CALIDAD DEL SERVICIO	14/6/2023	20/2/2024	$ 8.000.000,oo
	PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES LEGALES E INDEMNIZACIONES	14/6/2023	20/10/2025	$ 2.000.000,oo

CLÁUSULA QUINTA: La liquidación efectuada y acordada mediante la presente acta, constituye el balance definitivo de la terminación del vínculo contractual y la manifestación escrita de las partes de encontrarse a **paz y salvo**.

CLÁUSULA SEXTA: Teniendo en cuenta que **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ – CREPIB**, Entidad Operadora del **ORMET BOYACÁ,** no presenta observación o reparo alguno a los términos de la presente acta, renuncia a toda acción o reclamación posterior derivada o que tenga relación con el Convenio que se liquida mediante el presente documento.

CLÁUSULA SÉPTIMA: Hace parte de la presente acta de liquidación además de las carpetas del expediente contractual, la documentación allegada por la supervisión, así:

Memorando solicitud de liquidación, firmado por la supervisión Radicado No. 08SI2024210000000002776 del 23/02/2024.	**(Folio 407)**
Certificación de cumplimiento para la liquidación del 24 de septiembre de 2024.	**(Folios 419- 421)**
Certificación suscrita por el Revisor Fiscal del **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ**- Entidad Operadora del Ormet Boyacá, respecto del *"Cumplimiento a los Sistemas de Salud, Riesgos Profesionales y Pensiones"*.	**(Folio 409)**
Relación de pagos expedida por la Coordinadora del Grupo de Tesorería de la Subdirección Administrativa y Financiera del MINISTERIO.	**(Folio 408)**
Certificado de liberación/fenecimiento de saldos expedido por el Grupo de Presupuesto del Ministerio.	**(Folio 418)**

CLÁUSULA OCTAVA: La ordenadora del gasto suscribe el acta de liquidación, entendiendo que la supervisión con su firma certifica que ha verificado previamente el cumplimiento de las obligaciones pactadas por parte del contratista, por lo que se ampara en el precepto constitucional del artículo 83 de la Constitución Política, que indica: ***"Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."***

CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ
- CREPIB -
ENTIDAD OPERADORA DEL ORMET BOYACÁ

CARLA ESTEFANÍA POVEDA GUTIÉRREZ
SECRETARIA GENERAL
MINISTERIO DEL TRABAJO

Aprobó: Daniel Rene Camacho- Coordinador Grupo de Gestión Contractual
Revisó: Helena Peña U., Martha S. Caro M.- Abogadas G.G.C.
Proyectó: Diana L. Cerón – Supervisora

Identificación del contrato

ID del contrato en SECOP	CO1.PCCNTR.5073588
Versión del contrato	2
Estado de contrato	En ejecución
Fecha de generación del estado	13/06/2023 11:36:12 AM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Número del contrato	CONV-MT-441-2023
Objeto del contrato	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.
Tipo de Contrato	Otro
¿Asociado a otro contrato?	☐Sí ☑No
Duración del contrato	120 Días
Fecha de inicio de contrato	21/06/2023 12:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Fecha de terminación del contrato	20/10/2023 11:59:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Tiempo adiciones en días	8 días
Liquidación	☑Sí ☐No *
Fecha de inicio de liquidación	21/10/2023 11:59:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Fecha fin de liquidación	20/04/2024 11:59:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
Obligaciones Ambientales	☐Sí ☑No *
Obligaciones pos consumo	☐Sí ☑No *
Reversión	☐Sí ☑No *

Cuenta bancaria del proveedor

Proveedor	Nombre del banco	Tipo de cuenta	Número de cuenta
CREPIB	Banco de Bogotá. Sucursal Tunja	Corriente	6164468

Aprobación del contrato

Aprobador – Proveedor

Aprobado por: *NELY PÉREZ* ***Fecha de aprobación:*** *14/06/2023 11:37:53 AM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Aprobador – Entidad Estatal

Aprobado por: *GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO* ***Fecha de aprobación:*** *15/06/2023 8:46:48 AM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Contrato Firmado: CO1_PCCNTR_5073588_Firmado
Contrato en ejecución: CO1_PCCNTR_5073588_En ejecución

Documentos Tipo

Documentos Tipo	No	Documentos tipo adoptados por la ANCP-CCE en virtud de la Ley 2022 del 2020

Decreto 248 de 2021

¿Debe cumplir con invertir mínimo el 30%de los recursos del presupuesto destinados a comprar alimentos, cumpliendo con lo establecido en la Ley 2046 de 2020, reglamentada por el Decreto 248 de 2021?	☐Sí ☑No	El decreto 248 de 2021, obliga a las entidades que manejen recursos públicos, a adquirir alimentos comprados a pequeños productores agropecuarios y/o de la Agricultura Campesina, Familiar o Comunitaria locales y sus organizaciones, mínimo el (30%) del presupuesto destinados a la compra de alimentos

Sentencia T-302 de 2017

Contrato asociado a las órdenes impartidas por la Corte Constitucional en la Sentencia T-302 de 2017	☐Sí ☑No	Sentencia que declara el estado de Cosas Inconstitucionales en relación con los derechos de los niños del pueblo Wayúu.

Condiciones ejecución y entrega

Condiciones de entrega:	A definir
El contrato puede ser prorrogado	☑Sí ☐No
Fecha de notificación de prorrogación	12/10/2023 12:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Configuración financiera - Configuraciones generales

¿Se requieren emisiones de códigos de autorización?	☐Sí ☑No

Configuración financiera - Garantías

¿Solicitud de garantías? ☑Sí ☐No

Garantías por lotes, grupos o etapas ☐Sí ☑No

Cumplimiento ☑Sí ☐No

☑ Cumplimiento del contrato				
☑% del valor del contrato	25,00	Fecha de vigencia (desde)	9/06/2023 11:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
☐Valor de la garantía		Fecha de vigencia (hasta)	12/02/2024 11:59:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
☑ Pago de salarios			
☑% del valor del contrato	5,00	Fecha de vigencia (desde)	9/06/2023 11:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
☐Valor de la garantía		Fecha de vigencia (hasta)	12/10/2026 12:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
☑ Calidad del servicio			
☑% del valor del contrato	20,00	Fecha de vigencia (desde)	9/06/2023 11:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*
☐Valor de la garantía		Fecha de vigencia (hasta)	12/02/2024 11:59:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Responsabilidad civil extra contractual ☐Sí ☑No

Fecha límite para entrega de garantías: 14/06/2023 12:00:00 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)* Fecha de entrega de garantías: 16/06/2023 10:16:03 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*

Garantías del proveedor:

Id de la garantía	Justificación	Tipo de garantía	Valor	Emisor	Fecha fin	Estado
CO1.WRT.11908887	Cumplimiento - Cumplimiento del contrato ⚠	Contrato de seguro	20.000.000,00 COP	SEGUROS DEL ESTADO S.A.	20/10/2026 *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	Aprobado Detalle

Configuración financiera - Pago de anticipos

Definir Plan de Pagos? ☐Sí ☑No

Condiciones de facturación y pago

Forma de pago Abono en cuenta

Plazo de pago de la factura 30 días

Comentarios

Número del Contrato CO1.PCCNTR.5073588
Proveedor CREPIB
Creado por
Agregado en -
Comentario

Anexos del contrato

Descripción	Nombre
No existen resultados que cumplan con los criterios de búsqueda especificados	

Dirección de notificaciones

Dirección de notificaciones Bogota
Ubicación CO-DC-11001 - Bogotá
País COLOMBIA
Departamento Distrito Capital de Bogotá
Municipio Bogotá
Dirección Bogota
Código postal 11001

	Grados (º)	Minutos (')	Segundos (")
Latitud:			
Longitud:			

Municipio de ejecución del contrato

ID	Dirección	Ubicación
1	BARRIO LA COLINA BLOQUE 3 CASA 6	COLOMBIA > Boyacá > Tunja

1 CO1.PCCNTR.5073588

1.1 Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal

Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal
40.000.000,00

Ref. Artículo	Código UNSPSC	Descripción	Cantidad	Unidad	Precio unitario estimado	Precio unitario	Incluya el precio como lo indique la Entidad Estatal
1	81121500	CONVENIO ASOCIACION	1,00	UN	28.000.000,00	28.000.000,00	28.000.000,00
1	81121500	CONTRAPARTIDA	1,00	UN	12.000.000,00	12.000.000,00	12.000.000,00

Documentos del contrato

Descripción	Nombre del documento	Detalle
ACTO ADMINISTRATIVO_ORMET BOYACA.pdf	ACTO ADMINISTRATIVO_ORMET BOYACA.pdf	(detalle)
CONVENIO ASOCIACION ORMET BOYACA.pdf	CONVENIO ASOCIACION ORMET BOYACA.pdf	(detalle)
3.c. ORMET BOYACA 6 20221004 - 3 ANEXO TECNICO.pdf	3.c. ORMET BOYACA 6 20221004 - 3 ANEXO TECNICO.pdf	(detalle)
CLAUSULADO MODIFICACION CONVENIO 441 DE 2023.pdf	CLAUSULADO MODIFICACION CONVENIO 441 DE 2023.pdf	(detalle)

Asignaciones para el seguimiento

Ordenador del Gasto	GUILLERMO ANDRES F	Tipo de documento	Cédula de Ciudadanía	Número de documento	1053329645	Guardar y notificar
Supervisor	Diana Lucia Ceron Jara	Tipo de documento	Cédula de Ciudadanía	Número de documento	52788315	Guardar y notificar

Asignaciones Ordenador del pago

Ordenador del pago		Tipo de documento	Número de documento	Guardar y notificar

Agregar usuario

Histórico de asignaciones

Posición	Nombre	Fecha de seguimiento	Cambiado por
Supervisor	Diana Lucia Ceron Jara	15/08/2023 3:14:53 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	JONATHAN GALINDO
Supervisor	CESAR AUGUSTO SANCHEZ VASQUEZ	15/06/2023 3:50:09 PM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	JONATHAN GALINDO
Ordenador del Gasto	GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO	15/06/2023 8:46:48 AM *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO

Información presupuestal

Proyecto del Plan Marco para la Implementación del Acuerdo de Paz o asociado al Acuerdo de Paz ☐Sí ☑No * Gasto Posconflicto como aquel relacionado con el Plan Marco de Implementación (CONPES 3932) derivado de intervenciones en cumplimiento del Acuerdo.

Destinación del gasto Inversión

Fuente de los recursos:

	Valor
Presupuesto General de la Nación - PGN	28.000.000
Sistema General de Participaciones - SGP	0
Sistema General de Regalias - SGR	0
Recursos Propios (Alcaldías y Gobernaciones)	0
Recursos de Crédito	0
Otros Recursos (Especie, Privados, Cooperación, Propios Entidades Autónomas)	12.000.000
Total	40.000.000

Validación Código BPIN

	Código BPIN	Año	Estado
☐	2018011000095	2023	Validado

Entidad Estatal registrada en el SIIF ☑Sí ☐No

Código de autorización

Código unidad/subunidad 36-01-01-000

ejecutora

CDP/Vigencias Futuras (Recuerde que es necesario agregar al menos un CDP o una AVF Extraordinaria si es el caso)

	Código	Tipo	Estado	Saldo	Valor a utilizar	Código unidad/subunidad ejecutora	Estado	
☐	577723	CDP	No se ha iniciado			36-01-01-046	-	Editar

Saldo de CDP 0 COP
Saldo de vigencias futuras 0 COP
Saldo total a comprometer 0 COP
Última consulta a SIIF Error
Fecha de consulta SIIF 9/06/2023 12:47 PM

Compromiso presupuestal de gastos

	Código compromiso	Tipo	Fecha compromiso	Estado compromiso	Valor compromiso AVF/CDP	Monto por consumir	Monto presupuestal a liberar	Código Posición de Gasto	Consulta Ejecución		
☐	162223	Presupuestal (CDP)	-	Generado	28.000.000 COP	0 COP	0 COP	-	SIIF	Detalle	Editar

Saldo de compromisos CDP 28.000.000 COP
Saldo de compromisos AVF 0 COP
Saldo total comprometido 28.000.000 COP
Última consulta a SIIF
Fecha de consulta SIIF -

Modificación del Contrato

Ref. de Modificación	Tipo de modificación	Fecha de modificación	Fecha de Aprobación	Estado	Versión	Versión previa	Cambios
CO1.CTRMOD.13023199	Modificar el contrato	12/10/2023 5:12 PM *(UTC -5 horas)*	12/10/2023 5:40 PM *(UTC -5 horas)*	Publicado	2	Ver	Detalle

MINISTERIO DEL TRABAJO

[redacted] No. Radicado 08SI2023211000000006224
Fecha 2023-03-29 02:45:22 pm
Remitente Sede CENTRALES DT
Depen SUB. ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
Destinatario GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL
Anexos 0 Folios 1

Bogotá D.C., marzo 29 de 2023

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

MEMORANDO

PARA: **DRA. CARLA ESTEFANIA POVEDA GUTIERREZ**
COORDINADORA GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL

DE: **CESAR AUGUSTO SANCHEZ VASQUEZ**
SUBDIRECTOR DE ANÁLISIS, MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL

ASUNTO: **Remisión Documentos Contractuales Convenio Ormet Boyaca.**

Atentamente me dirijo a usted para hacer entrega de los documentos contractuales lista de chequeo requeridos para el Convenio Ormet Boyaca por medio de su Entidad Operadora el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB. Para tales efectos se anexa carpeta Documentos Contratación_Ormet Boyaca 2023.

Atentamente,

Vo

CESAR AUGUSTO SANCHEZ VASQUEZ
Anexo(s): (23 folios)

Recibido [illegible] Angelica Avila 10:18 Am.

SIIF Nación

Certificado de Disponibilidad Presupuestal – Comprobante.

Usuario Solicitante:	MHjcordon	JOSE ROBERTO CORDON BUSTACARA
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	36-01-01-000	MPS - GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema:	15/03/2023 12:00:00 a. m.	

CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "ítems de afectación de gastos"

Numero:	57723	**Fecha Registro:**	2023-03-15	**Unidad / Subunidad ejecutora:**	36-01-01-000 MPS - GESTION GENERAL						
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Generado		**Tipo:**	Gasto		**Uso Caja Menor**	Ninguno		
Valor Inicial:	28.000.000,00	**Valor Total Operaciones:**	0,00		**Valor Actual.:**	28.000.000,00	**Saldo x Comprometer:**	28.000.000,00	**Vr. Bloqueado**	0,00	

SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL				AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS					
Número:	64323	**Fecha Registro:**	2023-03-14	**Número:**		**Modalidad de contratación:**		**Tipo de contrato:**	

ITEM PARA AFECTACION DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X COMPROMETER	VALOR BLOQUEADO
000 MPS - GESTION GENERAL	C-3602-1300-14-0-3602027-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA GENERACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE - FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIEN	Nación	10	CSF						
					Total:	28.000.000,00	0,00	28.000.000,00	28.000.000,00	0,00

Objeto:	AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ECONÓMICOS CON EL ORMET BOYACÁ PARA FORTALECER EL DESARROLLO DE INICIATIVAS DE INVESTIGACIÓN EN LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS PARA EL ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y PROSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO A NIVEL REGI

Firma Responsable

PREVISIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN LA ELABORACIÓN DE LOS ESTUDIOS PREVIOS[1]

Los funcionarios de las dependencias del Ministerio del Trabajo, que adelanten la elaboración de los Estudios Previos, serán responsables por la veracidad de la información consignada en los mismos y así mismo dan fe que dicha información ha sido verificada. Así mismo, los estudios, diseños y proyectos requeridos para la contratación deberán haberse efectuado, con la debida antelación.

De otra parte, la información consignada en estos debe ser veraz, responsable, ecuánime, suficiente y oportuna, aspectos que deben ser tenidos en cuenta en su elaboración.

Finalmente, las entidades y los servidores públicos responderán cuando adelanten contratación sin haber elaborado previamente los correspondientes diseños, estudios, planos y evaluaciones que fueren necesarios.

ESTUDIO PREVIO CONTRATACIÓN DIRECTA Y OTROS REGIMENES[2]

De conformidad con lo establecido en el numeral 12 del artículo 25 de la ley 80 de 1993, modificado por el artículo 87 de la Ley 1474 de 2011, previo a la firma del contrato y/o convenio en el caso en que la modalidad de selección sea contratación directa, deberán elaborarse los estudios, diseños y proyectos requeridos.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, establece que los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el contrato y/o convenio y deben contener los elementos que se indican en el presente documento.

Por su parte, el articulo 355 de la Constitución Política de Colombia frente a la contratación con entidades sin ánimo de lucro, dispone que:

> *Articulo 355. Ninguna de las ramas u órganos del poder público podrá decretar auxilios o donaciones en favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado.*
>
> *El Gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el Plan Nacional y los planes seccionales de Desarrollo. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.*

---

[1] De conformidad con lo establecido en la Ley 80 de 1993, artículo 25 numeral 12 y artículo 26 numeral 3 y en la Ley 1150 de 2007 artículo 8.

[2] Este formato aplica para la contratación directa, de acuerdo con las siguientes causales: a) Contratos Interadministrativo, b) Contratos para el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas, c) cuando no exista pluralidad de oferentes, c) arrendamiento o adquisición de bienes inmuebles, d) Convenios de asociación, e) Convenios Interadministrativos, f) Convenios de Cooperación, g) Contratos de Apoyo e Impulso a Actividades de Interés Público. h) convenios de cooperación i) Convenios de Asociación.

Que el Decreto 092 de 2017, por medio del cual se reglamentó la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso 2o del artículo 355 de la Constitución Política, dispone en el artículo 1 lo siguiente:

> *ARTÍCULO 1o. OBJETO. El objeto del presente decreto es reglamentar la forma como el Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal contrata con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad, para impulsar programas y actividades de interés público de acuerdo con el Plan Nacional o los planes seccionales de Desarrollo, en los términos del artículo 355 de la Constitución Política.*

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

El Ministerio del Trabajo, al tenor de lo señalado en el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, *"Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo"*, estipula en su artículo 1° como objetivos del mismo:

> *"(...) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.*
>
> *El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones."*

Que el documento Conpes 3527 de 2008, Política Nacional de Competitividad y Productividad establece: *"El propósito general de este documento está resumido en la visión que se ha fijado para la Política Nacional de Competitividad. En síntesis, se trata de volver al país más competitivo. Esto no sólo nos permitiría una mejora en los escalafones de competitividad, sino que también contribuiría a sostener la tasa de crecimiento. De esta manera se logra reducir la brecha existente con los países de ingresos medios altos. Adicionalmente, aumentar la competitividad es un requisito preponderante para lograr insertarnos con éxito en la economía global. Por último, aumentar la competitividad genera oportunidades de empleo formal y combate la pobreza y la desigualdad. En este sentido, los aumentos de la competitividad son una herramienta fundamental para el desarrollo socioeconómico y la prosperidad colectiva".*

En las líneas estratégicas para la construcción del Plan Nacional de Desarrollo COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA: BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026, el Gobierno Nacional plantea que el fortalecimiento de capacidades de los gobiernos y las comunidades contribuirá a la democracia

y la gobernanza territorial, garantizando el derecho a la participación de todos los actores y promoviendo la equidad social. (..)

Igualmente señala que se requiere de oportunidades de generación de ingresos, siendo necesario fortalecer la estructura productiva del país para que brinde mayores oportunidades de trabajo, toda vez que el panorama actual se caracteriza por baja calidad del empleo, con especial exclusión de grupos poblacionales como las mujeres, grupos étnicos y jóvenes, así como un gran segmento de la población ocupada en la informalidad, y falencias en procesos de emprendimiento y MiPymes debido al escaso apoyo técnico y financiero que llevan a la existencia y persistencia de arraigadas desigualdades sociales.

En este sentido, las bases del Plan Nacional de Desarrollo: Colombia Potencia Mundial de la Vida, se propone "El desarrollo de Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y de apoyo al emprendimiento y entre estas la Inserción, reinserción, reconversión laboral y transformación productiva", que permita generar transformaciones para que la justicia social y laboral sean una realidad orientada a la garantía de los derechos y del bienestar integral de la población, y una verdadera inclusión productiva de los trabajadores, en particular de los grupos que presentan las mayores barreras para la inserción laboral.

Es así como el Ministerio del Trabajo, a través de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y prospectiva Laboral para el año 2023, propende por direccionar su actuar hacia el desarrollo de estos lineamientos en directa relaciona con las responsabilidades otorgadas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

Al tenor de lo anterior, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, según lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 4108 de 2011, le corresponden, entre otras, las funciones que a continuación se describen: *"1) Diseñar, proponer y evaluar políticas, estrategias, modelos y procedimientos, en coordinación con otras entidades competentes, que fomenten la creación de empleos que respeten el principio de trabajo decente, y la formalización del empleo; (...) "3) Diseñar y evaluar las políticas, regulación, planes y programas en materia de subsidio familiar, el mejoramiento de la empleabilidad de la población colombiana, el fomento de vinculación al empleo y la protección al desempleado; (...) "6) Brindar apoyo técnico a las entidades territoriales para el desarrollo de su institucionalidad, el fortalecimiento de sus capacidades y el mejoramiento de su productividad laboral, para la adecuada implementación y cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales de empleo y trabajo a nivel local, a través de sus organismos públicos, entidades del sector, comisiones, programas y proyectos; y; "7) Desarrollar la agenda de análisis e investigaciones para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de trabajo y empleo."*

Que, así mismo, de acuerdo en lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 4108 de 2011, le corresponden a la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, entre otras, las funciones descritas: "*1).Realizar, en coordinación con las entidades competentes, el seguimiento de las políticas en materia de generación y formalización del empleo en los diferentes sectores de la economía, a nivel nacional, regional y local" (...) "4) Coordinar, con el Departamento Administrativo de Estadística - DANE, la realización de encuestas de oferta y demanda laboral y, fomentar el flujo de información entre las dos instituciones, considerando las normas sobre reserva estadística, a través de acuerdos de cooperación técnica"; "5) Desarrollar, en coordinación con las entidades competentes, un sistema de pronóstico de necesidades de fuerza de trabajo que permita realizar procesamiento y análisis de información sobre la situación, cambios y prospectiva en la dinámica de la oferta y demanda laboral y, las necesidades de formación de competencias laborales en el corto, mediano y largo plazo"; "6. Fomentar la construcción de sistemas de información y esquemas de recolección primaria de información que permitan hacer monitoreo al comportamiento de la oferta y demanda laboral"; "7) Apoyar el seguimiento y evaluación a los planes y programas de trabajo y empleo ejecutados*" y "*(...) 8. Incentivar la creación, coordinación y articulación de observatorios del mercado de trabajo a nivel regional, prestar asistencia técnica para su desarrollo, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información - TIC y realizar seguimiento a su operación. (...)*"

Que desde finales del año 2011 se viene promoviendo la acción articulada de los Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo - Ormet, con el apoyo del Ministerio del Trabajo, el Departamento Nacional de Planeación – DNP, el Departamento para la Prosperidad Social - DPS, el Ministerio de Educación Nacional – MEN, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, aunando esfuerzos técnicos y financieros para la creación y estructuración de los Ormet, lo cual ha permitido el desarrollo de un esquema de fortalecimiento territorial a través de la implementación de actividades de capacitación y asistencia técnica a los Ormet para realizar diagnósticos de procesos de seguimiento de oportunidades laborales, identificar oportunidades productivas disponibles para la población más pobre y vulnerable, identificar necesidades de capacitación de empresas y construir líneas de base de los programas de generación de empleo e ingresos que desarrollan en sus territorios de influencia.

Que con el fin de implementar los Observatorios, se expidió el Decreto 1444 de 2014, donde se estructuró e implementó la Red Nacional de Observatorio Regionales del Mercado de Trabajo -Red Ormet, como red de investigación e información conformada por actores, procesos, recursos, políticas y normas que actúan articuladamente en generación de información de carácter estratégico, que sirva para la toma de decisiones en aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte los actores involucrados. (art.1º)

A su vez, el Decreto en mención, en el artículo 9º estableció que los Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo - Ormet, son unidades técnicas dedicadas a la consecución de información análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales, en un espacio interinstitucional.

En el artículo 13 se estipularon las condiciones de constitución del Ormet para dar pertenencia a la Red Ormet, cumpliendo como mínimo las siguientes condiciones:

1. Suscribir un Acuerdo de Voluntades, en el cual confluyan aliados públicos y privados, en donde se define el área de influencia del Ormet y la institución operadora del mismo.
2. Designar un coordinador del Ormet, el cual tendrá a su cargo el equipo de apoyo conforme con las necesidades de este.
3. Contar con un espacio físico de trabajo que tenga los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Que, a la luz del Acuerdo de Voluntades suscrito por los Ormet, se establece el área de influencia donde el Ormet desarrollará sus actividades, así como también se determina la estructura organizativa constituida por tres instancias: Comité Directivo, Comité Técnico y Entidad Operadora.

Por otra parte, los resultados de las investigaciones en mercado laboral como: Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano, Prospectiva Laboral, Análisis de la Dinámica Productiva y Laboral con enfoque social y solidario (ADPLESS), Ruta de Incidencia del ADPLES – producto priorizado, Estrategia de análisis y monitoreo del Mercado de Trabajo. EAS, Perfilamiento Ocupacional población víctimas entre otros desarrolladas por los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, son insumos técnicos pertinentes para orientar a los gobiernos locales en la toma de decisiones en el territorio, considerando que el direccionamiento de políticas públicas a nivel nacional y territorial requiere información sobre el mercado de trabajo territorial, desarrollo de iniciativas que respondan a las necesidades del mercado laboral local, diseño e implementación de metodologías y promoción y divulgación de resultados e intercambio de experiencias regionales, que mitiguen los efectos dados por la pandemia en el comportamiento económico y social del país y consecuentemente en el empleo; para lo cual la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red Ormet ha acumulado experiencia en los territorios por medio de los espacios de capacitación, transferencias de nuevas metodologías, espacios de intercambio de información, conocimiento y construcción conjunta de agendas técnicas del mercado del trabajo a nivel regional y nacional que le ha permitido el monitoreo, la implementación de las metodologías y el desarrollo de investigaciones y estudios y la participación en espacios regionales para fortalecer el seguimiento y el análisis de la dinámica del mercado de trabajo del territorio, consolidando al Ormet Boyaca, como un espacio especializado en investigación, procesamiento y análisis del mercado de trabajo del territorio.

En este sentido, el Ormet Boyaca, a través de su Entidad Operadora, el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB, desarrollará en el municipio de Tunja – Boyaca, el estudio Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo, de acuerdo con la situación actual y a los requerimientos que tiene el Ormet Boyaca del mercado laboral en el departamento. La iniciativa de este estudio tiene por objeto la demanda de trabajo en los principales sectores económicos que pueden influir en las capacidades de generación de empleo o demanda de trabajo

del departmento y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en la región, igualmente se alinea con lo dispuesto en la Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá 2017-2032 y representa una continuación en la línea de investigación concerniente a la capacidad de generación de empleo y demanda laboral en el departamento de Boyacá, tal como fue priorizado hacia finales del 2022 por los representantes de las entidades integrantes del ORMET Boyacá.

Así las cosas, como se estipula en la Modificación y Prórroga No. 2 del Acuerdo de Voluntades del Ormet Boyaca, suscrito el 1 de Agosto de 2022, en su clausula primera extendió su funcionamiento por el termino de cuatro (4) años a partir de su perfeccionamiento, y según consta en el Acta de Comité directivo del Ormet Boyacá del 02 de mayo de 2022 se designó como entidad operadora al CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN.

Que el operador seleccionado por el Ormet Boyaca de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 1444 de 2014, *"13. Suscribir un acuerdo de voluntades, en el cual confluyan aliados públicos y privados, en donde se defina el área de influencia del ORMET y la institución operadora del mismo"* es el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet del Boyaca, siendo dicho operador el único autorizado para la suscripción de los actos, contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos del Ormet Boyaca.

Así mismo, establece que las entidades aliadas autorizan a la Entidad Operadora a través de la suscripción del presente documento a suscribir los actos, contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos del Ormet Boyaca, previa consideración por parte del Comité Directivo.

El Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, es una entidad sin ánimo de lucro según consta en el Certificado de Existencia y Representación legal de la Cámara de Comercio de Tunja expedido el 31 de mayo de 2023 que trabaja en cumplimiento de sus funciones como eje articulador que impulsa la Ciencia, Tecnología e Innovación, a partir de la apropiación y transferencia de conocimiento para mejorar las condiciones de Productividad y Competitividad de los sectores estratégicos de la región. Logrando establecer relaciones interinstitucionales con los sectores productivo, público y académico, generando sinergias para la ejecución de proyectos de impacto regional.

Por lo aquí argumentado, se evidencia la necesidad para el Ministerio del Trabajo, de adelantar la contratación propuesta a través de la suscripción de un convenio de asociación que le permita a ambas entidades, aunar esfuerzos para realizar un Estudio de seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá de "Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo" que contribuya al levantamiento y gestión de la información del mercado laboral.

2. OBJETO A CONTRATAR Y SUS ESPECIFICACIONES

Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.

2.1. ALCANCE DEL OBJETO

La iniciativa de este estudio es el seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá por medio del análisis de la demanda de trabajo en los principales actividades productivas de la región y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en el departamento.

2.2. COMPROMISOS GENERALES

1. Ejecutar a cabalidad el servicio objeto del convenio.
2. Cumplir con los requisitos de ejecución del convenio de manera oportuna.
3. Mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca por causa o con ocasión del contrato y/o convenio, la cual solo podrá ser utilizada para la correcta ejecución del servicio contratado.
4. Presentar oportunamente de forma mensual al supervisor del convenio los informes de la ejecución del convenio, para el pago sobre las actividades realizadas durante la ejecución del mismo, así como los demás informes de actividades que se soliciten sobre cualquier aspecto de la prestación del servicio.
5. Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones que ejecute en desarrollo del convenio, cuando con ellos se cause perjuicio a la administración o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993.
6. Realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de acuerdo con la normativa vigente para tal fin.
7. Las demás que por la naturaleza del convenio le sean asignadas por el supervisor y tengan relación con el objeto del mismo.

2.3. COMPROMISOS ESPECÍFICOS:

1. Elaborar un cronograma de actividades y plan de trabajo para revisión y aprobación del supervisor y comité técnico del convenio.
2. Disponer de los recursos humanos y personal idóneo para realizar las actividades objeto de acuerdo a las especificaciones técnicas.
3. Disponer de los recursos de naturaleza técnica e institucional que sean necesarios para cumplir el objeto del Convenio, de acuerdo con su capacidad operativa y las especificaciones técnicas.

4. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo o demanda de trabajo.
5. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.
6. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.
7. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.
8. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.
9. Elaborar un informe financiero al finalizar el plazo de ejecución del Convenio, dando cuenta de los manejos financieros del total de los recursos del convenio tanto de los aportes del Ministerio como de los aportes del operador.

2.3.1. PRODUCTOS:

1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del estudio.
2. Informe con 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.

2.4. COMPROMISOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO:

1. Realizar el desembolso del valor del convenio, conforme lo pactado.
2. Entregar a quien suscribe el presente convenio la información necesaria para la ejecución del convenio y compromisos contractuales.
3. Acudir ante las autoridades para obtener la protección de los derechos derivados del presente convenio y sanción para quien los vulnere.
4. Exigir a la entidad que suscribe el presente convenio la ejecución idónea y oportuna del objeto contractual, para lo cual, entre otras medidas, designará el supervisor.
5. Adelantar gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y las garantías a que hubiere lugar para lo cual el supervisor dará aviso oportuno al MINISTERIO sobre la

ocurrencia de hechos constitutivos de mora o incumplimiento, cuando de acuerdo con la naturaleza y cláusulas del convenio.

6. Adelantar las acciones conducentes a obtener la indemnización de los daños que sufran en el desarrollo o con ocasión del Convenio.
7. Repetir contra los servidores públicos, el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB o tercero, por las indemnizaciones de los daños que sufra en el desarrollo o con ocasión del convenio.
8. Las demás que se deriven del objeto del convenio.

2.5. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

Para el Estudio de seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá de "Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo", se plantearon cuatro objetivos específicos que parten de la revisión de las características sectoriales para la generación de empleo o demanda laboral del departamento, continuando hacia la evaluación de las asimetrías intersectoriales y sus factores detonantes, para posteriormente con el desarrollo de un análisis desde la oferta laboral con los datos disponibles, identificar para los principales sectores económicos las posibles medidas que se encaminen a mejorar las condiciones para sobrepasar los factores críticos en términos de la capacidad de generación de puestos de trabajo en el departamento. A continuación se describen los procesos o actividades que se desarrollarán en el abordaje de cada uno de los objetivos específicos.

1. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo.

   Identificación de los principales sectores económicos de Boyacá: En este primer paso se identificarán los principales sectores económicos de Boyacá, ya que la evolución de estos sectores puede tener un impacto significativo en la generación de empleo en la región. Estos sectores pueden incluir la agricultura, el comercio, el turismo, la industria manufacturera, entre otros.

   Recopilación de información económica, social y legal: Una vez identificados los principales sectores económicos, se recopilará información sobre su evolución económica, social y legal. Esto incluirá datos como el crecimiento económico, el empleo, la productividad, las políticas públicas, la legislación laboral, entre otros. Algunas posibles fuentes de información incluyen estadísticas oficiales, informes gubernamentales, publicaciones académicas y medios de comunicación.

   Análisis de la información recopilada: Una vez recopilada la información, se debe realizar un análisis de los datos obtenidos para identificar las tendencias y patrones relevantes. Esto puede

incluir el análisis de series temporales, el análisis de regresión, el análisis de componentes principales y otros métodos estadísticos. La metodología estadística será seleccionada de acuerdo con la disponibilidad de datos y su ajuste a la temática de investigación.

Interpretación de los resultados y elaboración del informe: Finalmente para este objetivo, se interpretarán los resultados del análisis y se procederá a la elaboración del informe que contendrá el entregable planteado: "Informe con 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."

2. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.

Revisión bibliográfica: Desarrollo de una revisión la literatura relacionada con los procesos de recuperación económica y del empleo, así como de los diferentes sectores de la economía Boyacense. Esta revisión bibliográfica incluirá fuentes como informes gubernamentales, informes de organismos internacionales, revistas especializadas y otros documentos relevantes.

Selección de fuentes de información: Identificación y selección de las fuentes de información que se utilizarán para recopilar los datos necesarios para el análisis. Algunas fuentes de información a considerarse son: estadísticas oficiales del gobierno, las encuestas a empresas y hogares, las bases de datos empresariales y laborales, entre otras.

Selección de variables: Para el correcto desarrollo del análisis se identificarán las variables con mayor relevancia en la medición de los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense. Algunas de las variables que se podrían considerar incluyen el PIB sectorial, los niveles de empleo, la productividad, variaciones en las ventas, las exportaciones, entre otras.

Elaboración de instrumento de recolección de información: A partir de las variables seleccionadas y los factores relevantes identificados en la revisión bibliográfica se establecerá un instrumento de recolección de información para ser aplicado en empresas del departamento de Boyacá.

Selección de la muestra: A partir de los resultados de la encuesta empresarial del 2022 realizada por el ORMET Boyacá, se establecerán los rankings de empresas de acuerdo con sus percepciones respecto a la situación económica y la capacidad para mantener o general empleo, de acuerdo con sus sectores, para así establecer la muestra de empresas que por sus resultados es factible volver a consultar para determinar asimetrías entre ellas.

Recopilación de datos: una vez definidas las variables, el instrumento y la muestra, se deben recopilar los datos necesarios. Aquí se incluyen las fuentes de información secundaria, como la primaria a través de la encuesta empresarial.

Análisis estadístico de datos: se debe llevar a cabo un análisis estadístico de los datos recopilados. El punto de partida es el análisis descriptivo que permita identificar el comportamiento en el tiempo de las variables identificadas; posteriormente un análisis de correlación que habilite el análisis de las relaciones existentes entre las variables seleccionadas y su posible influencia en la recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense; por último y de acuerdo con la disponibilidad de los datos, se procederá al desarrollo de análisis multivariados para determinar los patrones que reflejen asimetrías intersectoriales. Este análisis estadístico puede incluir la aplicación de técnicas estadísticas como el análisis factorial, el análisis de componentes principales, análisis de Clúster, análisis de regresión, análisis de series de tiempo, análisis de correlación u otras técnicas estadísticas.

3. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.

Identificación de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial: Abordaje de un análisis actualizado acerca del mercado laboral en el departamento, incluyendo estadísticas y análisis de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial. Teniendo en cuenta factores como la edad, el género, la educación, la experiencia laboral y las características de la población registrada en los sistemas del servicio público de empleo (SPE).

Revisión de las oportunidades laborales: Proceso de determinación de las oportunidades laborales en el departamento, de acuerdo con la información oficial disponible en la web del SPE.

Desarrollo del producto: Con base en la investigación y el análisis realizados en los pasos anteriores, se procede a consolidar 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.

4. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.

Identificación de factores críticos: Con base en los resultados de los análisis de pasos anteriores, se procede a identificar los factores clave que contribuyen a las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá. Esto podría incluir factores como características sectoriales, la educación,

la formación profesional, la ubicación geográfica, la edad, el género y otros factores socioeconómicos.

Identificación de medidas potenciales: Una vez que se han identificado los factores críticos, se deberían buscar medidas potenciales para reducir las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá, esto con apoyo en la consulta de experiencias positivas en regionales que se enfrentan a problemas similares a los identificados para el departamento. Esto podría incluir medidas como políticas de educación y formación, políticas de inclusión social y económica, políticas de discriminación positiva y políticas de fomento del empleo en sectores específicos.

Consolidación de las medidas aplicables: Finalmente, tras la revisión de las medidas potenciales, se establecen criterios de selección que permitan priorizar aquellas que sean aplicables en el contexto Boyacense, para así consolidar el documento entregable: 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.

2.6. LUGAR DE CUMPLIMIENTO Y DOMICILIO CONTRACTUAL

El domicilio contractual será Bogotá D.C. y el lugar de ejecución del convenio será el municipio de Tunja – Boyacá.

2.7. PLAZO DE EJECUCION

El plazo de ejecución del convenio será de cuatro (4) meses a partir de la fecha de cumplimiento de los requisitos de ejecución y perfeccionamiento del contrato, sin que supere el 31 de diciembre de 2023.

2.8. AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA SU EJECUCIÓN

N/A

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Para la selección del contratista se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política, que señala:

> *"(...) La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.*

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley." (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, dispone lo siguiente:

ARTICULO 96. CONSTITUCION DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LAS ENTIDADES PUBLICAS CON PARTICIPACION DE PARTICULARES. Las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observancia de los principios señalados en el artículo 209 de la Constitución, asociarse con personas jurídicas particulares, mediante la celebración de convenios de asociación o la creación de personas jurídicas, para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a aquéllas la ley.

Los convenios de asociación a que se refiere el presente artículo se celebrarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política, en ellos se determinará con precisión su objeto, término, obligaciones de las partes, aportes, coordinación y todos aquellos aspectos que se consideren pertinentes.

Que el Decreto 092 de 2017, por medio del cual se reglamentó la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso 2o del artículo 355 de la Constitución Política, dispone en el artículo 1 lo siguiente:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. El objeto del presente decreto es reglamentar la forma como el Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal contrata con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad, para impulsar programas y actividades de interés público de acuerdo con el Plan Nacional o los planes seccionales de Desarrollo, en los términos del artículo 355 de la Constitución Política.

Que el artículo 5 del decreto 092 de 2018, al respecto de los convenios de asociación con entidades sin ánimo de lucro dispone lo siguiente.

ARTÍCULO 5o. ASOCIACIÓN CON ENTIDADES PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA CUMPLIR ACTIVIDADES PROPIAS DE LAS ENTIDADES ESTATALES. Los convenios de asociación que celebren entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad y Entidades Estatales para el desarrollo conjunto de actividades relacionadas con los cometidos y funciones que a estas les asigna la ley a los que hace referencia el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, no estarán sujetos a competencia cuando la entidad sin ánimo de lucro comprometa recursos en dinero para la ejecución

de esas actividades en una proporción no inferior al 30% del valor total del convenio. Los recursos que compromete la entidad sin ánimo de lucro pueden ser propios o de cooperación internacional.

Si hay más de una entidad privada sin ánimo de lucro que ofrezca su compromiso de recursos en dinero para el desarrollo conjunto de actividades relacionadas con los cometidos y funciones asignadas por ley a una Entidad Estatal, en una proporción no inferior al 30% del valor total del convenio, la Entidad Estatal debe seleccionar de forma objetiva a tal entidad y justificar los criterios para tal selección.

Estos convenios de asociación son distintos a los contratos a los que hace referencia el artículo 2o y están regidos por el artículo 96 de la Ley 489 de 1998 y los artículos 5o, 6o, 7o y 8o del presente decreto.

Que de conformidad con lo anterior, el Ministerio del Trabajo tiene la necesidad de celebrar un convenio de asociación en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 092 de 2017, para realizar un estudio de seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá de "Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo" que contribuya al levantamiento y gestión de la información del mercado laboral.

Que el operador del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet Boyaca, es decir el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB, aportará recursos en dinero correspondientes al 30% del valor del convenio a suscribir, siendo necesario recordar que dicho operador es la única Entidad autorizada por el Ormet Boyaca para ejecutar su misionalidad, con fundamento en el acuerdo de voluntades suscrito por dicho órgano técnico.

El Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, es una entidad sin ánimo de lucro según consta en el Certificado de Existencia y Representación legal de la Cámara de Comercio de Tunja expedido el 31 de mayo de 2023 que trabaja en cumplimiento de sus funciones como eje articulador que impulsa la Ciencia, Tecnología e Innovación, a partir de la apropiación y transferencia de conocimiento para mejorar las condiciones de Productividad y Competitividad de los sectores estratégicos de la región. Logrando establecer relaciones interinstitucionales con los sectores productivo, público y académico, generando sinergias para la ejecución de proyectos de impacto regional.

4. EL VALOR DEL CONVENIO:

El valor del convenio de Asociación se calcula en hasta **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($40.000.000),** incluidos todos los costos directos, impuestos, tasas y contribuciones que con lleve la celebración y ejecución total del convenio.

Los aportes del Ministerio del Trabajo y de la Entidad Operadora del Ormet Boyaca, son los que se describen a continuación:

Zona de influencia	Aporte Entidad Operadora	Aportes Mintrabajo	Monto total Contrato
Departamento de Boyaca	$ 12.000.000	$ 28.000.000	$ 40.000.000

- El aporte del Ministerio del Trabajo es hasta por la suma de **VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($28.000.000)** moneda corriente.

- El aporte del Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB, en su condición de entidad operadora del Ormet Boyaca, es por la suma de **DOCE MILLONES DE PESOS ($ 12.000.000).**

4.1. IMPUTACION PRESUPUESTAL

El Ministerio del Trabajo pagará al Contratista el valor del presente contrato con cargo al certificado de disponibilidad presupuestal No. 57723 del 15 de marzo de 2023, por valor de ($28.000.000), expedido por la Coordinadora del Grupo de Presupuesto del MINISTERIO.

El operador el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB mediante formato de compromiso de aportes suscrito por el Representante legal de CREPIB de mayo 31 de 2023 se comprometió a aportar recursos en dinero por valor de Doce millones de pesos ($ 12.000.000)

4.2. JUSTIFICACIÓN DEL VALOR DEL CONVENIO

El valor del convenio de Asociación se calcula contando aportes del Ministerio del Trabajo y de la Entidad Operadora del Ormet Boyaca el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, por valor de **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 40.000.000),** incluidos todos los costos directos, impuestos, tasas y contribuciones que con lleve la celebración y ejecución total del convenio. Dicho estudio se desprende del documento análisis del sector el cual hace parte del presente proceso de contratación (Ver análisis del sector).

El valor apropiado y aportado por el Ministerio del Trabajo, corresponde al 70% del valor del estudio, equivalente a la suma de veintiocho millones de pesos **M/CTE ($28.000.000)** y aportes por un valor del 30% del valor total del proyecto, realizados por el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB, en su condición de entidad operadora del Ormet Boyacá, equivalentes a la suma de Doce millones de pesos ($ 12.000.000) distribuidos, así:

Productos	Recursos Requeridos	Costo mensual	Meses	Aporte CREPIB	Aporte Mintrabajo	Total Proyecto
1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto. 2. Informe de análisis de capacidades sectoriales para generación de empleo. 3. Informe de proceso de recuperación sectorial y asimetrías intersectoriales. 4. Análisis de las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial 5. Medidas aplicables para la promoción del empleo 6. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.	Coordinador de Proyecto / Profesional en económica con experiencia de 5 años en temáticas del mercado laboral	$ 4.076.331	4	$ 6.454.190	$ 9.851.134	$ 16.305.324
	Profesional asistente de investigación 1, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.919.216	3	$ 2.563.215	$ 6.194.433	$ 8.757.648
	Profesional asistente de investigación 2, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.064.811	3	-	$ 6.194.433	$ 6.194.433
	Profesional financiero para reporte ejecución y contrapartida	$ 2.040.000	4	$ 2.400.000	$ 5.760.000	$ 8.160.000
	Servicio de internet y telefonía	$ 145.648,75	4	$ 582.595	-	$ 582.595
			TOTAL	$ 12.000.000	$ 28.000.000	$ 40.000.000

Justificación de los costos

1. **Talento humano vinculado al proyecto**

1.1. **Coordinador del proyecto:** (se requiere 1) se observa la necesidad de un profesional en ciencias económicas y administrativas con experiencia en coordinación de proyectos e investigación del mercado del trabajo. El coordinador estará vinculado por la duración del proyecto (4 meses) con una dedicación semanal de 48 horas que tendrán un valor unitario de $ 21.230,891 pesos M/CTE y que al mes representan 192 horas que equivalen a $ 4.076.331 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado,.no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 9.851.134.***

1.2. **Profesional asistente de investigación 1**: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, en procesos de recolección de información primaria o secundaria o procesos estadísticos. Su vinculación al proyecto será por tres meses, con una dedicación semanal de 41 horas que tendrán un valor unitario de $ 17.800,09 pesos M/CTE y que al mes representan 164 horas que equivalen a $2.919.216 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 6.194.433.***

1.3. **Profesional asistente de investigación 2**: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, en procesos de recolección de información primaria o secundaria o procesos estadísticos. Su vinculación al proyecto será por tres meses, con una dedicación semanal de 29 horas que tendrán un valor unitario de $ 17.800,09 pesos M/CTE y que al mes representan 116 horas que equivalen a $2.064.811 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 6.194.433***

1.4. **Profesional financiero**: (se requiere 1) Profesional en áreas contables, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Estará a cargo del informe de ejecución financiera del proyecto. Su vinculación se dará por los cuatro meses de ejecución del proyecto, de manera parcial con una dedicación semanal de 25.5 horas que tendrán un valor unitario de $ 20.000 pesos M/CTE y que al mes representan 102 horas que equivalen a $ 2.040.000 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 5.760.000***

2. **Aportes de la Entidad Operadora**: Para el correcto desarrollo del proyecto se asignó un valor de $12.000.000, que corresponden principalmente al apoyo a la financiación del talento humano necesario para el desarrollo del proyecto, con las mismas caracteristicas del detallado en el numeral anterior, y adicionalmente, elementos de comunicaciones desagregados a continuación:

2.1. **Talento humano:** La entidad operadora aportará la financiación del talento humano que requiere el proyecto y lo correspondiente a comunicaciones, de acuerdo con lo siguiente:

2.2. **Coordinador del proyecto: (se requiere 1)** la entidad operadora apoyará la financiación del coordinador de proyecto descrito en el numeral anterior por la duración del proyecto (4 meses) por un **valor de $ 6.454.190**. dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo.

2.3. **Profesional asistente de investigación 1**: La entidad operadora apoyará la financiación de este asistente de investigación **valor de $ 2.563.215** dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo.

2.4. **Profesional financiero**: La entidad operadora apoyará la financiación del Profesional en áreas contables, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Este aporte será por un **valor de $ 2.400.000** dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo

2.5. **Servicio de Internet y telefonía móvil**: Se requiere contratar servicio de internet y telefonía móvil en plan que incluye los dos servicios, para el correcto contacto con los actores de interés del proyecto, esto por **un valor de $ 582.595**. Este valor corresponde a 758,58 por hora durante 48 horas a la semana, en total 192 al mes, por cuatro meses.

• El Ormet Boyaca, ha celebrado convenios con esta Entidad desde el 2014 en los cuales se ha evidenciado cumplimiento del objeto convenido y con respuesta de investigaciones con calidad y rigurosidad técnica.

• Se deja claro que los valores presupuestados para pagar a los profesionales se encuentran subvalorados, conforme a lo establecido en el mercado de entidades científicas, para este tipo de profesionales y con los perfiles que requiere la investigación.

Se espera que este ejercicio sea insumo para la construcción de estrategias en conjunto con las entidades territoriales, en relación con la disposición de información oportuna que mida el impacto y contribuya a la construcción de planes de acción que promuevan el empleo formal, el emprendimiento y la pertinencia de la formación para atender las necesidades en materia de mercado laboral.

Aportes realizados por el Ministerio del Trabajo y el del Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB Entidad Operadora del Ormet Boyaca, de la siguiente manera:

CREPIB, en su condición de entidad operadora del Ormet Boyacá, equivalentes a la suma de DOCE MILLONES DE PESOS ($ 12.000.000)

4.3. FORMA DE DESEMBOLSO

Conforme a las condiciones del flujo de caja (PAC) establecido para el cumplimiento del objeto del convenio, el Ministerio del Trabajo realizará los siguientes desembolsos:

UN PRIMER DESEMBOLSO correspondiente al 40% del valor del aporte del Ministerio del Trabajo, equivalente a **ONCE MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE. ($11.200.000)**, conforme al plan de trabajo y cronograma establecido y aprobado en la fase de planeación del convenio, el cual se realizará contra entrega de los siguientes productos:

1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto.
2. Informe con 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.

UN SEGUNDO DESEMBOLSO correspondiente al 60% del valor del aporte del Ministerio del Trabajo, equivalente a **DIECISEIS MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE. ($16.800.000)**, conforme al plan de trabajo y cronograma establecido y aprobado en la fase de planeación del convenio, el cual se realizará contra entrega de los siguientes productos:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.

4.4. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

La presente contratación se encuentra reportada en el Plan de Adquisición de Bienes y Servicios y Obras.

¿Existen vigencias futuras?

Si		No	X

Atendiendo los principios de planeación y anualidad de la Contratación Pública, el área solicitante se compromete a ejecutar la totalidad de los recursos asignados para la presente vigencia y en caso de existir vigencias futuras, a ejecutar las respectivas partidas presupuestales dentro de la respectiva vigencia futura

4.5. PROYECTO(S) DE INVERSIÓN Y/O RUBRO(S) DE FUNCIONAMIENTO.

El proyecto de inversión del que se dispondrán los recursos para el presente convenio parte del proyecto de inversión: "Fortalecimientos de mecanismos de análisis y de herramientas para apoyar el diseño y monitoreo de la política de mercado de trabajo a nivel nacional y local".

Rubro Presupuestal a nivel de Decreto C-3602-1300-14
RUBRO PRESUPUESTAL:
C-3602-1300-14-0-3602027-02 $28.000.000
USO PRESUPUESTAL CÓDIGO A-02-02-02-008-003-07 SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE ENCUESTAS DE OPINIÓN PÚBLICA
BPIN: 2018011000095
Código UNSPSC: 81131500

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

Que de conformidad con lo dispuesto en el art. 13, numeral 1°. *"Suscribir un Acuerdo de Voluntades, en el cual confluyan aliados públicos y privados, en donde se defina el área de influencia del Ormet y la institución operadora del mismo"* del Decreto 1444 de 2014, solo existe una entidad que en este caso es el operador seleccionado por el ORMET quien puede desarrollar la misionalidad de dicho órgano técnico, y cumple con los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, de experiencia y por tanto de idoneidad para adelantar el estudio del mercado laboral en el territorio, por ser como se indicó previamente la única entidad habilitada por la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Ormet Boyaca.

Que en el presente estudio se evidencia la optimización de los recursos públicos en términos de eficiencia, eficacia y economía, teniendo en cuenta que para el desarrollo de las actividades previstas en el convenio y según lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 092 de 2017, no se hace necesario adelantar un proceso competitivo, toda vez que el operador del Ormet Boyacá aportará recursos en dinero correspondientes al 30% del valor del convenio para el desarrollo del mismo.

Que el operador del Ormet Boyaca el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, cuenta con la idoneidad y la experiencia en el desarrollo de estudios mediante la aplicación

de las metodologías transferidas por la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva laboral, y ha desarrollado los siguientes convenios:

Entidad	Año	ESTUDIO
Ministerio del Trabajo – Ormet Boyaca	2020	Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano Demanda y Oferta laboral sector pinturas y sector agroquímicos Bogotá, Medellín y área metropolitana.
Ministerio del Trabajo – Ormet Boyaca	2019	Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano Demanda y Oferta laboral sector lacteo Boyaca
Ministerio del Trabajo – Ormet Boyaca	2017	Estrategia de Análisis y seguimiento del mercado de trabajo de Tunja - Boyaca, a partir de fuentes locales y nacionales.
Ministerio del Trabajo – Ormet Boyaca	2017	Importancia del sector transporte de carga en Boyaca

6. ANALISIS DE RIESGOS DEL CONTRATO Y/O CONVENIO

El artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 establece que la Entidad Estatal debe "incluir la estimación, tipificación y asignación de los riesgos previsibles involucrados en la contratación" en los pliegos de condiciones o su equivalente.

Por su parte, el artículo 2.2.1.1.1.3.1 del Decreto 1082 de 2015, define Riesgo, como: "(...) *un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un Contrato y/o convenio".*

Por su parte, atendiendo a las Directrices de Colombia Compra Eficiente, se tiene en cuenta para el presente análisis de riesgos en la contratación, aquellos riesgos previsibles se pueden presentar, en atención a los siguientes aspectos:

a. Los eventos que pueden alterar la ejecución del contrato y/o convenio;
b. Eventos que pueden alterar el equilibrio económico del contrato y/o convenio;
c. La eficacia del Proceso de Contratación, es decir que la Entidad Estatal pueda satisfacer la necesidad que motivó el Proceso de Contratación; y
d. La reputación y legitimidad de la Entidad Estatal encargada de prestar el bien o servicio.

De acuerdo con lo anterior, y atendiendo la matriz de riesgos presentada por Colombia Compra Eficiente, se presenta el análisis de riesgos para el presente proceso, así:

Matriz de Riesgos

ANEXO No. 1

7. GARANTÍAS

Atendiendo la naturaleza del convenio de Asociación se hace necesario exigir la constitución de la garantía única que ampare los riesgos indicados en los términos del artículo 7 de la Ley 1150 de 2007 y demás normas vigentes.

AMPARO	%	SOBRE EL VALOR	VIGENCIA
Cumplimiento	25	Del valor del convenio	Término de ejecución del convenio y cuatro (4) meses más.
Calidad del Servicio	20	Del valor del convenio	Término de ejecución del convenio y cuatro (4) meses más.
Pago de Salarios, prestaciones sociales, e indemnizaciones	5	Del valor del convenio	Término de ejecución del convenio y tres (3) años mas

7. APLICACIÓN DE ACUERDOS INTERNACIONALES O TRATADO DE LIBRE COMERCIO

De acuerdo con la normatividad vigente y atendiendo al manual explicativo de los capítulos de contratación pública de los acuerdos comerciales negociados por Colombia para entidades contratantes, expedido por el DNP, todos los contratos y/o convenios realizados mediante la modalidad de contratación directa estipuladas en la ley 1150 de 2007 no les aplican las obligaciones de los acuerdos internacionales.

8. SUPERVISIÓN

La supervisión del contrato y/o convenio será ejercida por el **Subdirector de Análisis Monitoreo y Prospectiva Laboral.** En todo caso el ordenador del gasto podrá variar unilateralmente la designación del supervisor, comunicando su decisión por escrito al CONTRATISTA y al Grupo de Gestión Contractual.

9. OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA

a. COMITÉ TECNICO: Se conformará un Comité Técnico el cual tendrá a su cargo el seguimiento y control de las acciones, procesos y compromisos establecidos en el convenio. El Comité Técnico convocará reuniones ordinarias por lo menos una vez al mes previa citación a los integrantes y podrá ser convocado extraordinariamente cuando la ejecución del proyecto lo requiera o a solicitud de cualquiera de las partes. Estará integrado por:

   1. El Subdirector de Análisis Monitoreo y Prospectiva laboral del Ministerio del Trabajo y/o su (s) delegado.
   2. El Coordinador del grupo de información laboral del Ministerio de Trabajo.
   3. El Coordinador del proyecto delegado por el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB.

   En ninguna circunstancia, el Comité tendrá facultades para modificar el convenio ya que toda modificación debe hacerse por escrito, por mutuo acuerdo y debe estar firmada por los representantes legales de las Partes.

b. **DERECHOS DE AUTOR:** Las partes acuerdan que el Ministerio del Trabajo, conservará la titularidad de los derechos de propiedad intelectual sobre los contenidos, información, datos, invenciones, información técnica, diseños industriales, marcas, know-how, software, derechos de autor y demás, que aporte El Ormet para cumplir con el objeto del presente convenio, en este sentido los documentos, videos, y demás material producido en desarrollo del objeto del presente convenio le pertenece en su totalidad al Ministerio del Trabajo.

c. **TITULARIDAD DE LOS BIENES Y RESULTADOS:** Las partes serán titulares de los bienes, servicios y resultados que este convenio genere, so pena de los derechos de metodología que cada entidad presente desde antes de la suscripción del presente convenio.

d. **CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN:** Guardar la debida confidencialidad y reservas sobre la información y documentos que por razón del Convenio llegue a conocer, dicha obligación deberá ser cumplida por el asociado aún después de terminado el proyecto.

Nota: Con la firma del presente estudio previo la Subdirección de Análisis Monitoreo y Prospectiva laboral, certifica que conforme a los estudios técnicos adelantados la propuesta presentada y la naturaleza del objeto y las obligaciones se garantiza que las actividades serán ejecutadas en los términos establecidos conforme al

cronograma y que en todo caso el área garantiza la ejecución de los recursos del min dentro de la presente vigencia.

RESPONSABLE DE AREA, DIRECTOR O, SUBDIRECTOR O JEFE DE OFICINA (según corresponda)	**FIRMA:** **CESAR AUGUSTO SANCHEZ VASQUEZ** **Cargo: Subdirector de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral**

Elaboró: JSaenz
Revisó y Aprobó: CSanchez
Revisión y aprobación aspectos financieros: (Coordinador Grupo de Tesorería)

Anexo no. 1 Matriz de Riesgos

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
1	General	Externo	Contratación y ejecución	Social o político	Cambios de las políticas gubernamentales que sean probables y previsibles. Se trata de cambios en la situación política, sistema de gobierno y cambio en las condiciones sociales que tengan impacto en la ejecución del convenio.	Que la necesidad del convenio desaparezca. Que sea necesario modificar acciones, del convenio. Que se requiera ampliar el plazo del convenio	1	1	2	Bajo	Asociado	Ajustes para dar cumplimiento a los cambios de políticas gubernamentales.	1	1	2	Bajo	No	Entidad Estatal y asociado	A partir del inicio del contrato hasta el final del convenio.	Fecha de inicio del convenio	Reuniones de seguimiento y control	Mensual

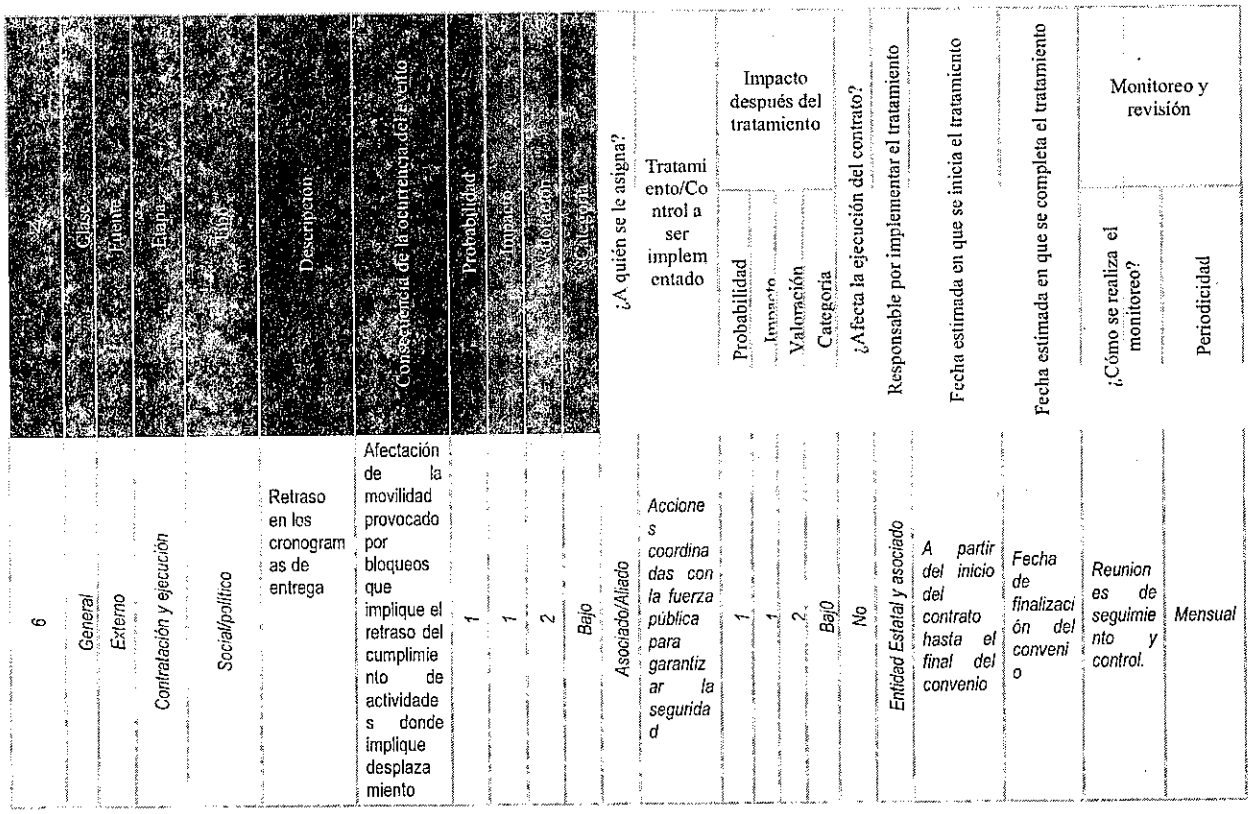
N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento			¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría				¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
2	General	Externo	Contratación y ejecución	Riesgos regulatorios	Nueva normatividad de obligatorio cumplimiento para el contratista, durante el tiempo de ejecución del convenio (tributaria, seguridad social, etc.).	Se trata cambios en la legislación que pudieran afectar por una parte los recursos girados por el contratante y por la otra las obligaciones económicas que debe asumir el contratista para el cabal cumplimiento del objeto contratado.	1	1	2	Bajo	Contratista	El contratista deberá asumir los cambios en materia tributaria y de seguridad social.	1	1	2	Bajo	No	Entidad Estatal y Contratista	A partir del inicio del convenio hasta el final del convenio	Fecha de inicio del convenio	Reuniones de seguimiento y control	Mensual

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
3	General	Externo	ejecución	operacional	Incumplimiento de compromiso por parte del asociado	Incumplimiento de las especificaciones técnicas exigidas	2	3	5	medio	Asociado/aliado	Revisión detallada por parte del supervisor del contrato con relación al cumplimiento de lo ofertado y lo exigido.	1	2	3	Bajo-	si	Supervisor	A partir del inicio del convenio hasta el final del convenio	Al momento de realizar el trámite de liquidación.	Reuniones de seguimiento y control y revisiones de los avances de los productos que deben entregar	Mensual

N°	4
Clase	Específico
Fuente	externo
Etapa	Planeación
Tipo	Regulatorio
Descripción	Dificultades en la firma del convenio por trámites pre-contractuales .
Consecuencia de la ocurrencia del evento	Retraso de la ejecución del cronograma del programa
Probabilidad	3-Probable (probablemente va a ocurrir)
Impacto	3
Valoración	4
Categoría	Medio
¿A quién se le asigna?	Entidad Estatal
Tratamiento/Control a ser implementado	Reducir las consecuencias del riesgo agilizando los trámites de toma de decisiones para efectuar la suscripción del convenio y/o efectuar modificaciones al convenio para prorrogar tiempo de ejecución
Impacto después del tratamiento: Probabilidad	2-Improbable (puede ocurrir ocasionalmente)
Impacto después del tratamiento: Impacto	3
Impacto después del tratamiento: Valoración	2
Impacto después del tratamiento: Categoría	Bajo
¿Afecta la ejecución del contrato?	Si
Responsable por implementar el tratamiento	Aliados
Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Indeterminada
Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Indeterminada
Monitoreo y revisión: ¿Cómo se realiza el monitoreo?	Realizar aplicación del manual de contratación del Ministerio.
Monitoreo y revisión: Periodicidad	Etapa precontractual

MINTRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN FORMATO ESTUDIOS PREVIOS PARA CONTRATACIÓN DIRECTA DIFERENTE A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. (CONVENIOS DE ASOCIACIÓN, INTERADMINISTRATIVOS, DE COOPERACIÓN)	Código: GC-PD-02-F-03 Versión: 4.0 Fecha: Diciembre 03 de 2015 Página 5 de 6

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
5	General	Externo	Contratación y ejecución	Social/político	Retraso en los cronogramas de entrega	Incumplimientos en la entrega de productos , dados por: dados por: presencia de grupos armados en caso de que impliquen el desarrollo de actividades presenciales, :	1	1	2	Bajo	Asociado/Aliado	Acciones coordinadas con la fuerza pública para garantizar la seguridad	1	1	2	Bajo	No	Entidad Estatal y asociado/aliado	A partir del inicio del contrato hasta el final del convenio	Fecha de inicio del convenio	Reuniones de seguimiento y control	Mensual



6	General	Externo	Contratación y ejecución	Social/político	Retraso en los cronogramas de entrega	Afectación de la movilidad provocado por bloqueos que implique el retraso del cumplimiento de actividades donde implique desplazamiento	1	1	2	Bajo	Asociado/Aliado	Acciones coordinadas con la fuerza pública para garantizar la seguridad	1	1	2	Bajo	No	Entidad Estatal y asociado	A partir del inicio del contrato hasta el final del convenio	Fecha de finalización del convenio	Reuniones de seguimiento y control.	Mensual

Clase
Fuente
Etapa
Tipo
Descripción
Consecuencia de la ocurrencia del evento
Probabilidad
Impacto
Valoración
Categoría
¿A quién se le asigna?
Tratamiento/Control a ser implementado
Impacto después del tratamiento
Probabilidad
Impacto
Valoración
Categoría
¿Afecta la ejecución del contrato?
Responsable por implementar el tratamiento
Fecha estimada en que se inicia el tratamiento
Fecha estimada en que se completa el tratamiento
Monitoreo y revisión
¿Cómo se realiza el monitoreo?
Periodicidad

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripcion	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento: Probabilidad	Impacto después del tratamiento: Impacto	Impacto después del tratamiento: Valoración	Impacto después del tratamiento: Categoria	¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión: ¿Cómo se realiza el monitoreo?	Monitoreo y revisión: Periodicidad
7	*Específico*	*externo*	*Planeación/Ejecución*	*Operacional*	Dificultades en la ejecución del programa por fuerza mayor o caso fortuito correspondiente a emergencia de salud pública y/o desastres naturales o antrópicos	Retrasos en el cronograma de actividades	3	3	6	*Alto*	*Aliado /Entidad Estatal*	*Reducir las consecuencias del riesgo a través de planes de contingencia, acudiendo a lo establecido en el anexo técnico y/o las indicaciones de seguimiento del comité técnico.*	3	2	5	*Medio*	*Si*	*Aliado /Entidad Estatal*	*Indeterminado durante la ejecución*	*Indeterminado durante la ejecución*	*Comité técnico del convenio /Lineamientos Manual de contratación/ lineamientos anexo técnico*	*Mensual*

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
8	Específico	Externo	Ejecución	Social/Político	Presencia de grupos armados y/o bandas criminales en el entorno inmediato	Estos actores pueden poner en peligro el exitoso desarrollo del programa	3	3	6	Alto	Entidad Estatal/ Aliados	Implementar estrategias de análisis de contexto que puedan identificar tempranamente los riesgos asociados a la seguridad, para así desarrollar estrategias definidas por el comité técnico	2	3	5	Medio	Si	Entidad Estatal/ Aliados	Indeterminado	Indeterminado	Decisiones que se adopten en la instancia del Comité Técnico del Convenio.	Durante la ejecución del convenio.

ANEXO No. 2

ANÁLISIS DEL SECTOR

INTRODUCCIÓN

La función de compras debe estar orientada a satisfacer las necesidades de la Entidad Estatal y a obtener el mayor valor por el dinero público, por lo que a través de este instrumento y en cumplimiento de la obligación legal del Ministerio de analizar el mercado relativo al objeto del presente convenio como entidad pública del orden nacional, según el artículo 2.2.1.1.1.6.1 del decreto 1082 de 2015, se procede a desarrollar el análisis del sector alrededor del objeto convenido siguiendo los lineamientos de la Agencia Nacional de Contratación Estatal – Colombia Compra Eficiente.

En este sentido a continuación se determina un análisis de mercado respecto el cual pretende demostrar la idoneidad de Los Observatorios de la Red nacional De Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo -Red ORMET para la suscripción de un convenio de asociación que tiene por **OBJETO: "Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá"**

1. OBJETO DE ESTUDIO

Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá"

2. ASPECTOS GENERALES DEL MERCADO

Según el Banco de la República la economía clásica divide los sectores de la economía en los siguientes tres sectores:

Sector primario o agropecuario: Es el sector que obtiene el producto de sus actividades directamente de la naturaleza, sin ningún proceso de transformación. Dentro de este sector se encuentran la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca. No se incluyen dentro de este sector a la minería y a la extracción de petróleo, las cuales se consideran parte del sector industrial.

Sector secundario o industrial: Comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos.

Sector terciario o de servicios: Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, etc. Es indispensable aclarar que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por lo cual son considerados como sectores productivos. El tercer sector se considera no productivo, puesto que no produce bienes tangibles; pero, sin embargo, contribuye a la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

Una vez analizada la división según la economía clásica, puede decirse que el presente objeto contractual se encuentra enmarcado en el sector terciario, en el desarrollo de actividades de servicio.

Según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, revisión 4 adaptada para Colombia (CIIU Rev. 4 A.C), las empresas que pueden prestar servicios de investigaciones, estudios, caracterizaciones y análisis de grupos poblacionales, se clasifican principalmente en los siguientes códigos CIIU y actividades económicas:

Código CIIU 7320 – Estudios de mercado y realización de encuestas de opinión pública

De acuerdo con el DANE, las empresas que se encuentran clasificadas en este código CIIU, incluyen las siguientes actividades:

· Los estudios sobre posibilidades de comercialización, aceptación y el grado de conocimiento de los productos y hábitos de compra de los consumidores, con el fin de promover las ventas y desarrollar nuevos productos, incluyendo el análisis estadístico de los resultados.

· Las encuestas de opinión pública, acerca de temas políticos, económicos y sociales y el análisis estadístico de los resultados de estas encuestas.

De igual manera las Camaras de Comercio que realicen actividades de extensión en investigación de mercado y consultoría, podrían prestar los servicios requeridos por la Entidad. Es de indicar que las Camara de Comercio se encuentran clasificadas en el CIIU 8544 – Educación de Camara de Comercio.

Teniendo como base la Guía para la Codificación de Bienes y Servicios de acuerdo con el código estándar de productos y servicios de Naciones Unidas, se identificó que el servicio a contratar se encuentra clasificado en los siguientes números de producto, clase, familia, segmento y el nombre del grupo.

Código	Descripción
80101602	Estudios regionales o locales para proyectos
80101604	Planificación o administración de proyectos

3. ENTORNO ECONÓMICO

Según el DANE[1] El Producto Interno Bruto crece 7,5% en el año 2022 respecto al año 2021. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

· Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 10,7% (contribuye 2,1 puntos porcentuales a la variación anual).

· Industrias manufactureras crece 9,8% (contribuye 1,2 puntos porcentuales a la variación anual).

· Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 37,9%

Para el año 2022pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 8,3%, en su serie original, respecto al mismo periodo de 2021p. Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos

· Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 7,0%.

· Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 9,3%.

[1] DANE, Producto Interno Bruto IV trimestre de 2023,

Valor agregado por actividad económica
Tasas de crecimiento en volumen[1]
Año total 2022pr

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Año total	Anual	Trimestral
	2022pr / 2021p	2022pr-IV / 2021p-IV	2022pr-IV / 2022pr-III
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-1,9	-4,2	-1,3
Explotación de minas y canteras	0,6	-1,7	-1,4
Industrias manufactureras	9,8	2,7	-1,9
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado[2]	4,1	1,5	0,2
Construcción	6,4	-1,9	-2,5
Comercio al por mayor y al por menor[3]	10,7	1,0	-1,5
Información y comunicaciones	14,2	5,7	-0,7
Actividades financieras y de seguros	6,5	8,4	1,6
Actividades inmobiliarias	2,0	2,0	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas[4]	8,3	3,9	-0,7
Administración pública, defensa, educación y salud[5]	4,9	1,4	0,3
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios[6]	37,9	40,5	7,5
Valor agregado bruto	**7,2**	**2,5**	**0,5**
Total impuestos menos subvenciones sobre los productos	10,1	6,5	-0,3
Producto Interno Bruto	**7,5**	**2,9**	**0,7**

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

En el cuarto trimestre de 2022pr, el valor agregado de las actividades profesionales, científicas y técnicas; y actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 3,9% en su serie original, respecto al mismo periodo de 2021p . Esta dinámica se explica por los siguientes comportamientos

· Actividades profesionales, científicas y técnicas crece 2,9%.

· Actividades de servicios administrativos y de apoyo crece 4,8%

Actividades profesionales, científicas y tecnicas[1]
Tasas de crecimiento en volumen[2]
Año total 2022^{Pr}

Actividad económica	Tasas de crecimiento (%)		
	Serie original		Serie ajustada por efecto estacional y calendario
	Año total	Anual	Trimestral
	2022^{Pr} / 2021^{P}	2022^{Pr}-IV / 2021^{P}-IV	2022^{Pr}-IV / 2022^{Pr}-III
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7,0	2,9	-0,04
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9,3	4,8	-1,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas[1]	**8,3**	**3,9**	**-0,7**

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

4. ASPECTOS GENERALES Y MARCO NORMATIVO

Que desde el Documento Conpes 2827 de 1995 en su título "V. Retos Inmediatos" en su literal F, se impulsó la creación de un Observatorio de Empleo con el objetivo de mejorar la información, la formulación de políticas y el seguimiento al sector trabajo, bajo la dirección del entonces Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y con la colaboración del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Posteriormente,

En 2009 con la publicación del Documento Conpes 3616"Lineamientos de la Política de Generación de Ingresos para la Población en Situación de Pobreza Extrema y/o Desplazamiento" en su título "VIII. Recomendaciones" en el aparte "Solicitar al Ministerio de la Protección Social", se le atribuye al entonces Ministerio de la Protección Social la tarea de "Promover la articulación de los Observatorios Regionales de Empleo con la Política de Generación de Ingresos con el fin de fortalecer el componente de caracterización de la misma".

Respecto de las líneas estratégicas de los Sistemas de Información contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, se establece que: "En el ámbito local se fortalecerán los observatorios de mercado de trabajo de tal forma que se conviertan en instancias técnicas de análisis, seguimiento y estudio de mercado de trabajo. Particularmente deben realizar el seguimiento a los programas y proyectos de generación de empleo e ingresos de tal forma que incidan en los planes de desarrollo económico y de empleos locales y regionales".

Que en desarrollo de estos lineamientos de política, se han creado 35 observatorios con la participación de entidades del sector público y privado, uno en cada departamento y por las particularidades económicas y sociales de los territorios, se creó el Ormet de Bogotá, el Ormet Región Magdalena Medio y el Ormet Región Magdalena Centro.

Desde finales del año 2011 se viene promoviendo la acción articulada de los Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo, con el apoyo del Ministerio del Trabajo, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), aunando esfuerzos técnicos y financieros para el fortalecimiento de los Ormet.

Por su parte, el Decreto número 4108 de 2011 "por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo dispone en su artículo 14, referente a las funciones de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, numeral 8 lo siguiente: "Incentivar la creación, coordinación y articulación de observatorios del mercado de trabajo a nivel regional, prestar asistencia técnica para su desarrollo, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información (TIC) y realizar seguimiento a su operación".

Que mediante Decreto 1444 de 2014, se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red Ormet, red de investigación e información, conformada por actores, procesos, recursos, políticas y normas que actúan articuladamente en la generación de información de carácter estratégico, que sirva para la toma de decisiones en los aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte de los actores involucrados.
Entre sus objetivos se encuentra:
"(...)

- Promover el intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado de trabajo en el país y sus regiones, para que los actores que participan en dicho mercado tomen decisiones pertinentes.

- Proponer y gestionar la realización de investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos específicos que permitan profundizar sobre el mercado de trabajo y sus condiciones en las diferentes regiones del país.
- Propender por el levantamiento de información relevante para la caracterización social, laboral y económica nacional, departamental y municipal.

(...)"

La Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Red Ormet) cuenta con la siguiente organización:

1. Nodo Central.
2. Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo.
3. Secretaría Técnica.

El Nodo Central es un espacio de relacionamiento entre nación-territorio, en la cual se articulan las acciones de las entidades del orden nacional para la política de mercado de trabajo, para propender por implementación de política conjunta en territorio.

Entre sus finalidades contempla:

- Fomentar la creación y fortalecimiento de los Ormet.
- Gestionar recursos financieros y humanos para fortalecer los Ormet.
- Proponer metodologías de análisis sobre el mercado de trabajo a ser implementadas por los Ormet
- Apoyar permanentemente la articulación de los Ormet con otros actores locales, para promover alianzas público-privadas que basándose en la información recolectada permitan generar un mayor impacto de la política pública de mercado de trabajo.

Por su parte la Secretaría Técnica de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Red Ormet), está a cargo de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo, y sus funciones son las necesarias para el cumplimiento del objeto de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo.

Los Ormet son unidades técnicas dedicadas a la consecución de información, análisis, monitoreo, investigación y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales, en un espacio interinstitucional.

Dentro de sus funciones se encuentra entre otros:

- Implementar metodologías de estudio e investigación con enfoque diferencial para la inclusión productiva de población vulnerable, en pobreza y pobreza extrema, así como desplazados, mujeres, población afrodescendiente e indígena, entre otros grupos poblacionales.
- Estudiar y analizar las transformaciones del mercado de trabajo por medio de metodologías de análisis de investigación social y de prospectiva laboral.
- Socializar los resultados de los estudios y diagnósticos regionales sobre el mercado de trabajo y contribuir a la consolidación de espacios de discusión y conocimiento del tema.
- Contribuir con insumos técnicos que puedan servir de herramienta para la formulación de la política del mercado de trabajo.
- Participar en instancias y espacios regionales de discusión de políticas públicas del mercado de trabajo con los actores representativos del mismo.
- Ser parte activa de la Red Ormet y trabajar por alcanzar exitosamente sus objetivos.

A su vez, el Decreto 1444 de 2014, "Por el cual se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red ORMET y se dictan otras disposiciones" en su artículo 13 establece: *Condiciones. Para constituirse como ORMET y pertenecer a la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, los observatorios deberán cumplir como mínimo con las siguientes condiciones:*

"1. *Suscribir un acuerdo de voluntades, en el cual confluyan aliados públicos y privados, en donde se defina el área de influencia del ORMET y la institución operadora del mismo"*
(...)

Que, a la luz del Acuerdo de Voluntades suscrito por los Ormet, se establece el área de influencia donde el Ormet desarrollará sus actividades.

Que en razón a lo anterior el 1 de Agosto de 2022, se suscribió la Modificación y Prorroga Acuerdo de Voluntades del Ormet Boyaca para el funcionamiento y fortalecimiento del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo del Ormet Boyaca y según Acta Comité directivo Ormet Boyaca de 02-05-2022, en la cual designa como entidad operadora del mismo al Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB por el término de tres (3) años contados a partir del perfeccionamiento; asimismo y en calidad de entidad operadora ostenta la facultad de ejercer la representación del Ormet Boyaca, por dicho periodo, desarrollando las acciones necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

De lo anterior, se concluye que los Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo - Ormet, son las entidades que deben adelantar el cumplimiento del objeto del convenio, toda vez que se identifica que para la realización de estos estudios de investigación del mercado de trabajo, de interés público, que se requieren desarrollar, no existe otra entidad que pueda ofrecerlo en igualdad de condiciones jurídicas.

5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

5. 1. Análisis histórico de la Entidad

Los Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo, han sido un referente importante en territorio por los aportes realizados a la formulación, diseño y seguimiento de las políticas públicas en territorio, en particular el Ormet Boyaca , a través de la producción de información estratégica, entre los cuales la implementación de metodologías de estudio e investigación con enfoque diferencial para la inclusión productiva de población vulnerable, en pobreza y pobreza extrema, así como desplazados, mujeres, población afrodescendiente e indígena, entre otros grupos poblacionales.

Con el fin ejecutar estos recursos de manera óptima se realizan convenios de asociación e interadministrativos con los Observatorios que integran la Red Ormet, a través de su entidad operadora quien es la encargada de ejercer la representación legal del Ormet y desarrollar las actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Ormet, de tal manera que "las entidades aliadas autorizan de manera expresa a la entidad operadora a suscribir los actos, y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos del Ormet", lo cual se estipula en los Acuerdos de Voluntades , suscritos por cada uno de los Ormet, en su condición de unidades técnicas dedicadas a la consecución de información, análisis, monitoreo, investigación y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales, en un espacio interinstitucional y en donde confluyen entidades gubernamentales, académicas, sindicales, organizaciones privadas, centros de investigación, organizaciones no gubernamentales y sociedad en general.

6. IDONEIDAD DEL OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DEL TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE BOYACA Y DE SU ENTIDAD OPERADORA EL CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA - CREPIB Y SU IMPACTO A NIVEL TERRITORIAL

El 1 de Agosto de 2022, se suscribió la Modificación y Prorroga Acuerdo de Voluntades del Ormet Boyaca para el funcionamiento y fortalecimiento del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo del departamento del Boyaca y según Acta Comité directivo Ormet Boyaca de 02-05-2022 en la cual designa como entidad operadora del mismo a el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB, por el

término de tres (3) años contados a partir del perfeccionamiento, asimismo y en calidad de entidad operadora ostenta la facultad de ejercer la representación del Ormet Boyaca por dicho periodo, desarrollando las acciones necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

Es reconocido por las Entidades aliadas del Ormet y quienes han suscrito el acuerdo de voluntades, se encuentran: Gobernación de Boyacá, Prosperidad Social Regional Boyacá, Alcaldía de Tunja, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Boyaca, Caja de Compensación Familiar de Boyacá – COMFABOY, Cámara de Comercio de Tunja, Universidad Antonio Nariño -- UAN, Universidad Nacional Abierta y a Distancia - Boyaca UNAD, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC, Universidad Santo Tomás Tunja, Cámara Regional de la Construcción - CAMACOL Boyacá y Casanare, Central Unitaria de Trabajadores -- CUT Boyaca.

El Ormet Boyaca, a través de su Coordinador y entidad operadora, ha liderado propuestas de formulación de políticas públicas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo del departamento del Boyaca, Por ejemplo la implementación de la metodología de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano Demanda y Oferta laboral sector lácteo departamento Boyaca el cual identifico las necesidades actuales y futuras de recurso humano y las brechas existentes entre la demanda laboral, la oferta laboral y la oferta educativa para fortalecer los procesos de cierre de brechas de capital humano en el sector lácteo y generar acciones y estrategias en el mercado de trabajo del departamento.

Asimismo, es importante resaltar la experiencia del Ormet Boyaca y de su entidad operadora el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB en el desarrollo de estudios mediante la aplicación de las metodologías transferidas por la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, mediante convenios suscritos con el Ministerio
del Trabajo.

Entidad	Año	ESTUDIO
Ministerio del Trabajo – Ormet Boyaca	2020	Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano Demanda y Oferta laboral sector pinturas y sector agroquímicos Bogotá, Medellín y área metropolitana.
Ministerio del Trabajo – Ormet Boyaca	2019	Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano Demanda y Oferta laboral sector lacteo Boyaca
Ministerio del Trabajo – Ormet Boyaca	2017	Estrategia de Análisis y seguimiento del mercado de trabajo de Tunja - Boyaca, a partir de fuentes locales y nacionales.
Ministerio del Trabajo – Ormet Boyaca	2017	Importancia del sector transporte de carga en Boyaca

7. ANÁLISIS DEL MERCADO

Que el Decreto 2590 del 23 diciembre 2022 por el cual se líquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2023, se detallan las apropiaciones y se clasifican en la asignación realizada al Ministerio del Trabajo para la vigencia 2023, en lo correspondiente al proyecto el rubro No C-3602-1300-14 (página 261) Anexo del Decreto "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2023, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos" RECURSO 10 - la suma de DOS MIL TREINTA MILLONES($ 2.030.000.000), para el proyecto de inversión: Fortalecimiento de mecanismos de análisis e implementación de herramientas para apoyar el diseño y monitoreo de la política del mercado de trabajo a nivel nacional y local, dentro del cual la suma de CIENTO VEINTICINCO MILLONES ($125.000.00) asignado al rubro presupuestal - nivel desagregado: C-3602-1300-14-0-3602027-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIO y apropiado para el presente convenio la suma de Veintiocho millones de pesos ($ 28.000.000), los cuales se encuentran incluidos en el plan de acción 2023.

Que se generó el CDP no. 57723 del 15 de marzo de 2023, el cual garantiza la existencia del rubro y la apropiación presupuestal suficiente para atender los compromisos generados con la firma del convenio con el Ormet Boyaca.

En atención a lo anterior, la ejecución del recurso se realizará por medio de la suscripción de convenio de asociación donde el aporte del Ministerio del Trabajo es de Veintiocho millones de pesos ($28.000.000), que corresponde al 70% del valor total del convenio y el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB, en su condición de entidad operadora deberá aportar una contrapartida por valor de doce millones pesos ($12.000.000) que equivale al 30% del total del convenio a celebrar. En ese orden de ideas el valor total del convenio corresponde a la suma de Cuarenta de pesos M/Cte ($40.000.000)

Que el convenio a celebrar destinará tanto recursos del PGN, como recursos propios tal como se muestra en el cuadro:

Zona de influencia	Aporte Entidad Operadora	Aportes Mintrabajo	Monto total Contrato
Departamento del Boyaca	$12.000.000	$ 28.000.000	$ 40.000.000

Que de esta manera se busca satisfacer la necesidad de desarrollar un estudio de seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá de acuerdo con la situación actual y a los requerimientos que tiene el Ormet Boyaca del mercado laboral en el departamento para el estudio "Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de

empleo", con el recurso de transferencia corriente situado en el Ministerio del Trabajo, como cabeza de Sector.

8. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA ALLEGADA

Por tratarse de un destinatario especifico no fueron necesarias contrapuestas, ni otras cotizaciones. Para el estudio del sector contenido en este documento se hizo el análisis de la propuesta allegada al Ministerio por la entidad operadora del Ormet Boyaca – Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB, con fecha de marzo de 2023, encontrando que cumple con las condiciones de aportes en contrapartida, parámetros técnicos y jurídicos dispuestos en el artículo 4 del Decreto 092 de 2017, no se hace necesario adelantar un proceso competitivo, toda vez que este se hace obligatorio cuando existe más de un proponente que cumple con los requisitos establecidos por la entidad pública contratante; para el presente caso, en el departamento de Boyaca, solo existe una entidad que cumple con los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, de experiencia y por tanto de idoneidad para adelantar estudios del mercado laboral en el territorio, como única entidad por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional que pertenece a la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red Ormet, Decreto 1444 de 2014, en calidad de entidad operadora del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet del Departamento de Boyaca, habilitado según Modificación y Prorroga del Acuerdo de Voluntades suscrito el 1 de Agosto de 2022, según clausula primera por termino de (4) años a partir de su perfeccionamiento y según Acta Comité directivo Ormet Boyaca de 02-05-2022 en la cual designa como entidad operadora al Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB, por el término de 3 años, en cumplimiento de lo señalado en el art. 13 Numeral 1°. del Decreto en mención que establece "Suscribir un Acuerdo de Voluntades, en el cual confluyan aliados públicos y privados, en donde se defina el área de influencia del Ormet y la institución operadora del mismo".

Una vez aclarado este punto el estudio del sector contenido en este documento, es resultado del análisis de la propuesta allegada al Ministerio por la entidad operadora del **Ormet Boyaca - Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB** en el mes de marzo de 2023, para el desarrollo del objeto planteado, por un valor estimado de **CUARENTA MILLONES PESOS M/CTE ($ 40.000.000),** incluidos todos los costos directos e indirectos y los impuestos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del convenio. **El MINISTERIO DEL TRABAJO,** aportará la suma de **VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($28.000.000)** equivalente al 70% del valor total del convenio y el **Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB** en su condición de entidad operadora del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet Boyaca, aportará una contrapartida en dinero de **DOCE MILLONES DE PESOS ($12.000.000),** equivalente al 30% del valor total del convenio, de la siguiente manera:

Productos	Recursos Requeridos	Costo mensual	Meses	Aporte CREPIB	Aporte Mintrabajo	Total Proyecto
1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto. **2. Informe de análisis de capacidades sectoriales para generación de empleo.** **3. Informe de proceso de recuperación sectorial y asimetrías intersectoriales.** **4. Análisis de las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial** **5. Medidas aplicables para la promoción del empleo** **6. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los**	Coordinador de Proyecto / Profesional en económica con experiencia de 5 años en temáticas del mercado laboral	$ 4.076.331	4	$ 6.454.190	$ 9.851.134	$ 16.305.324
	Profesional asistente de investigación 1, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.919.216	3	$ 2.563.215	$ 6.194.433	$ 8.757.648
	Profesional asistente de investigación 2, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.064.811	3	-	$ 6.194.433	$ 6.194.433
	Profesional financiero para reporte ejecución y contrapartida	$ 2.040.000	4	$ 2.400.000	$ 5.760.000	$ 8.160.000
	Servicio de internet y telefonía	$ 145.648,75	4	$ 582.595	-	$ 582.595

Productos	Recursos Requeridos	Costo mensual	Meses	Aporte CREPIB	Aporte Mintrabajo	Total Proyecto
actores claves del territorio.						
			TOTAL	$ 12.000.000	$ 28.000.000	$ 40.000.000

Justificación de los costos

1. **Talento humano vinculado al proyecto**

1.1. **Coordinador del proyecto:** (se requiere 1) se observa la necesidad de un profesional en ciencias económicas y administrativas con experiencia en coordinación de proyectos e investigación del mercado del trabajo. El coordinador estará vinculado por la duración del proyecto (4 meses) con una dedicación semanal de 48 horas que tendrán un valor unitario de $ 21.230,891 pesos M/CTE y que al mes representan 192 horas que equivalen a $ 4.076.331 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 9.851.134.***

1.2. **Profesional asistente de investigación 1**: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, en procesos de recolección de información primaria o secundaria o procesos estadísticos. Su vinculación al proyecto será por tres meses, con una dedicación semanal de 41 horas que tendrán un valor unitario de $ 17.800,09 pesos M/CTE y que al mes representan 164 horas que equivalen a $2.919.216 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 6.194.433.***

1.3. **Profesional asistente de investigación 2**: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, en procesos de recolección de información primaria o secundaria o procesos estadísticos. Su vinculación al proyecto será por tres meses, con una dedicación semanal de 29 horas que tendrán un valor unitario de $ 17.800,09 pesos M/CTE y que al mes representan 116 horas que equivalen a $2.064.811 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo,

encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 6.194.433***

1.4. **Profesional financiero**: (se requiere 1) Profesional en áreas contables, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Estará a cargo del informe de ejecución financiera del proyecto. Su vinculación se dará por los cuatro meses de ejecución del proyecto, de manera parcial con una dedicación semanal de 25.5 horas que tendrán un valor unitario de $ 20.000 pesos M/CTE y que al mes representan 102 horas que equivalen a $ 2.040.000 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 5.760.000***

2. **Aportes de la Entidad Operadora**: Para el correcto desarrollo del proyecto se asignó un valor de $12.000.000, que corresponden principalmente al apoyo a la financiación del talento humano necesario para el desarrollo del proyecto, con las mismas características del detallado en el numeral anterior, y adicionalmente, elementos de comunicaciones desagregados a continuación:
   2.1. **Talento humano:** La entidad operadora aportará la financiación del talento humano que requiere el proyecto y lo correspondiente a comunicaciones, de acuerdo con lo siguiente:
   2.2. **Coordinador del proyecto: (se requiere 1)** la entidad operadora apoyará la financiación del coordinador de proyecto descrito en el numeral anterior por la duración del proyecto (4 meses) por un **valor de $ 6.454.190**. dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo
   2.3. **Profesional asistente de investigación** 1: La entidad operadora apoyará la financiación de este asistente de investigación **valor de $ 2.563.215** dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo
   2.4. **Profesional financiero**: La entidad operadora apoyará la financiación del Profesional en áreas contables, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Este aporte será por un **valor de $ 2.400.000** dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo
   2.5. **Servicio de Internet y telefonía móvil**: Se requiere contratar servicio de internet y telefonía móvil en plan que incluye los dos servicios, para el correcto contacto con los actores de interés del proyecto, esto por **un valor de $ 582.595**. Este valor corresponde a 758,58 por hora durante 48 horas a la semana, en total 192 al mes, por cuatro meses.

CONCLUSIÓN DEL ESTUDIO

Es así, que el Ministerio del Trabajo desde la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral SAMPL y de la Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo (Red Ormet) establece el Estudio de seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá con el Ormet Boyaca a través de su Entidad Operadora, el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB, desarrollará en el municipio de Tunja – Boyaca, el estudio Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo, de acuerdo con la situación actual y a los requerimientos que tiene el Ormet Boyaca del mercado laboral en el departamento. La iniciativa de este estudio tiene por objeto la demanda de trabajo en los principales sectores económicos que pueden influir en las capacidades de generación de empleo o demanda de trabajo del departamento y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en la región, igualmente se alinea con lo dispuesto en la Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá 2017-2032 y representa una continuación en la línea de investigación concerniente a la capacidad de generación de empleo y demanda laboral en el departamento de Boyacá, tal como fue priorizado hacia finales del 2022 por los representantes de las entidades integrantes del ORMET Boyacá.

Se consideró la idoneidad del **Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB** entidad operadora del ORMET BOYACA, por las siguientes razones:

El Ormet Boyaca, ha celebrado convenios con esta Entidad desde 2014 en los cuales se ha evidenciado cumplimiento del objeto convenido.

Que, conforme al Artículo 5 del decreto 092 de 2017, es permitido que la entidad adelante Convenio de Asociación con entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad y Entidades Estatales para el desarrollo conjunto de actividades relacionadas con los cometidos y funciones no se hace necesario adelantar un proceso competitivo, toda vez que este se hace obligatorio cuando existe más de un proponente que cumple con los requisitos establecidos por la entidad pública contratante; para el presente caso, en el departamento de Boyaca solo existe una entidad que cumple con los requisitos técnicos, metodológicos, cientificos, de experiencia y por tanto de idoneidad para adelantar estudios del mercado laboral en el territorio, como única entidad por ser proveedor exclusivo en el territorio nacional que pertenece a la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo -Red Ormet, Decreto 1444 de 2014, en calidad de entidad operadora del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet del Departamento de Boyaca.

Con base en lo anterior, es claro que el **Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB en su condición de entidad operadora del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet del Departamento** de Boyaca cuenta, primero, con la experiencia en la ejecución de convenios de esta naturaleza por varios años y segundo, es un destinatario especifico conforme lo estípula el decreto 1444 de 2014, proferida por el Ministerio del Trabajo.

Por lo antes expuesto, el Ministerio del Trabajo suscribirá un convenio interadministrativo con el **Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB** en su condición de entidad operadora del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet Boyaca, para el desarrollo del objeto planteado, por un valor estimado de **CUARENTA MILLONES PESOS M/CTE ($40.000.000)**, incluidos todos los costos directos e indirectos y los impuestos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del convenio. **El MINISTERIO DEL TRABAJO**, aportará la suma de **VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($28.000.000)**, equivalente al 70% del valor total del convenio y el **Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca - CREPIB** en su condición de entidad operadora del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet Boyaca, aportará una contrapartida en dinero de **DOCE MILLONES DE PESOS ($12.000.000)**, equivalente al 30% del valor total del convenio.

RESPONSABLE DE AREA, DIRECTOR O, SUBDIRECTOR O JEFE DE OFICINA (según corresponda)	**FIRMA:** _ **CESAR AUGUSTO SANCHEZ VASQUEZ** **Cargo: Subdirector de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral**

Elaboró: JSaenz
Revisó y Aprobó: CSanchez
Revisión y aprobación aspectos financieros: (Coordinador Grupo de Tesorería)

ANEXO TÉCNICO

OBJETO

Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.

ALCANCE DEL OBJETO

La iniciativa de este estudio es el seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá por medio del análisis de la demanda de trabajo en las principales actividades productivas de la región y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en el departamento.

OBJETIVOS GENERALES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA:

El presente proceso responde a la necesidad de fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.

Para el Estudio de seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá de "Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo", se plantearon cuatro objetivos específicos que parten de la revisión de las características sectoriales para la generación de empleo o demanda laboral del departamento, continuando hacia la evaluación de las asimetrías intersectoriales y sus factores detonantes, para posteriormente con el desarrollo de un análisis desde la oferta laboral con los datos disponibles, identificar para los principales sectores económicos las posibles medidas que se encaminen a mejorar las condiciones para sobrepasar los factores críticos en términos de la capacidad de generación de puestos de trabajo en el departamento. A continuación, se describen los procesos o actividades que se desarrollarán en el abordaje de cada uno de los objetivos específicos.

1. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo.

Identificación de los principales sectores económicos de Boyacá: En este primer paso se identificarán los principales sectores económicos de Boyacá, ya que la evolución de estos sectores puede tener un impacto significativo en la generación de empleo en la región. Estos sectores pueden incluir la agricultura, el comercio, el turismo, la industria manufacturera, entre otros.
Recopilación de información económica, social y legal: Una vez identificados los principales sectores económicos, se recopilará información sobre su evolución económica, social y legal. Esto incluirá datos como el crecimiento económico, el empleo, la productividad, las políticas públicas, la legislación laboral, entre otros. Algunas posibles fuentes de información incluyen estadísticas oficiales, informes gubernamentales, publicaciones académicas y medios de comunicación.
Análisis de la información recopilada: Una vez recopilada la información, se debe realizar un análisis de los datos obtenidos para identificar las tendencias y patrones relevantes. Esto puede incluir el análisis de series temporales, el análisis de regresión, el análisis de componentes principales y otros métodos estadísticos. La metodología estadística será seleccionada de acuerdo con la disponibilidad de datos y su ajuste a la temática de investigación.
Interpretación de los resultados y elaboración del informe: Finalmente para este objetivo, se interpretarán los resultados del análisis y se procederá a la elaboración del informe que contendrá el entregable planteado: "Informe con 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."

2. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.

Revisión bibliográfica: Desarrollo de una revisión la literatura relacionada con los procesos de recuperación económica y del empleo, así como de los diferentes sectores de la economía Boyacense. Esta revisión bibliográfica incluirá fuentes como informes gubernamentales, informes de organismos internacionales, revistas especializadas y otros documentos relevantes.
Selección de fuentes de información: Identificación y selección de las fuentes de información que se utilizarán para recopilar los datos necesarios para el análisis. Algunas fuentes de información a considerarse son: estadísticas oficiales del gobierno, las encuestas a empresas y hogares, las bases de datos empresariales y laborales, entre otras.

Selección de variables: Para el correcto desarrollo del análisis se identificarán las variables con mayor relevancia en la medición de los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense. Algunas de las variables que se podrían considerar incluyen el PIB sectorial, los niveles de empleo, la productividad, variaciones en las ventas, las exportaciones, entre otras.

Elaboración de instrumento de recolección de información: A partir de las variables seleccionadas y los factores relevantes identificados en la revisión bibliográfica se establecerá un instrumento de recolección de información para ser aplicado en empresas del departamento de Boyacá.

Selección de la muestra: A partir de los resultados de la encuesta empresarial del 2022 realizada por el ORMET Boyacá, se establecerán los rankings de empresas de acuerdo con sus percepciones respecto a la situación económica y la capacidad para mantener o general empleo, de acuerdo con sus sectores, para así establecer la muestra de empresas que por sus resultados es factible volver a consultar para determinar asimetrías entre ellas.

Recopilación de datos: una vez definidas las variables, el instrumento y la muestra, se deben recopilar los datos necesarios. Aquí se incluyen las fuentes de información secundaria, como la primaria a través de la encuesta empresarial.

Análisis estadístico de datos: se debe llevar a cabo un análisis estadístico de los datos recopilados. El punto de partida es el análisis descriptivo que permita identificar el comportamiento en el tiempo de las variables identificadas; posteriormente un análisis de correlación que habilite el análisis de las relaciones existentes entre las variables seleccionadas y su posible influencia en la recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense; por último y de acuerdo con la disponibilidad de los datos, se procederá al desarrollo de análisis multivariados para determinar los patrones que reflejen asimetrías intersectoriales. Este análisis estadístico puede incluir la aplicación de técnicas estadísticas como el análisis factorial, el análisis de componentes principales, análisis de Clúster, análisis de regresión, análisis de series de tiempo, análisis de correlación u otras técnicas estadísticas.

3. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.

Identificación de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial: Abordaje de un análisis actualizado acerca del mercado laboral en el departamento, incluyendo estadísticas y análisis de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial. Teniendo en cuenta factores como la edad, el género, la educación, la experiencia laboral y las características de la población registrada en los sistemas del servicio público de empleo (SPE).

Revisión de las oportunidades laborales: Proceso de determinación de las oportunidades laborales en el departamento, de acuerdo con la información oficial disponible en la web del SPE.

Desarrollo del producto: Con base en la investigación y el análisis realizados en los pasos anteriores, se procede a consolidar 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.

4. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.

Identificación de factores críticos: Con base en los resultados de los análisis de pasos anteriores, se procede a identificar los factores clave que contribuyen a las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá. Esto podría incluir factores como características sectoriales, la educación, la formación profesional, la ubicación geográfica, la edad, el género y otros factores socioeconómicos.

Identificación de medidas potenciales: Una vez que se han identificado los factores críticos, se deberían buscar medidas potenciales para reducir las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá, esto con apoyo en la consulta de experiencias positivas en regionales que se enfrentan a problemas similares a los identificados para el departamento. Esto podría incluir medidas como políticas de educación y formación, políticas de inclusión social y económica, políticas de discriminación positiva y políticas de fomento del empleo en sectores específicos.

Consolidación de las medidas aplicables: Finalmente, tras la revisión de las medidas potenciales, se establecen criterios de selección que permitan priorizar aquellas que sean aplicables en el contexto Boyacense, para así consolidar el documento entregable: 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.

La Entidad Operadora del Ormet Boyaca el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, desarrollara los productos teniendo como punto de referencia las orientaciones y metodologías diseñadas por el Ministerio del Trabajo, Subdirección de Análisis Monitoreo y Prospectiva Laboral, en el marco del Conpes 4080 de 2022 de la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del país y el Conpes 3527 de 2008, Política Nacional de Competitividad y Productividad que busca el desarrollo económico y social del país.

RECURSO HUMANO QUE REALIZARAN LA INVESTIGACIÓN

Recurso Humano vinculado al Proyecto	Un Gerente o coordinador del Proyecto
	Profesional financiero del proyecto
	Dos investigadores

COMPROMISOS A ESPECIFICOS

1. Elaborar un cronograma de actividades y plan de trabajo para revisión y aprobación del supervisor y comité técnico del convenio.
2. Disponer de los recursos humanos y personal idóneo para realizar las actividades objeto de acuerdo a las especificaciones técnicas.
3. Disponer de los recursos de naturaleza técnica e institucional que sean necesarios para cumplir el objeto del Convenio, de acuerdo con su capacidad operativa y las especificaciones técnicas.
4. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo o demanda de trabajo.
5. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.
6. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.
7. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.
8. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.
9. Elaborar un informe financiero al finalizar el plazo de ejecución del Convenio, dando cuenta de los manejos financieros del total de los recursos del convenio tanto de los aportes del Ministerio como de los aportes del operador.

PRODUCTOS A ENTREGAR

1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del estudio.
2. Informe con 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.

DETALLES METODOLÓGICOS

Para lograr el objetivo general: "Analizar la demanda de trabajo en el sector Boyacense y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en la región" se plantearon cuatro objetivos específicos que parten de la revisión de las características sectoriales para la generación de empleo o demanda laboral del departamento, continuando hacia la evaluación de las asimetrías intersectoriales y sus factores detonantes, para posteriormente con el desarrollo de un análisis desde la oferta laboral con los datos disponibles, identificar para los principales sectores económicos las posibles medidas que se encaminen a mejorar las condiciones para sobrepasar los factores críticos en términos de la capacidad de generación de puestos de trabajo en el departamento. A continuación, se describen los procesos o actividades que se desarrollarán en el abordaje de cada uno de los objetivos específicos.

1. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo.

Identificación de los principales sectores económicos de Boyacá: En este primer paso se identificarán los principales sectores económicos de Boyacá, ya que la evolución de estos sectores puede tener un impacto significativo en la generación de empleo en la región. Estos sectores pueden incluir la agricultura, el comercio, el turismo, la industria manufacturera, entre otros.

Recopilación de información económica, social y legal: Una vez identificados los principales sectores económicos, se recopilará información sobre su evolución económica, social y legal. Esto incluirá datos como el crecimiento económico, el empleo, la productividad, las políticas públicas, la legislación laboral, entre otros.

Algunas posibles fuentes de información incluyen estadísticas oficiales, informes gubernamentales, publicaciones académicas y medios de comunicación.

Análisis de la información recopilada: Una vez recopilada la información, se debe realizar un análisis de los datos obtenidos para identificar las tendencias y patrones relevantes. Esto puede incluir el análisis de series temporales, el análisis de regresión, el análisis de componentes principales y otros métodos estadísticos. La metodología estadística será seleccionada de acuerdo con la disponibilidad de datos y su ajuste a la temática de investigación.

Interpretación de los resultados y elaboración del informe: Finalmente para este objetivo, se interpretarán los resultados del análisis y se procederá a la elaboración del informe que contendrá el entregable planteado: "Informe con 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."

2. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.

Revisión bibliográfica: Desarrollo de una revisión la literatura relacionada con los procesos de recuperación económica y del empleo, así como de los diferentes sectores de la economía Boyacense. Esta revisión bibliográfica incluirá fuentes como informes gubernamentales, informes de organismos internacionales, revistas especializadas y otros documentos relevantes.

Selección de fuentes de información: Identificación y selección de las fuentes de información que se utilizarán para recopilar los datos necesarios para el análisis. Algunas fuentes de información a considerarse son: estadísticas oficiales del gobierno, las encuestas a empresas y hogares, las bases de datos empresariales y laborales, entre otras.

Selección de variables: Para el correcto desarrollo del análisis se identificarán las variables con mayor relevancia en la medición de los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense. Algunas de las variables que se podrían considerar incluyen el PIB sectorial, los niveles de empleo, la productividad, variaciones en las ventas, las exportaciones, entre otras.

Elaboración de instrumento de recolección de información: A partir de las variables seleccionadas y los factores relevantes identificados en la revisión bibliográfica se establecerá un instrumento de recolección de información para ser aplicado en empresas del departamento de Boyacá.

Selección de la muestra: A partir de los resultados de la encuesta empresarial del 2022 realizada por el ORMET Boyacá, se establecerán los rankings de empresas de acuerdo con sus percepciones respecto a la situación económica y la capacidad para mantener o general empleo, de acuerdo con sus sectores, para así establecer la muestra de empresas que por sus resultados es factible volver a consultar para determinar asimetrías entre ellas.

Recopilación de datos: una vez definidas las variables, el instrumento y la muestra, se deben recopilar los datos necesarios. Aquí se incluyen las fuentes de información secundaria, como la primaria a través de la encuesta empresarial.

Análisis estadístico de datos: se debe llevar a cabo un análisis estadístico de los datos recopilados. El punto de partida es el análisis descriptivo que permita identificar el comportamiento en el tiempo de las variables identificadas; posteriormente un análisis de correlación que habilite el análisis de las relaciones existentes entre las variables seleccionadas y su posible influencia en la recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense; por último y de acuerdo con la disponibilidad de los datos, se procederá al desarrollo de análisis multivariados para determinar los patrones que reflejen asimetrías intersectoriales. Este análisis estadístico puede incluir la aplicación de técnicas estadísticas como el análisis factorial, el análisis de componentes principales, análisis de Clúster, análisis de regresión, análisis de series de tiempo, análisis de correlación u otras técnicas estadísticas.

3. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.

Identificación de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial: Abordaje de un análisis actualizado acerca del mercado laboral en el departamento, incluyendo estadísticas y análisis de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial. Teniendo en cuenta factores como la edad, el género, la educación, la experiencia laboral y las características de la población registrada en los sistemas del servicio público de empleo (SPE).

Revisión de las oportunidades laborales: Proceso de determinación de las oportunidades laborales en el departamento, de acuerdo con la información oficial disponible en la web del SPE.

Desarrollo del producto: Con base en la investigación y el análisis realizados en los pasos anteriores, se procede a consolidar 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.

4. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.

Identificación de factores críticos: Con base en los resultados de los análisis de pasos anteriores, se procede a identificar los factores clave que contribuyen a las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá. Esto podría incluir factores como características sectoriales, la educación, la formación profesional, la ubicación geográfica, la edad, el género y otros factores socioeconómicos.

Identificación de medidas potenciales: Una vez que se han identificado los factores críticos, se deberían buscar medidas potenciales para reducir las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá, esto con apoyo en la consulta de experiencias positivas en regionales que se enfrentan a problemas similares a los identificados para el departamento. Esto podría incluir medidas como políticas de educación y formación, políticas de inclusión social y económica, políticas de discriminación positiva y políticas de fomento del empleo en sectores específicos.

Consolidación de las medidas aplicables: Finalmente, tras la revisión de las medidas potenciales, se establecen criterios de selección que permitan priorizar aquellas que sean aplicables en el contexto Boyacense,

para así consolidar el documento entregable: 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.

Fuentes de información:

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE): Cuentas nacionales, cuentas departamentales, GEIH, Calidad de vida, otras operaciones estadísticas.
- Ministerio de Trabajo: Políticas del mercado de trabajo, reportes e informes sobre el mercado de trabajo.
- Cámaras de Comercio: Informes económicos y empresariales.
- Artículos científicos: Investigaciones aplicadas en el departamento de Boyacá y en otros territorios.
- Medios de comunicación: Reportajes sobre dinámicas sociales o económicas en los niveles locales y departamental.

Recursos informáticos, de información y logística:

- Paquetes estadísticos y de procesamiento de información: R, Python, Stata
- Software de encuestas online: QuestionPro, Google forms
- Software de visualización de tableros interactivos: Tableau
- Bases de datos y repositorios especializadas: Web of Sciencia, statista,

COSTOS DEL ESTUDIO

El valor del convenio de Asociación se calcula en hasta **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 40.000.000)**, incluidos todos los costos directos, impuestos, tasas y contribuciones que con lleve la celebración y ejecución total del convenio.

Los aportes del Ministerio del Trabajo y de la Entidad Operadora del Ormet Boyaca, son los que se describen a continuación:

Zona de influencia	Aporte Entidad Operadora	Aportes Mintrabajo	Monto total Contrato
Departamento de Boyaca	$ 12.000.000	$ 28.000.000	$ 40.000.000

- El aporte del Ministerio del Trabajo es hasta por la suma de **VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($28.000.000)** moneda corriente.

- El aporte del Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB, en su condición de entidad operadora del Ormet Boyaca, es por la suma de **DOCE MILLONES DE PESOS ($ 12.000.000).**

Presupuesto

Productos	Recursos Requeridos	Costo mensual	Meses	Aporte CREPIB	Aporte Mintrabajo	Total Proyecto
1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto. **2.** Informe de análisis de capacidades sectoriales para generación de empleo. **3.** Informe de proceso de recuperación sectorial y asimetrías intersectoriales. **4.** Análisis de las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial **5.** Medidas aplicables para la promoción del empleo **6.** Presentación resultados del estudio y	Coordinador de Proyecto / Profesional en económica con experiencia de 5 años en temáticas del mercado laboral	$ 4.076.331	4	$ 6.454.190	$ 9.851.134	$ 16.305.324
	Profesional asistente de investigación 1, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.919.216	3	$ 2.563.215	$ 6.194.433	$ 8.757.648
	Profesional asistente de investigación 2, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.064.811	3	-	$ 6.194.433	$ 6.194.433
	Profesional financiero para reporte ejecución y contrapartida	$ 2.040.000	4	$ 2.400.000	$ 5.760.000	$ 8.160.000

Productos	Recursos Requeridos	Costo mensual	Meses	Aporte CREPIB	Aporte Mintrabajo	Total Proyecto
socialización de resultados a los actores claves del territorio.	Servicio de internet y telefonía	$ 145.648,75	4	$ 582.595	-	$ 582.595
TOTAL				$ 12.000.000	$ 28.000.000	$ 40.000.000

Justificación de los costos

1. **Talento humano vinculado al proyecto**

1.1. **Coordinador del proyecto:** (se requiere 1) se observa la necesidad de un profesional en ciencias económicas y administrativas con experiencia en coordinación de proyectos e investigación del mercado del trabajo. El coordinador estará vinculado por la duración del proyecto (4 meses) con una dedicación semanal de 48 horas que tendrán un valor unitario de $ 21.230,891 pesos M/CTE y que al mes representan 192 horas que equivalen a $ 4.076.331 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 9.851.134.***

1:2. **Profesional asistente de investigación 1**: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, en procesos de recolección de información primaria o secundaria o procesos estadísticos. Su vinculación al proyecto será por tres meses, con una dedicación semanal de 41 horas que tendrán un valor unitario de $ 17.800,09 pesos M/CTE y que al mes representan 164 horas que equivalen a $2.919.216 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 6.194.433.***

1.3. **Profesional asistente de investigación 2**: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, en procesos de recolección de información primaria o secundaria o procesos estadísticos. Su vinculación al proyecto será por tres meses, con una dedicación semanal de 29 horas que tendrán un valor unitario de $ 17.800,09 pesos M/CTE y que al mes representan 116 horas que equivalen a $2.064.811 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se

trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 6.194.433***

1.4. **Profesional financiero**: (se requiere 1) Profesional en áreas contables, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Estará a cargo del informe de ejecución financiera del proyecto. Su vinculación se dará por los cuatro meses de ejecución del proyecto, de manera parcial con una dedicación semanal de 25.5 horas que tendrán un valor unitario de $ 20.000 pesos M/CTE y que al mes representan 102 horas que equivalen a $ 2.040.000 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. ***Para un total de aporte del Ministerio de $ 5.760.000***

2. **Aportes de la Entidad Operadora**: Para el correcto desarrollo del proyecto se asignó un valor de $12.000.000, que corresponden principalmente al apoyo a la financiación del talento humano necesario para el desarrollo del proyecto, con las mismas características del detallado en el numeral anterior, y adicionalmente, elementos de comunicaciones desagregados a continuación:

2.1. **Talento humano:** La entidad operadora aportará la financiación del talento humano que requiere el proyecto y lo correspondiente a comunicaciones, de acuerdo con lo siguiente:

2.1.1. **Coordinador del proyecto: (se requiere 1)** la entidad operadora apoyará la financiación del coordinador de proyecto descrito en el numeral anterior por la duración del proyecto (4 meses) por un **valor de $ 6.454.190**. dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo

2.1.2. **Profesional asistente de investigación 1**: La entidad operadora apoyará la financiación de este asistente de investigación **valor de $ 2.563.215** dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo

2.1.3. **Profesional financiero**: La entidad operadora apoyará la financiación del Profesional en áreas contables, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Este aporte será por un **valor de $ 2.400.000** dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo

2.2. **Servicio de Internet y telefonía móvil**: Se requiere contratar servicio de internet y telefonía móvil en plan que incluye los dos servicios, para el correcto contacto con los actores de interés del proyecto, esto por **un valor de** $ 582.595. Este valor corresponde a 758,58 por hora durante 48 horas a la semana, en total 192 al mes, por cuatro meses.

Se espera que este ejercicio sea insumo para la construcción de estrategias en conjunto con las entidades territoriales, en relación con la disposición de información oportuna que mida el impacto y contribuya al cierre de brechas y la construcción de planes de acción que promuevan el empleo formal, el emprendimiento y la pertinencia de la formación para atender las necesidades en materia de mercado laboral.

Por tanto, se espera suscribir un convenio con el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo del departamento de Boyacá.

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

CERTIFICADO CONTRAPARTIDA

Para el cumplimiento de este convenio, la entidad operadora CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ - CREPIB del Ormet BOYACÁ, certifica que para el convenio a realizarse junto con el Ministerio de Trabajo aportará una contrapartida en dinero por un valor del 30% del valor total del convenio, con los siguientes valores:

Zona de influencia	Aporte Entidad Operadora	Aporte Mintrabajo	Monto total Convenio
BOYACÁ	$12.000.000	$28.000.000	$40.000.000

El valor total del convenio de asociación tendrá en cuenta los aportes del Ministerio del Trabajo y la contrapartida en dinero de la entidad operadora del ORMET Boyacá.

Dado en Tunja, a los treinta y un (31) días del mes de mayo de 2023.

DocuSigned by:
96417C9DD14D4B7...
ROSA NELY PEREZ MARTINEZ
C.C. 23.856.206 de Paipa
Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB
NIT 820.002.828-5
Entidad Operadora ORMET Boyacá

DocuSigned by:
4A5AD5B581114A2...
LIBARDO PINZON NUNEZ
C.C. 7.168.485 de Tunja
T.P. 66370-T
Revisor Fiscal CREPIB

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

crepib

Centro Regional de Productividad e Innovación

FORMATO
COMPROMISO DE APORTES EN DINERO

Tunja, 31 de mayo de 2023

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
Bogotá, D.C.

REF: COMPROMISO DE APORTES EN DINERO

En mi condición de representante legal la ESAL CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ (CREPIB), me permito manifestar el compromiso incondicional e irrevocable de aportar recursos en dinero conforme lo solicitado, para desarrollar conjuntamente con el Ministerio del trabajo, el convenio ce asociación y así poder "Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá"

Conforme lo siguiente:

- Se aportarán recursos en dinero equivalentes a la suma de DOCE MILLONES DE PESOS ($12.000.000), los cuales están representados en el presupuesto debidamente discriminado de la propuesta técnica.
- Origen de los recursos: Propios

El presente documento constituye el instrumento jurídico a través del cual la ESAL que represento manifiesta que ha incorporado el porcentaje de recursos que ofrece, a su patrimonio o que el mismo se encuentra a su disposición; compromiso que se encuentra respaldado con la garantía de seriedad del ofrecimiento, que se acompaña a este documento.

Atentamente,

Firma autorizada representante legal

DocuSigned by:

9641C68D314D417...

ROSA NELY PEREZ MARTINEZ
C.C. 23.856.206 de Paipa
Directora Ejecutiva y Representante legal CREPIB

Firma autorizada revisor fiscal

DocuSigned by:

4A6AB1B881144A2...

LIBARDO PINZON NUÑEZ
C.C. 7.168.485 de Tunja
T.P. 66370-T

REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACIÓN PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NUMERO **23.856.206**

PEREZ MARTINEZ

APELLIDOS

ROSA NELY

NOMBRES

FIRMA





INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **12-NOV-1967**

PAIPA
(BOYACA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.58	**B+**	**F**
ESTATURA	G.S. RH	SEXO

09-DIC-1985 PAIPA

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN

REGISTRADOR NACIONAL
ALEXANDER VEGA ROCHA

A-0718100-01122046-F-0023856206-20191226 **0069**468621A 1 7305798659

POLICÍA NACIONAL
DE COLOMBIA

Consulta en línea de Antecedentes Penales y Requerimientos Judiciales

La Policía Nacional de Colombia informa:

Que siendo las 02:27:51 PM horas del 31/05/2023, el ciudadano identificado con:

Cédula de Ciudadanía Nº **23856206**

Apellidos y Nombres: **PEREZ MARTINEZ ROSA NELY**

NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES

de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Constitución Política de Colombia.

En cumplimiento de la Sentencia SU-458 del 21 de junio de 2012, proferida por la Honorable Corte Constitucional, la leyenda "NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES" aplica para todas aquellas personas que no registran antecedentes y para quienes la autoridad judicial competente haya decretado la extinción de la condena o la prescripción de la pena.

Esta consulta es válida siempre y cuando el número de identificación y nombres, correspondan con el documento de identidad registrado y solo aplica para el territorio colombiano de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento constitucional.

Si tiene alguna duda con el resultado, consulte las **preguntas frecuentes** o acérquese a las instalaciones de la **Policía Nacional** más cercanas.

Dirección: Avenida El Dorado # 75 – 25 barrio Modelia, Bogotá D.C.
Atención administrativa: Lunes a Viernes 8:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm
Línea de atención al ciudadano: 5159700 ext 30552 (Bogotá)
Resto del país: 018000 910 112
E-mail: dijin.araic-atc@policia.gov.co

Presidencia de la República
Ministerio de Defensa Nacional
Portal Único de Contratación
GOV.CO
Todos los derechos reservados

Policía Nacional de Colombia

(Default.aspx)

Portal de Servicios al Ciudadano PSC

Sistema Registro Nacional de Medidas Correctivas RNMC

La Policía Nacional de Colombia informa:

Que a la fecha, 31/05/2023 02:26:51 p. m. el ciudadano con Cédula de Ciudadanía Nº. **23856206** y Nombre: **ROSA NELY PEREZ MARTINEZ.**

NO TIENE MEDIDAS CORRECTIVAS PENDIENTES POR CUMPLIR.

De conformidad con la Ley 1801 de 2016 "Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana". Registro interno de validación No. **62245300** . La persona interesada podrá verificar la autenticidad del presente documento a través de la página web institucional digitando https://www.policia.gov.co, menú ciudadanos/ consulta medidas correctivas, con el documento de identidad y la fecha de expedición del mismo. Esta consulta es válida siempre y cuando el número de cédula corresponda con el documento de identidad suministrado.

Nueva Busqueda | Imprimir

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPUBLICA

LA CONTRALORÍA DELEGADA PARA RESPONSABILIDAD FISCAL , INTERVENCIÓN JUDICIAL Y COBRO COACTIVO

CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales 'SIBOR', hoy miércoles 31 de mayo de 2023, a las 09:34:55, el número de identificación de la Persona Jurídica, relacionado a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	Nit
No. Identificación	820002828
Código de Verificación	820002828230531093455

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.

YEZID LOZANO PUENTES
Contralor Delegado

Generó: WEB

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

LA CONTRALORÍA DELEGADA PARA RESPONSABILIDAD FISCAL , INTERVENCIÓN JUDICIAL Y COBRO COACTIVO

CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales 'SIBOR', hoy miércoles 31 de mayo de 2023, a las 14:25:32, el número de identificación, relacionado a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	Cédula de Ciudadanía
No. Identificación	23856206
Código de Verificación	23856206230531142532

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.

YEZID LOZANO PUENTES
Contralor Delegado

Generó: WEB

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES

CERTIFICADO ORDINARIO No. 224198898

WEB
09:42:09

Bogotá DC, 31 de mayo del 2023

La PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI), la persona CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVA identificado(a) con NIT número 8200028285:

NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES

ADVERTENCIA: La certificación de antecedentes deberá contener las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes. Cuando se trate de nombramiento o posesión en cargos que exijan para su desempeño ausencia de antecedentes, se certificarán todas las anotaciones que figuren en el registro. (Artículo 238 Ley 1952 de 2019)

NOTA: El certificado de antecedentes disciplinarios es un documento que contiene las anotaciones e inhabilidades generadas por sanciones penales, disciplinarias, inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas contra servidores, ex servidores públicos y particulares que desempeñen funciones públicas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía. **Este documento tiene efectos para acceder al sector público, en los términos que establezca la ley o demás disposiciones vigentes.** Se integran al registro de antecedentes solamente los reportes que hagan las autoridades nacionales colombianas. En caso de nombramiento o suscripción de contratos con el estado, es responsabilidad de la Entidad, validar la información que presente el aspirante en la página web: http://www.procuraduria.gov.co/portal/antecedentes.html

CARLOS ARTURO ARBOLEDA MONTOYA
Jefe División de Relacionamiento Con El Ciudadano

ATENCIÓN :
ESTE CERTIFICADO CONSTA DE 01 HOJA(S), SOLO ES VALIDO EN SU TOTALIDAD. VERIFIQUE QUE EL NUMERO DEL CERTIFICADO SEA EL MISMO EN TODAS LAS HOJAS.

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES

CERTIFICADO ORDINARIO
No. 224234875

WEB
14:24:41

Bogotá DC, 31 de mayo del 2023

La PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI), el(la) señor(a) ROSA NELY PEREZ MARTINEZ identificado(a) con Cédula de ciudadanía número 23856206:

NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES

ADVERTENCIA: La certificación de antecedentes deberá contener las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes. Cuando se trate de nombramiento o posesión en cargos que exijan para su desempeño ausencia de antecedentes, se certificarán todas las anotaciones que figuren en el registro. (Artículo 238 Ley 1952 de 2019)

NOTA: El certificado de antecedentes disciplinarios es un documento que contiene las anotaciones e inhabilidades generadas por sanciones penales, disciplinarias, inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas contra servidores, ex servidores-públicos y particulares que desempeñen funciones públicas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía. **Este documento tiene efectos para acceder al sector público, en los términos que establezca la ley o demás disposiciones vigentes.** Se integran al registro de antecedentes solamente los reportes que hagan las autoridades nacionales colombianas. En caso de nombramiento o suscripción de contratos con el estado, es responsabilidad de la Entidad, validar la información que presente el aspirante en la página web: http://www.procuraduria.gov.co/portal/antecedentes.html

CARLOS ARTURO ARBOLEDA MONTOYA
Jefe División de Relacionamiento Con El Ciudadano

ATENCIÓN :
ESTE CERTIFICADO CONSTA DE 01 HOJA(S), SOLO ES VALIDO EN SU TOTALIDAD. VERIFIQUE QUE EL NUMERO DEL CERTIFICADO SEA EL MISMO EN TODAS LAS HOJAS.

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB



Propuesta Técnica y Económica

Convenio: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.

Tunja, 31 de mayo de 2023

Información confidencial: Este documento pertenece exclusivamente al Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB. Fue desarrollado para su uso confidencial por parte del Ministerio del Trabajo como propuesta de trabajo. No se puede divulgar ni utilizar sin consentimiento escrito de su proponente. No podrá ser usado de cualquier manera en detrimento de los intereses del CREPIB

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

INFORMACIÓN DE LA PROPUESTA					
Convenio	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.				
Título del proyecto	Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo.				
Duración	4 meses				
Valor	CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($40.000.000,oo)				
INFORMACIÓN DEL PROPONENTE					
Razón Social	Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB				
Dirección	Casa 3 Bloque 6, Barrio la colina, UPTC sede Central				
Teléfono	(+57) 3108024164				
Correo electrónico	direccion@crepib.org.co operador@crepib.org.co		Página Web	http://www.crepib.org.co	
NIT	820002828-5	Ciudad	Tunja	Departamento	Boyacá
Representante legal	Rosa Nely Pérez Martínez				
Cédula de Ciudanía	23.856.206		De (Ciudad)	Paipa	

Contenido

Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo. 3
Antecedentes 3
Análisis del problema 5
Alcance del proyecto 6
Objetivos 6
Objetivo General 6
Objetivos Específicos 6
Justificación 6
Productos 7
Metodología 8
Presupuesto 12
Cronograma de Actividades 14
ENTIDAD EJECUTORA 15
Capacidad Técnica y Operativa 15
Personal 15
Infraestructura 15
Experiencia 16
Resumen de condiciones 18

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo.

Antecedentes

El comportamiento registrado por las principales variables macroeconómicas en el nivel departamental en el transcurso del 2021[1] aún no revela niveles similares a los registrados en antes de la pandemia por el COVID-19. Sin embargo, se ha evidenciado una relativa celeridad en la recuperación y convergencia de la economía hacia su senda de crecimiento previa, lo cual se puede explicar, en parte, en la naturaleza de esta crisis; dado que no se presentaron características propias de otras crisis precedentes (como una pérdida de confianza y crisis financiera), por lo cual la economía nacional ha podido volver a su senda de crecimiento de largo plazo. Esta recuperación, en relación con su celeridad, es también explicada por la aceleración de la revolución digital en el sector productivo, lo cual ha venido constituyendo un nuevo escenario de relaciones laborales (Avendaño et al., 2021)

Ahora bien, este fenómeno de recuperación, soportado en factores como el éxito del plan de vacunación, así como la de declaración de fin de la emergencia sanitaria y la subsiguiente explosión de demanda agregada, no obstante, presenta un patrón de corrección no homogéneo en los mercados y actividades económicas en términos de los niveles previos a la crisis, cebido a la dinámica propia de los mercados, así como sus fallas inherentes: falta de información y pleno empleo. Tal proceso de corrección no homogénea a nivel sectorial, en adelante llamado recuperación asimétrica, corresponde a una lógica lineal derivada del shock económico, que produce secuencias de destrucción, transformación y creación de empleos en la economía; visto de otra forma, existe una reestructuración en las tendencias de la división del trabajo (Weller, 2020)

Esta recuperación asimétrica de los niveles de ocupación puede repercutir en un ampliación o atenuación de la desigualdad entre los sectores económicos, hipótesis que se desarrollará. Estas brechas resultantes, se encuentran directamente vinculadas con los niveles de productividad laboral, en usufructo de aquellas actividades más estrechamente relacionadas y posibilitadas para el uso de herramientas digitales (Corzo, 2021)

De este modo, y de conformidad con el contexto previamente descrito, la presente propuesta tiene por objeto la demanda de trabajo en el sector Boyacense y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en la región.

Por consiguiente, esta propuesta se alinea con lo dispuesto en la Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá 2017-2032 y, representa una continuación en la línea de investigación concerniente a la

[1] Teniendo en cuenta los rezagos en reporte de información económica y de mercado de trabajo en el nivel departamental, información que en lo que respecta al 2022 se espera obtener después del primer trimestre de 2023.

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

capacidad de generación de empleo y demanda laboral en el departamento de Boyacá, tal como fue priorizado hacia finales del 2022 por los representantes de las entidades integrantes del ORMET Boyacá.

Con relación al alcance sectorial dado a la propuesta, el estudio busca describir en qué medida la estructura económica y del mercado laboral, ya en migración hacia el sector servicios, se ha acentuado en la postpandemia, en detrimento de una redistribución intrasectorial, así como una menor participación relativa del sector secundario y primario en la economía departamental. A nivel regional, la estructura sectorial de la economía boyacense por provincias refleja el mismo contexto nacional, debido a que las actividades del sector terciario han escalado en su contribución porcentual al PIB departamental; seguidas por el sector secundario, el cual suele representar una mayor razón porcentual en los municipios que conforman el Corredor Industrial de Boyacá. Así como el sector primario, el cual suele primar en términos de valor en las provincias: La Libertad, Gutiérrez y Occidente, las cuales cuentan, contradictoriamente, con los mayores índices de pobreza multidimensional; a excepción de Puerto Boyacá en la provincia de Occidente.

Esta tendencia hacia la transición a actividades del sector servicios es un fenómeno ampliamente observado tanto en países desarrollados, como aquellos en vías de desarrollo, con una característica de ser un proceso ampliamente disímil a nivel interno con fundamento en la heterogeneidad productiva de las actividades económicas que conforman el sector servicios (Guglialmelli, 2021) Razón por la cual coexisten otros procesos de transformación intrasectoriales que generan fluctuaciones en la población activa e inactiva dentro las actividades económicas, según las señales del mercado.

Las variaciones de estos niveles de empleo han sido asociadas a problemáticas de los niveles de productividad laboral, que en el contexto de emergencia sanitaria se han relacionado con las capacidades de las empresas de adoptar o mejorar procesos y tecnologías digitales, por parte de la demanda de trabajo. Por otro lado, desde la perspectiva de la oferta de trabajo, mediante el cierre de asimetrías de la información y desarrollo de habilidades digitales, se ha pretendido responder a las nuevas necesidades del mercado. Producto de lo anterior, es posible connotar que el mercado del trabajo se torna cada vez más cambiante e inestable, conforme las cadenas de valor y especialización del trabajo se complejizan. Aunado a ello, las relaciones de dependencia tradicionales entre empleador y empleado se vuelven disruptivas, ante hechos como el trabajo remoto o virtual (Guglialmelli, 2021)

Con base en el contexto y enfoque general del estudio, se procede a la especificación del alcance temático. En primer, la unidad de análisis desde la perspectiva de la oferta de trabajo viene representada por conjunto de los trabajadores que hacen parte de la fuerza de trabajo desocupada o potencial. En contraparte, la unidad de análisis desde la perspectiva de la demanda de trabajo viene representada por las empresas a nivel sectorial, con las características externas e internas que influyen en su capacidad de generación de empleo. Por otra parte, para el alcance territorial propuesto se propone el análisis a un nivel departamental, teniendo en cuenta la búsqueda de significancia de los análisis y en la base la disponibilidad de los datos.

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

Análisis del problema

Se considera, a modo de hipótesis preliminar, que la existencia de procesos de recuperación asimétricos entre e intra sectores económicos, implica, a su vez, una redistribución de la fuerza laboral en la estructura económica del departamento. Realidad que se materializa mediante procesos de expulsión de fuerza laboral de sectores pocos productivos y subsiguiente reabsorción hacia aquellos más productivos. Este proceso de redistribución de la fuerza laboral (tendencias del mercado), es, no obstante, no sustituible en el corto plazo, debido a que, la oferta de trabajo de actividades menos productiva o la población fuera de la fuerza de trabajo no puede responder inmediatamente y en la misma proporción a las nuevas necesidades del mercado.

Al analizar las cifras de la ocupación por sectores económicos a nivel de Boyacá y la variación de cada sector respecto a sus cifras previas, se evidencia que antes de la pandemia (año 2019) los sectores con mayores variaciones negativas en sus niveles de empleo fueron el de información y comunicaciones (-26.5%), las actividades financieras y de seguros (-21.5%); y el transporte y almacenamiento (-12%); siendo los de mayor crecimiento el de alojamiento y servicios de comida (12%), las industrias manufactureras (11%) y el sector agropecuario (6.5%). Ahora bien, con el choque provocado por la pandemia, en el año 2020 los sectores principalmente de servicios presenciales fueron los más golpeados por la disminución en sus puestos de trabajo, a saber: Trasporte (-25.3%), Alojamiento (-24.4%) y Comercio (-24.3%) y solo unos pocos, que con baja capacidad de generación de empleo o participación en la ocupación, lograron aumentar sus niveles: Actividades inmobiliarias (64.5%), Suministro de electricidad gas y agua (9.8%), actividades financieras (5%) y otras actividades profesionales (4%). Entonces vemos como la pandemia provoco un choque principalmente en los sectores de servicios presenciales que presentaban barreras para en el corto plazo digitalizar sus servicios y por tanto fueron afectados por los aislamientos.

Ahora bien, el primer año de la postpandemia (2021) reflejó un marcado cambio en la variación intrasectorial, volcando la tendencia de crecimiento hacia los sectores de servicios como el de información y comunicaciones; transporte y almacenamiento; y las actividades financieras y de seguros; otras actividades profesionales; comercio y alojamiento; sin dejar de lado la recuperación en las industrias manufactureras y la construcción. Dejando con una variación negativa al principal sector generador de empleo en el departamento, como lo es el agropecuario, en donde se presentó una reducción del 14.4% que representa una pérdida cercana a los 19 mil puestos de trabajo, cuyos trabajadores fueron reabsorbidos en otros sectores o en su defecto pasaron al desempleo o salieron de la fuerza de trabajo.

Es así como aparece la necesidad de identificar aquellos elementos que determinan la capacidad de generación de empleo en los sectores, por ejemplo: la capacidad con que los demandantes de trabajo pueden incorporar o mejorar procesos de innovación, tecnologías digitales, acceso a liquidez, el tipo de elasticidad de sustitución entre factores, o las mismas políticas sectoriales, pues estos factores participan en la acentuación de brechas sectoriales de ocupación. Adicionalmente, dada la recomposición de la demanda laboral, es pertinente revisar el grado de celeridad con que la fuerza de trabajo disponible o potencial puede responder a dichos cambios, determinándose parcialmente un grado de eficiencia de cada mercado de trabajo sectorial específico, que a su vez implicara la aparición de

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

efectos como el de la migración poblacional desde los ámbitos de los trabajaros rurales hacia las áreas urbanas en donde encontraran las oportunidades de los sectores en crecimiento.

Alcance del proyecto

A continuación se detallan los objetivos, metodología y cronograma que se abordará para el desarrollo del proyecto.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la demanda de trabajo en el sector Boyacense y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en la región.

Objetivos Específicos

1. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo o demanda de trabajo.
2. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.
3. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.
4. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.

Justificación

La llegada del Covid-19 ha generado grandes cambios y desafíos en términos sociales, económicos, políticos y culturales. En Colombia al igual que en la mayor parte de los países, desde el ámbito económico una de las grandes transformaciones se evidenció en la estructura del mercado laboral. De acuerdo con las estadísticas presentadas por el DANE "el país perdió 2,4 millones de puestos de trabajo por la pandemia, principalmente los sectores de servicios domésticos, personales y de peluquería" (Portafolio, párr.5, 2021). Paralelamente, esta situación en el departamento de Boyacá se expresó en el "ingreso al desempleo de 12.565 personas, lo que representó un aumento de 3,6 p.p. en la tasa de desempleo" (Red ORMET, p.5.2021).

En la actualidad el desempleo constituye un problema persistente en el mercado de trabajo primordialmente para la población en la Fuerza de Trabajo (FT), por ello, se considera que el estudio de las tendencias laborales, bajo la hipótesis de recuperación asimétrica en el contexto de postpandemia,

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

se convierte en un insumo útil entender la realidad de la situación a la que se enfrentan oferentes y demandantes de trabajo en la actual estructura de mercado.

La motivación de la presente propuesta se fundamenta en que, si bien la recuperación económica ha significado la reabsorción de una parte considerable de los niveles de ocupación previos al *shock* de la pandemia, estos presentan variaciones porcentuales asimétricas, entre sectores y actividades económica. Sumado a esto, en el entorno laboral han incursionado nuevas formas de empleabilidad, configurando una estructura hibrida de trabajo. En ese sentido, la transformación de la dinámica laboral postula la necesidad de estudiar y determinar los componentes de la oferta laboral, desde las características de los trabajadores que continuaron en los sectores y quiénes se fueron vinculando tras la crisis; y la demanda laboral de trabajo, desde la influencia que tienen las dinámicas económicas, con el objeto de encontrar las tendencias del mercado laboral post pandemia.

El análisis del tema laboral en el contexto de la postpandemia es un elemento clave, ya que, la dinámica del mercado de trabajo se ha visto permeada por los rápidos cambios en las relaciones y necesidades del mercado que trajo consigo la pandemia. En este sentido, el presente estudio propende por ampliar el marco de análisis de la estructura del trabajo los sectores económicos prioritarios del departamento y de esta forma, para los formuladores de políticas y en general para los boyacenses, comprender bajo el enfoque de la demanda y la oferta laboral, la distribución del capital humano en la actividad económica en el contexto resultante de la crisis sanitaria del Covid-19.

Aunque la teoría económica postule la existencia de un equilibrio entre la demanda y oferta laboral, la realidad económica ha demostrado la presencia de una *tasa natural* de desempleo, junto a desequilibrios de estas dos variables. Sin embargo, para las autoridades encargadas de la política económica, obtener una tasa natural de desempleo baja es una prioridad, además de ser un medio para lograr incentivar el crecimiento económico, al igual que promover el incremento del bienestar de la sociedad. El desarrollo de la investigación de la presente propuesta, pretende ser un insumo para la formulación de programas toma de decisiones, en relación con la búsqueda de la mejora del mercado de trabajo.

Actualmente, el departamento cuenta con la Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá 2017 – 2032, en donde a través de su primer objetivo se plantea la necesidad de "Promover la creación de empleos decentes", por lo cual el análisis de las asimetrías entre sectores permitirá la adecuación de estrategias que se alineen con dicho objetivo y aporten a reducir las desigualdades de oportunidades entre sectores económicos y para diferentes grupos poblacionales.

Productos

1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto.
2. Informe con 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.

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.

Metodología

Para lograr el objetivo general: "Analizar la demanda de trabajo en el sector Boyacense y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en la región" se plantearon cuatro objetivos específicos que parten de la revisión de las características sectoriales para la generación de empleo o demanda laboral del departamento, continuando hacia la evaluación de las asimetrías intersectoriales y sus factores detonantes, para posteriormente con el desarrollo de un análisis desde la oferta laboral con los datos disponibles, identificar para los principales sectores económicos las posibles medidas que se encaminen a mejorar las condiciones para sobrepasar los factores críticos en términos de la capacidad de generación de puestos de trabajo en el departamento. A continuación se describen los procesos o actividades que se desarrollarán en el abordaje de cada uno de los objetivos específicos.

1. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo.

Identificación de los principales sectores económicos de Boyacá: En este primer paso se identificarán los principales sectores económicos de Boyacá, ya que la evolución de estos sectores puede tener un impacto significativo en la generación de empleo en la región. Estos sectores pueden incluir la agricultura, el comercio, el turismo, la industria manufacturera, entre otros.

Recopilación de información económica, social y legal: Una vez identificados los principales sectores económicos, se recopilará información sobre su evolución económica, social y legal. Esto incluirá datos como el crecimiento económico, el empleo, la productividad, las políticas públicas, la legislación laboral, entre otros. Algunas posibles fuentes de información incluyen estadísticas oficiales, informes gubernamentales, publicaciones académicas y medios de comunicación.

Análisis de la información recopilada: Una vez recopilada la información, se debe realizar un análisis de los datos obtenidos para identificar las tendencias y patrones relevantes. Esto puede incluir el análisis de series temporales, el análisis de regresión, el análisis de componentes principales y otros métodos

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

estadísticos. La metodología estadística será seleccionada de acuerdo con la disponibilidad de datos y su ajuste a la temática de investigación.

Interpretación de los resultados y elaboración del informe: Finalmente para este objetivo, se interpretarán los resultados del análisis y se procederá a la elaboración del informe que contendrá el entregable planteado: "Informe con el análisis de las características de a evolución económica, social y legal de los principales sectores de Boyacá que puedan influir en sus capacidades de generación de empleo."

2. **Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.**

Revisión bibliográfica: Desarrollo de una revisión la literatura relacionada con los procesos de recuperación económica y del empleo, así como de los diferentes sectores de la economía Boyacense. Esta revisión bibliográfica incluirá fuentes como informes gubernamentales, informes de organismos internacionales, revistas especializadas y otros documentos relevantes.

Selección de fuentes de información: Identificación y selección de las fuentes de información que se utilizarán para recopilar los datos necesarios para el análisis. Algunas fuentes de información a considerarse son: estadísticas oficiales del gobierno, las encuestas a empresas y hogares, las bases de datos empresariales y laborales, entre otras.

Selección de variables: Para el correcto desarrollo del análisis se identificarán las variables con mayor relevancia en la medición de los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense. Algunas de las variables que se podrían considerar incluyen el PIB sectorial, los niveles de empleo, la productividad, variaciones en las ventas, las exportaciones, entre otras.

Elaboración de instrumento de recolección de información: A partir de las variables seleccionadas y los factores relevantes identificados en la revisión bibliográfica se establecerá un instrumento de recolección de información para ser aplicado en empresas del departamento de Boyacá.

Selección de la muestra: A partir de los resultados de la encuesta empresarial del 2022 realizada por el ORMET Boyacá, se establecerán los rankings de empresas de acuerdo con sus percepciones respecto a la situación económica y la capacidad para mantener o general empleo, de acuerdo con sus sectores, para así establecer la muestra de empresas que por sus resultados es factible volver a consultar para determinar asimetrías entre ellas.

Recopilación de datos: una vez definidas las variables, el instrumento y la muestra, se deben recopilar los datos necesarios. Aquí se incluyen las fuentes de información secundaria, como la primaria a través de la encuesta empresarial.

Análisis estadístico de datos: se debe llevar a cabo un análisis estadístico de los datos recopilados. El punto de partida es el análisis descriptivo que permita identificar el comportamiento en el tiempo de las variables identificadas; posteriormente un análisis de correlación que habilite el análisis de las relaciones existentes entre las variables seleccionadas y su posible influencia en la recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense; por último y de acuerdo con la disponibilidad de los datos, se procederá al desarrollo de análisis multivariados para determinar los

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

patrones que reflejen asimetrías intersectoriales. Este análisis estadístico puede incluir la aplicación de técnicas estadísticas como el análisis factorial, el análisis de componentes principales, análisis de Clúster, análisis de regresión, análisis de series de tiempo, análisis de correlación u otras técnicas estadísticas.

3. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.

Identificación de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial: Abordaje de un análisis actualizado acerca del mercado laboral en el departamento, incluyendo estadísticas y análisis de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial. Teniendo en cuenta factores como la edad, el género, la educación, la experiencia laboral y las características de la población registrada en los sistemas del servicio público de empleo (SPE).

Revisión de las oportunidades laborales: Proceso de determinación de las oportunidades laborales en el departamento, de acuerdo con la información oficial disponible en la web del SPE.

Desarrollo del producto: Con base en la investigación y el análisis realizados en los pasos anteriores, se procede a consolidar 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.

4. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.

Identificación de factores críticos: Con base en los resultados de los análisis de pasos anteriores, se procede a identificar los factores clave que contribuyen a las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá. Esto podría incluir factores como características sectoriales, la educación, la formación profesional, la ubicación geográfica, la edad, el género y otros factores socioeconómicos.

Identificación de medidas potenciales: Una vez que se han identificado los factores críticos, se deberían buscar medidas potenciales para reducir las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá, esto con apoyo en la consulta de experiencias positivas en regionales que se enfrentan a problemas similares a los identificados para el departamento. Esto podría incluir medidas como políticas de educación y formación, políticas de inclusión social y económica, políticas de discriminación positiva y políticas de fomento del empleo en sectores específicos.

Consolidación de las medidas aplicables: Finalmente, tras la revisión de las medidas potenciales, se establecen criterios de selección que permitan priorizar aquellas que sean aplicables en el contexto Boyacense, para así consolidar el documento entregable: 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.

Fuentes de información:

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE): Cuentas nacionales, cuentas departamentales, GEIH, Calidad de vida, otras operaciones estadísticas.

- Ministerio de Trabajo: Políticas del mercado de trabajo, reportes e informes sobre el mercado de trabajo.
- Cámaras de Comercio: Informes económicos y empresariales.
- Artículos científicos: Investigaciones aplicadas en el departamento de Boyacá y en otros territorios.
- Medios de comunicación: Reportajes sobre dinámicas sociales o económicas en los niveles locales y departamental.

Recursos informáticos, de información y logística:

- Paquetes estadísticos y de procesamiento de información: R, Python, Stata
- Software de encuestas online: QuestionPro, Google forms
- Software de visualización de tableros interactivos: Tableau
- Bases de datos y repositorios especializadas: Web of Sciencia, statista,

Especificaciones técnicas

Equipo de Trabajo

1. Coordinador del proyecto: Profesional en ciencias económicas y administrativas con experiencia en coordinación de proyectos e investigación del mercado del trabajo. El coordinador estará vinculado por la duración del proyecto (4 meses) y asumirá la coordinación de actividades técnicas y operativas para el cumplimiento de los objetivos propuestos en la metodología y el desarrollo de los entregables del proyecto. Estará encargado de los informes y reportes de actividades que requiera el Ministerio del Trabajo.
2. Profesional 1 asistente de investigación: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo o en procesos de recolección de información primaria o secundaria. El profesional estará a cargo del proceso de consolidación de la información requerida para los análisis del proyecto y de la búsqueda documental para el marco contextual y teórico. Su vinculación será por tres meses.
3. Profesional 2 asistente de investigación: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo y/o procesos estadísticos. El profesional estará a cargo del proceso de revisión, selección y desarrollo de la metodología estadística con la cual se analizará la información correspondiente a los objetivos del proyecto. Su vinculación será por tres meses.
4. Profesional financiero: Profesional en áreas contables con especialización en auditoria tributaria, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Estará a cargo del informe de ejecución financiera del proyecto. Su vinculación se dará por los cuatro meses de ejecución del proyecto.

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

Presupuesto

Productos	Recursos Requeridos	Costo mensual	Meses	Aporte CREPIB	Aporte Mintrabajo	Total Proyecto
1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto. 2. Informe de análisis de capacidades sectoriales para generación de empleo. 3. Informe de proceso de recuperación sectorial y asimetrías intersectoriales. 4. Análisis de las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial 5. Medidas aplicables para la promoción del empleo 6. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.	Coordinador de Proyecto / Profesional en económica con experiencia de 5 años en temáticas del mercado laboral	$ 4.076.331	4	$ 6.454.190	$ 9.851.134	$ 16.305.324
	Profesional asistente de investigación 1, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.919.216	3	$ 2.563.215	$ 6.194.433	$ 8.757.648
	Profesional asistente de investigación 2, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.064.811	3	-	$ 6.194.433	$ 6.194.433
	Profesional financiero para reporte ejecución y contrapartida	$ 2.040.000	4	$ 2.400.000	$ 5.760.000	$ 8.160.000
	Servicio de internet y telefonía	$ 145.648,75	4	$ 582.595	-	$ 582.595
			TOTAL	$ 12.000.000	$ 28.000.000	$ 40.000.000

Justificación de los costos

1. Talento humano vinculado al proyecto
   1.1. **Coordinador del proyecto:** (se requiere 1) se observa la necesidad de un profesional en ciencias económicas y administrativas con experiencia en coordinación de proyectos e investigación del mercado del trabajo. El coordinador estará vinculado por la duración del proyecto (4 meses) con una dedicación semanal de 48 horas que tendrán un valor unitario de $ 21.230,891 pesos M/CTE y que al mes representan 192 horas que equivalen a $ 4.076.331 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y

especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. *Para un total de aporte del Ministerio de $ 9.851.134.*

1.2. **Profesional asistente de investigación** 1: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, en procesos de recolección de información primaria o secundaria o procesos estadísticos. Su vinculación al proyecto será por tres meses, con una dedicación semanal de 41 horas que tendrán un valor unitario de $ 17.800,09 pesos M/CTE y que al mes representan 164 horas que equivalen a $2.919.216 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. *Para un total de aporte del Ministerio de $ 6.194.433.*

1.3. **Profesional asistente de investigación 2**: Profesional en ciencias económicas, administrativas, estadística o ingeniería con experiencia en el anál sis del mercado de trabajo, en procesos de recolección de información primaria o secundaria o procesos estadísticos. Su vinculación al proyecto será por tres meses, con una dedicación semanal de 29 horas que tendrán un valor unitario de $ 17.800,09 pesos M/CTE y que al mes representan 116 horas que equivalen a $2.064.811 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. *Para un total de aporte del Ministerio de $ 6.194.433*

1.4. **Profesional financiero**: (se requiere 1) Profesional en áreas contables, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Estará a cargo del informe de ejecución financiera del proyecto. Su vinculación se dará por los cuatro meses de ejecución del proyecto, de manera parcial con una dedicación semanal de 25.5 horas que tendrán un valor unitario de $ 20.000 pesos M/CTE y que al mes representan 102 horas que equivalen a $ 2.040.000 pesos M/CTE, dicho valor se encuentra justificado con base en la Resolución de Honorarios No. 4278 de 2021 del Ministerio del Trabajo, así mismo cabe aclarar que se trata de un servicio de carácter técnico y especializado, no se podría desarrollar sin la amortización de dicho proyecto por parte del MINISTERIO. *Para un total de aporte del Ministerio de $ 5.760.000*

2. **Aportes de la Entidad Operadora**: Para el correcto desarrollo del proyecto se asignó un valor de $12.000.000, que corresponden principalmente al apoyo a la financiación del talento humano necesario para el desarrollo del proyecto, con las mismas características del detallado en el numeral anterior, y adicionalmente, elementos de comunicaciones desagregados a continuación:

2.1. **Talento humano:** La entidad operadora aportará la financiación del talento humano que requiere el proyecto y lo correspondiente a comunicaciones, de acuerdo con lo siguiente:

2.1.1. **Coordinador del proyecto: (se requiere 1)** la entidad operadora apoyará la financiación del coordinador de proyecto descrito en el numeral anterior por la duración del proyecto (4 meses) por un valor de $ 6.454.190.

2.1.2. **Profesional asistente de investigación** 1: La entidad operadora apoyará la financiación de este asistente de investigación valor de $ 2.563.215

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

2.1.3. **Profesional financiero**: La entidad operadora apoyará la financiación del Profesional en áreas contables, con experiencia en el manejo contable de proyectos. Este aporte será por un valor de $ 2.400.000

2.2. **Servicio de Internet y telefonía móvil**: Se requiere contratar servicio de internet y telefonía móvil en plan que incluye los dos servicios, para el correcto contacto con los actores de interés del proyecto, esto por un valor de $ 582.595. Este valor corresponde a 758,58 por hora durante 48 horas a la semana, en total 192 al mes, por cuatro meses.

Cronograma de Actividades

Objetivos y actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo.																
Identificación de los principales sectores económicos de Boyacá																
Recopilación de información económica, social y legal																
Análisis de la información recopilada																
Interpretación de los resultados y elaboración del informe																
2. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.																
Revisión bibliográfica																
Selección de fuentes de información																
Selección de variables																
Elaboración de instrumento de recolección de información																
Selección de la muestra																
Recopilación de datos																
Análisis estadístico de datos																
3. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.																
Identificación de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial:																
Revisión de las oportunidades laborales																
Desarrollo del producto																
4. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.																
Identificación de factores críticos																
Identificación de medidas potenciales																
Consolidación de las medidas aplicables																
Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.																

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

ENTIDAD EJECUTORA

El Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, es una Entidad Privada Sin Ánimo de Lucro fundada el 6 de septiembre del año 2000. Actualmente su Junta Directiva está compuesta por el Viñedo y Cava Marqués de Puntalarga Megaproyectos, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, la Cámara de Comercio de Tunja, la Gobernación de Boyacá, y la Alcaldía de Paipa.

El objeto misional del CREPIB es ser un eje articulador que impulsa la Ciencia, Tecnología e Innovación, a partir de la apropiación y transferencia de conocimiento para mejorar las condiciones de productividad y competitividad de los sectores estratégicos en la región, por ello en el año 2002 debido a la necesidad de incorporar investigación de calidad en las líneas de productividad, innovación y estudios regionales; se constituyó un Grupo de investigación, que se encuentra reconocido y avalado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación – MinCiencias. De este modo, el CREPIB, es por un lado Centro de productividad y por otro Grupo de Investigación, cuyas líneas apuntan a las necesidades regionales

Capacidad Técnica y Operativa

Personal

Desde su nacimiento, el CREPIB, ha vinculado a casi un centenar de personas, de las cuales el 95% se ha dedicado a actividades de investigación. Actualmente, 20 personas se encuentran vinculadas directa o indirectamente en la red de asesores del Centro, de las cuales el 75% cuenta con formación de postgrado. Estas cifras evidencian la capacidad con la que cuenta el CREPIB en términos de capital humano para la realización de las investigaciones y para el manejo administrativo de los proyectos. Además, refleja la continuidad de las personas en el Centro, lo cual redunda en experiencia y en una curva de aprendizaje organizacional creciente.

Adicionalmente, el modelo de trabajo del CREPIB es desarrollado a través de la gestión de proyectos ya sea de investigación o intervención empresarial, en los cuales se vinculan profesionales de diversas disciplinas como la economía, administración de empresas, administración turística, contabilidad, ingeniería de sistemas, ingeniería agronómica, ingeniería de alimentos, negocios internacionales, arquitectura, diseño gráfico y comunicaciones. Dichos profesionales hacen parte del grupo de investigación o de la red de asesores del Centro, lo cual habilita la participación del CREPIB en diferentes sectores y áreas del conocimiento, asegurando la calidad en los procesos. En adición, en su rol como grupo de investigación el CREPIB estructuró un semillero de investigación en el cual participan semestralmente estudiantes de carreras como economía y administración de empresas, quienes aportan a los procesos de investigación.

Infraestructura

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

El CREPIB cuenta actualmente con 14 tecnologías blandas, dos de las cuales (Análisis de brechas de capital humano y Estudios de prospectiva laboral), han sido transferidas por medio de proyectos previos del Observatorio Regional del Mercado Laboral (ORMET). La continuidad del talento humano genera que las metodologías incorporadas por el CREPIB se mantengan y fortalezcan, otorgando a la región independencia para realizar sus investigaciones.

De otro lado, el CREPIB cuenta con amplio acceso a bases de datos, lo que brinda solidez a las investigaciones y revisiones bibliográficas que se realizan, además, le permiten al Grupo de Investigación estar al tanto de tendencias mundiales en los temas de su interés. En este sentido, el Centro cuenta con el software necesario para realizar sus labores, su personal ha adquirido experiencia en el manejo de paquetes estadísticos como STATA, R, SPSS, Python y programas de visualización de datos como Power BI y Tableau del cual se cuenta con Licencia. Adicionalmente, el Centro cuenta con servicios que contribuyen a la optimización de los procesos, manejo de la información y gestión de proyectos, entre dichos servicios se encuentran los de Google Workspace, asana, zoom y un nuevo software de gestión documental desarrollado por el grupo de investigación, en el marco de la línea de gestión del conocimiento.

Para finalizar, el CREPIB tiene su sede en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en la ciudad de Tunja, lo cual le otorga ventajas por la infraestructura tecnológica y logística de la Universidad. Adicionalmente, entre los equipos con los que cuenta se encuentran computadores de escritorio, portátiles, escáner, proyectores, entre otros, que otorgan capacidad física para realizar los estudios e investigaciones.

Experiencia

En sus 22 años de existencia, la gestión del Centro se ha soportado en alianzas con actores locales y nacionales, desarrollando actividades de transferencia de conocimiento, proyectos de investigación en diferentes disciplinas y procesos de intervención empresarial, por lo cual se ha relacionado exitosamente con entidades como el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la organización internacional del trabajo (OIT), Innpulsa Colombia, Agrosavia, la Gobernación de Boyacá, las Cámaras de comercio del departamento, entre otras, más de 77 entidades del orden local, regional y nacional.

Con la ejecución de sus proyectos tanto de investigación como de intervención, el CREPIB ha generado productos de nuevo conocimiento que han tenido impacto en la comunidad académica, gubernamental y empresarial. De estos productos de investigación, se pueden destacar más de 28 artículos en revistas indexadas y 12 libros, relacionados con temas regionales, avalando la experiencia del CREPIB y su Grupo de Investigación en el análisis de las problemáticas territoriales. Además, la realización de los proyectos le ha otorgado al CREPIB la confianza de diferentes entidades, así como la de empresarios en los sectores claves para el departamento como lo son el agropecuario, la agroindustria, el turismo y la metalmecánica. Se destaca el desarrollo de más de 400 procesos de intervención en empresas.

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

Ahora bien, en su rol como grupo de investigación y teniendo en cuenta la importancia del capital humano para el desarrollo de los sectores productivos, el CREPIB identificó la necesidad de aportar al análisis del mercado de trabajo del departamento, por lo cual, se ha postulado y ha sido seleccionado como operador del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET Boyacá, durante cuatro periodos (2016-2018), (2018-2020), (2020-2022) y (2022-2025), en los cuales ha desarrollado en alianza con otras entidades del observatorio 14 investigaciones con la aplicación de metodologías como el diagnóstico sectorial, la prospectiva laboral cualitativa y la identificación y medición de brechas de capital humano en sectores como el metalmecánico, minero, químico, cultural, turístico, agroindustrial y agrícola. Los siguientes son los estudios desarrollados por el Centro en el marco de las actividades del Observatorio:

1. El sector metalmecánico: perfiles laborales y oportunidades de inclusión social en el corredor Duitama - Sogamoso de Boyacá (2012)
2. Estudio prospectivo para el sector metalmecánico en Boyacá, aplicación de la metodología cualitativa de prospectiva laboral (2014)
3. Estudio prospectivo para el sector minero en Boyacá con aplicación de la metodología cualitativa de prospectiva (2017) (Consultoría, sin publicación)
4. Determinación del Estado actual del mercado laboral en el departamento de Boyacá (2017)
5. 2017-2018. Entre las oportunidades y el progreso: la educación superior como camino a la competitividad departamental, desarrollada en alianza con la Gobernación de Boyacá.
6. Caracterización del mercado laboral para el subsector de carga pesada en el corredor industrial de Boyacá (2018)
7. 2018. Identificación de necesidades y brechas del capital humano en el sector agropecuario. Cadenas priorizadas: papa, cebolla, caducifolios, trucha, ovinos y caprinos. Departamento de Boyacá. Proyecto financiado a través de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria – AGROSAVIA.
8. Análisis de caso Gobernación de Boyacá y Alcaldía de Tunja: Aplicación de la ley 715 de 2001 en temáticas de trabajo decente y la identificación de fuentes y mecanismos de financiación de entes territoriales para el sector trabajo. (2018)
9. Aproximación a las características de la informalidad en Boyacá (2019)
10. 2019. Identificación de brechas de capital humano en el sector lácteo del departamento de Boyacá. Proyecto financiado a través de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI.
11. 2020. Identificación y medición de brechas de capital humano y prospectiva laboral en la cadena química colombiana: Subsectores agroquímicos y de pinturas. Proyecto Financiado por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI)
12. *2020.* Boyacá Contexto socioeconómico, laboral e impactos del COVID-19. Financiado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
13. *2021.* Modelo de fortalecimiento para la economía familiar, comunitaria y campesina Boyacense. Financiado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
14. *2021.* El mercado de trabajo juvenil en Boyacá. Financiado en el marco del convenio 2211 con la Gobernación de Boyacá
15. *2022.* Adaptación y expectativas del sector empresarial en Boyacá.

Entre el 2020 y el 2022 se ejecutaron los convenios 20200820, 2211 y 2178, el primero para la implementación del programa "Sogamoso también es Boyacá territorio de sabores" en alianza con la Gobernación de Boyacá y la Alcaldía de Sogamoso, el segundo en alianza con la gobernación de Boyacá para el desarrollo de estrategias de fortalecimiento al sector de alimentos procesados y estrategias de en el marco de la política de Trabajo Decente y el tercero referente a la implementación de la mencionada política.

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

Resumen de condiciones

Objeto del convenio: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.

Título del estudio a desarrollar: Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo.

Tiempo de Trabajo. El Término de ejecución del convenio será de cuatro (4) meses a partir de la fecha de firma de correspondiente acta de inicio.

Valor total de la propuesta: El valor total de la propuesta asciende a Cuarenta Millones de Pesos M/CTE ($ 40.000.000) que incluye un aporte en efectivo del Ministerio del Trabajo por valor de Veintiocho millones de pesos M/CTE ($ 28.000.000) y un aporte en dinero del CREPIB como entidad operadora del ORMET Boyacá por valor de Doce Millones de Pesos M/CTE ($ 12.000.000)

Dada en Tunja a los Treinta y un (31) días del mes de mayo de 2023.

DocuSigned by:

96417C9DD14D4B7...

ROSA NELY PEREZ MARTINEZ
C.C. 23.856.206 de Paipa
Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB
NIT 820.002.828-5
Entidad Operadora ORMET Boyacá

Fecha expedición: 2023/05/31 - 10:36:22 **** Recibo No. S000790107 **** Num. Operación. 99-USUPUBXX-20230531-0024

CODIGO DE VERIFICACIÓN 32vEAE9FCh

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL O DE INSCRIPCIÓN DE DOCUMENTOS.

Con fundamento en las inscripciones del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro y de la Economía Solidaria,

CERTIFICA

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE o RAZÓN SOCIAL: CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA
SIGLA: CREPIB
ORGANIZACIÓN JURÍDICA: ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO
CATEGORÍA : PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL
NIT : 820002828-5
ADMINISTRACIÓN DIAN : TUNJA
DOMICILIO : TUNJA

MATRICULA - INSCRIPCIÓN

INSCRIPCIÓN NO : S0501410
FECHA DE INSCRIPCIÓN : SEPTIEMBRE 25 DE 2000
ULTIMO AÑO RENOVADO : 2023
FECHA DE RENOVACION DE LA INSCRIPCIÓN : MARZO 28 DE 2023
ACTIVO TOTAL : 184,234,293.00
GRUPO NIIF : GRUPO II

UBICACIÓN Y DATOS GENERALES

DIRECCIÓN DEL DOMICILIO PRINCIPAL : AVENIDA CENTRAL DEL NORTE UPTC 39-115 OFICINA 115
BARRIO : URAPANES
MUNICIPIO / DOMICILIO: 15001 - TUNJA
TELÉFONO COMERCIAL 1 : 3108024164
TELÉFONO COMERCIAL 2 : 3125720427
TELÉFONO COMERCIAL 3 : NO REPORTÓ
CORREO ELECTRÓNICO No. 1 : contabilidad@crepib.org.co

DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIÓN JUDICIAL : AVENIDA CENTRAL DEL NORTE UPTC 39-115 CASA 3 BLOQUE 6
MUNICIPIO : 15001 - TUNJA
BARRIO : URAPANES
TELÉFONO 1 : 3108024164
TELÉFONO 2 : 3125720427
CORREO ELECTRÓNICO : contabilidad@crepib.org.co

NOTIFICACIONES A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, **NO AUTORIZO** para que me notifiquen personalmente a través del correo electrónico de notificación.

CERTIFICA - ACTIVIDAD ECONÓMICA

ACTIVIDAD PRINCIPAL : M7020 - ACTIVIDADES DE CONSULTORIA DE GESTION

CERTIFICA - CONSTITUCIÓN

POR ACTA DEL 06 DE SEPTIEMBRE DE 2000 SUSCRITA POR ASAMBLEA DE CONSTITUCION, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 2685 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2000, SE INSCRIBE : LA CONSTITUCIÓN DE PERSONA JURIDICA DENOMINADA CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA.

CERTIFICA - ENTIDAD DE VIGILANCIA

QUE LA ENTIDAD QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL ES GOBERNACIóN DE BOYACá

CERTIFICA - REFORMAS

DOCUMENTO	FECHA	PROCEDENCIA DOCUMENTO		INSCRIPCION	FECHA
DOC.PRIV.	20120209	EL COMERCIANTE	TUNJA	RE01-13237	20120209
DP-1	20120215	EL COMERCIANTE	TUNJA	RE01-13248	20120215
DOC.PRIV.	20180712	EL COMERCIANTE O INSCRITO	TUNJA	RE01-21855	20180712
AC-001	20190314	ASAMBLEA GENERAL	TUNJA	RE01-23241	20190711
AC-3	20221129	ASAMBLEA GENERAL	TUNJA	RE01-27218	20230330

CERTIFICA - VIGENCIA

QUE LA DURACIÓN DE LA PERSONA JURÍDICA (VIGENCIA) ES HASTA EL 05 DE SEPTIEMBRE DE 2050

CERTIFICA - OBJETO SOCIAL

OBJETO SOCIAL. OBJETIVO GENERAL. GESTIONAR TODAS LAS ACCIONES TENDIENTES AL LOGRO DE LA PRODUCTIVIDAD, DESARROLLO E INVERSIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL Y DE EMPRENDIMIENTO DE LA REGIÓN DE BOYACÁ Y DEL PAÍS, A TRAVÉS DE LA INNOVACIÓN, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA DEL PAÍS AL EXTERIOR. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. 1. COOPERAR PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA REGIONAL Y NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN, A TRAVÉS DE ESTUDIOS DE MERCADO, REALIZACIÓN DE ENCUESTAS DE OPINIÓN PÚBLICA Y OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS. 2. APORTAR AL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA REGIONAL Y NACIONAL DE COMPETITIVIDAD, AL DESARROLLO E INVERSIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL Y DEL EMPRENDIMIENTO. 3. CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DE UNA NUEVA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARIAL BASADA EN LA INNOVACIÓN Y EL CONOCIMIENTO. 4. CONTRIBUIR A LA RECONVERSIÓN Y MODERNIZACIÓN PRODUCTIVA MEDIANTE TRABAJO CONJUNTO ENTRE LOS DEMANDANTES Y OFERENTES TECNOLÓGICOS. 5. SERVIR DE ENLACE ENTRE EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA REGIÓN Y DEL PAÍS, ASÍ COMO DE LAS ENTIDADES DEL ORDEN DEPARTAMENTAL, NACIONAL E INTERNACIONAL QUE FOMENTEN EL DESARROLLO TECNOLÓGICO,

COMPETITIVO, DE INNOVACIÓN E INVERSIÓN. 6. CONTRIBUIR A GENERAR EN LOS EMPRENDEDORES Y LOS EMPRESARIOS HÁBITOS PERMANENTES DE INNOVACIÓN CON VISIÓN DE FUTURO. 7. CELEBRAR O EJECUTAR POR CUENTA PROPIA O POR TERCEROS, O EN PARTICIPACIÓN CON ELLOS, TODOS LOS ACTOS, CONTRATOS Y OPERACIONES QUE SEAN NECESARIOS O CONVENIENTES PARA EL DESARROLLO DEL OBJETO DE CREPIB, TALES COMO: CONVENIOS Y CONTRATOS DE COOPERACIÓN, ASESORÍA Y CONSULTORÍA, ADQUIRIR, ENAJENAR, DAR Y TOMAR EN ARRENDAMIENTO BIENES MUEBLES O INMUEBLES, PIGNORARLOS O HIPOTECARLOS, SEGÚN EL CASO, GIRAR, ACEPTAR, DESCONTAR, CEDER, PROTESTAR Y EN GENERAL, NEGOCIAR TODA CLASE DE TÍTULOS VALORES, DAR Y RECIBIR DINERO EN MUTUO Y COLABORAR CON OTRAS ENTIDADES QUE DESARROLLEN ACTIVIDADES SEMEJANTES, INVERTIR SUS EXCEDENTES DE TESORERÍA, CELEBRAR TODA CLASE DE ACTOS CONTRATOS Y OPERACIONES CON INSTITUCIONES FINANCIERAS O ASEGURADORAS, TODO ELLO CON SUJECIÓN A LAS NORMAS LEGALES Y A LO DISPUESTO EN ESTOS ESTATUTOS. 8. REGISTRAR OBRAS, MARCAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS, PATENTES, MODELOS DE UTILIDAD, DISEÑOS INDUSTRIALES Y OTRAS CLASES DE DERECHOS PROTEGIDOS POR LA PROPIEDAD INTELECTUAL. 9. ORGANIZAR, PROMOVER Y FINANCIAR ORGANIZACIONES Y ACTIVIDADES CON EL FIN DE FACILITAR, APOYAR O DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES DE CREPIB, ASÍ COMO PARTICIPAR EN ESAS ACTIVIDADES U ORGANIZACIONES, PUDIENDO INCLUSA HACER APORTES EN DINERO, ESPECIE O SERVICIOS PARA TALES FINES. 10. DESARROLLAR SU OBJETO DENTRO Y FUERA DE LOS LÍMITES TERRITORIALES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, PARA LO CUAL PODRÁ REALIZAR LA APERTURA DE SEDES O SUBSEDES DE CREPIB EN CUALQUIER LUGAR DEL TERRITORIO NACIONAL U OTROS PAÍSES O SUSCRIBIR TODO TIPO DE ACTOS CONTRATOS U OPERACIONES CON ORGANIZACIONES INTERNACIONALES O LOCALES QUE FUNCIONEN U OPÈREN EN ESOS TERRITORIOS. 11. PARTICIPAR EN CONVOCATORIAS, LICITACIONES O CONCURSOS, QUE TENGAN RELACIÓN DIRECTA O INDIRECTA CON EL OBJETO DE CREPIB. 12. REALIZAR ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN COMO APORTE A LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO EMPRESARIAL Y EL EMPRENDIMIENTO. 13. DESARROLLAR ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN EL CAMPO DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y LAS HUMANIDADES. 14. CELEBRAR O EJECUTAR POR CUENTA PROPIA O POR TERCEROS, O EN PARTICIPACIÓN CON ELLOS, TODOS LOS ACTOS, CONTRATOS Y OPERACIONES, INCLUIDA LA COMERCIALIZACIÓN DE SERVICIOS Y/O PRODUCTOS, INVESTIGACIONES Y DEMÁS RELACIONADOS CON EL OBJETO DE CREPIB. PARÁGRAFO PRIMERO: PARA EL DESARROLLO DEL OBJETO INDICADO, EL CENTRO PODRÁ ADQUIRIR Y ENAJENAR TODA CLASE DE BIENES A CUALQUIER TÍTULO; GRABAR Y LIMITAR DOMINIO, DAR Y RECIBIR DINERO EN MUTUO; ASOCIARSE CON OTRAS PERSONAS NATURALES Y JURÍDICAS DEL PAÍS Y DEL EXTRANJERO; ACEPTAR DONACIONES, HERENCIAS O LEGADOS; CELEBRAR CUALQUIERA DE LOS CONTRATOS Y CONVENIOS CONTEMPLADOS EN LA LEGISLACIÓN SOBRE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, Y EN GENERAL, REALIZAR TODOS LOS ACTOS, CONTRATOS Y CONVENIOS QUE SE RELACIONEN DIRECTAMENTE CON SU OBJETO Y LOS QUE TENGAN COMO FINALIDAD EJERCER LOS DERECHOS Y DEBERES O CUMPLIR LAS OBLIGACIONES LEGALES, ESTATUTARIAS, CONTRACTUALES O CONVENCIONALES DE SU EXISTENCIA Y FUNCIONAMIENTO. PARÁGRAFO SEGUNDO: LA FORMA DE OPERACIÓN DEL CENTRO SERÁ DE CARÁCTER REAL Y VIRTUAL. REAL, EN EL SENTIDO DE QUE SU DOTACIÓN FÍSICA SERÁ LA NECESARIA PARA PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS, EN CUANTO PROPENDERÁ POR LA CONSTRUCCIÓN DE LABORATORIOS PROPIOS E INSTALACIONES PARA SU FUNCIONAMIENTO, DE ACUERDO CON LOS RECURSOS DISPONIBLES Y A LAS NECESIDADES DEL DESARROLLO DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ Y DEL PAÍS. VIRTUAL PORQUE SE APOYARÁ EN LOS RECURSOS FÍSICOS Y HUMANOS DISPONIBLES EN CENTROS DE INVESTIGACIÓN, UNIVERSIDADES, CONSULTORES Y EMPRESAS DE LA REGIÓN, A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL, MEDIANTE ACUERDOS INTERINSTITUCIONALES Y LA MEJOR UTILIZACIÓN DE LAS CAPACIDADES EXISTENTES, PRESTANDO EL MISMO SERVICIO A LOS EMPRESARIOS DEL DEPARTAMENTO, INDEPENDIENTEMENTE DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA.

CERTIFICA

CONCEJO DIRECTIVO - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 18 DE AGOSTO DE 2020 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 24624 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	BOHORQUEZ CORREAL JUAN FERNANDO	CC 6,770,634

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 18 DE AGOSTO DE 2020 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 24624 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEM.PRIN.CONS.DIRE.REPRE. JULIAN ANDRES GALVIS PABON	CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA	NIT 891800238-1

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 18 DE AGOSTO DE 2020 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 24624 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEM.PRIN.CONS.DIREC.REPRE . JESSICA PAOLA ALBARRACIN	DEPARTAMENTO DE BOYACA	NIT 891800498-1

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 18 DE AGOSTO DE 2020 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 24624 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	QUIJANO RICO MARCO ANTONIO	CC 4,261,306

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 18 DE AGOSTO DE 2020 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 24624 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEM.PRIN.CONS.DIRE.REPRE. OSCAR HERNAN RAMIREZ	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA	NIT 89180033-0

CERTIFICA

CONCEJO DIRECTIVO - SUPLENTES

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 18 DE AGOSTO DE 2020 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA

CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 24624 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEM.SUPLE.CONS.DIREC.REPR . FEDERICO GARDENR	EMPRESA DE FOSFATOS DE BOYACA S.A. FDB S.A.	NIT 891855573-0

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 18 DE AGOSTO DE 2020 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 24624 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO SUPLENTE CONSEJO DIRECTIVO	NIÑO AMEZQUIT JOSE LUIS	CC 80,039,868

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 18 DE AGOSTO DE 2020 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 24624 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEM.SUPLE.CONS.DIREC.REPR . FABIO ALBERTO MEDRANO REYES	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT 891801240-1

CERTIFICA

REPRESENTANTES LEGALES - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 002-2023 DEL 16 DE MAYO DE 2023 DE CONSEJO DIRECTIVO, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 27658 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 30 DE MAYO DE 2023, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
DIRECTORA EJECUTIVA	PEREZ MARTINEZ ROSA NELY	CC 23,856,206

CERTIFICA - FACULTADES Y LIMITACIONES

FACULTADES DEL REPRESENTANTE LEGAL. EL CENTRO TENDRÁ UN DIRECTOR EJECUTIVO QUE SERÁ NOMBRADO POR EL CONSEJO DIRECTIVO POR UN TÉRMINO INDEFINIDO Y PODRÁ SER REMOVIDO EN CUALQUIER MOMENTO POR EL MISMO CONSEJO DIRECTIVO. EL DIRECTOR EJECUTIVO DEBERÁ ACREDITAR ESTUDIOS SUPERIORES Y EXPERIENCIA EN EL CAMPO DE GERENCIA DE EMPRESAS Y FORMULACIÓN Y DIRECCIÓN DE PROYECTOS. EN CASO DE AUSENCIA TEMPORAL O ABSOLUTA DEL DIRECTOR EJECUTIVO, EL CONSEJO DIRECTIVO DESIGNARÁ A LA PERSONA QUE DEBA REEMPLAZARLO. EL DIRECTOR EJECUTIVO SERÁ EL REPRESENTANTE LEGAL DEL CENTRO PARÁGRAFO: EL DIRECTOR EJECUTIVO, NO PODRÁ TENER AL MISMO TIEMPO LAS CALIDADES, DE REPRESENTANTE DE ALGUNO DE LOS MIEMBROS DEL CENTRO Y A SU VEZ DE DIRECTOR EJECUTIVO. FUNCIONES. EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL CENTRO TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES: A. DIRIGIR AL CENTRO DE CONFORMIDAD CON LAS DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL, EL CONSEJO DIRECTIVO Y LOS PRESENTES ESTATUTOS. B. SOMETER A LA APROBACIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO LOS PLANES,

PROGRAMAS Y PROYECTOS QUE HA DE REALIZAR EL CENTRO Y AJUSTARLOS A LAS RECOMENDACIONES QUE SE LE IMPARTAN. C. REPRESENTAR JUDICIAL Y EXTRAJUDICIALMENTE AL CENTRO, POR SÍ O POR CONDUCTA DE APODERADO. D. CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LOS ESTATUTOS, REGLAMENTOS, ACUERDOS Y DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Y DEL CONSEJO DIRECTIVO. E. NOMBRAR EL PERSONAL DEL CENTRO DE ACUERDO CON LA ESTRUCTURA Y LA PLANTA DE PERSONAL APROBADA POR EL CONSEJO DIRECTIVO Y CELEBRAR LOS CONTRATOS DEL CASO. F. CONTRATAR, CUANDO SEA NECESARIO, LOS SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES, PERSONAS NATURALES Y PERSONAS JURÍDICAS PARA ADELANTAR ACTIVIDADES DEL CENTRO CON BASE EN LOS PROYECTOS APROBADOS. G. SUSCRIBIR LOS ACTOS Y CONTRATOS DEL CENTRO CUYA CUANTÍA NO EXCEDA EL EQUIVALENTE DE CINCUENTA (50) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES, ASÍ COMO AQUELLOS QUE SUPEREN DICHO MONTO CUANDO HAYA SIDO AUTORIZADO PREVIAMENTE POR EL CONSEJO DIRECTIVO, O LA ASAMBLEA GENERAL. H. RENDIR LOS INFORMES SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO QUE LE CORRESPONDAN O LE SEAN AUTORIZADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL Y EL CONSEJO DIRECTIVO. I. PRESENTAR A LA ASAMBLEA Y AL CONSEJO DIRECTIVO, LOS ESTADOS FINANCIEROS Y LOS BALANCES DEL CENTRO. J. PRESENTAR EL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS DEL CENTRO AL CONSEJO DIRECTIVO PARA SU APROBACIÓN. K. CUIDAR, VIGILAR Y ADMINISTRAR LOS BIENES DEL CENTRO. L. SUSCRIBIR LOS CONVENIOS CON OTRAS INSTITUCIONES EN DESARROLLO DE LA MISIÓN DEL CENTRO. M. LAS DEMÁS QUE LE ASIGNEN LOS ESTATUTOS, REGLAMENTOS Y DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL O DET CONSEJO DIRECTIVO.

CERTIFICA

REVISOR FISCAL - PRINCIPALES

POR ACTA NÚMERO 001 DEL 14 DE MARZO DE 2019 DE ASAMBLEA GENERAL, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 23242 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 11 DE JULIO DE 2019, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	PINZON NUÑEZ LIBARDO	CC 7,168,485	66370-T

CERTIFICA

REVISOR FISCAL - PRIMEROS SUPLENTES

POR ACTA NÚMERO 1 DEL 23 DE MARZO DE 2006 DE ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 7560 DEL LIBRO I DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EL 10 DE JULIO DE 2006, FUERON NOMBRADOS :

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL SUPLENTE	CELY PAVA MARIA DOLFENIA	CC 46,664,827	1

REVISORÍA FISCAL - FACULTADES

FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL: EL REVISOR FISCAL Y SU SUPLENTE SERAN DESIGNADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL PARA PERIODOS DE DOS A~OS (2) . SE VINCULARA MEDIANTE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS. PODRA CONTRATARSE LA REVISORIA FISCAL CON UNA FIRMA NACIONAL O EXTRANJERA EN CUYO CASO AQUELLA DESIGNARA EL PRINCIPAL Y EL SUPLENTE. SON FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL: A. PRESENTAR AL CONSEJO

DIRECTIVO Y A LA ASAMBLEA GENERAL, LOS INFORMES SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS Y BALANCES ANUALES. B. REVISAR LOS LIBROS Y ESTADOS FINANCIEROS Y SUMINISTRAR, TANTO A LA ASAMBLEA GENERAL COMO AL CONSEJO DIRECTIVO LAS ACLARACIONES O INFORMES QUE LE SEAN SOLICITADOS. C. CONCEPTUAR SOBRE ASUNTOS QUE SEAN SOMETIDOS A SU CONSIDERACION POR LA ASAMBLEA GENÉRAL, POR EL CONSEJO DIRECTIVO O POR EL DIRECTOR EJECUTIVO. D. ASISTIR CON VOZ PERO SIN VOTO, A LAS REUNIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Y DEL CONSEJO DIRECTIVO. E. LAS DEMAS PROPIAS DE SU CARGO QUE ESTABLECE LA LEY.

INFORMA - TAMAÑO DE EMPRESA

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es MICRO EMPRESA

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria : $454,834,222
Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el periodo - CIIU : M7020

IMPORTANTE

LA PERSONA JURIDICA DE QUE TRATA ESTE CERTIFICADO SE ENCUENTRA SUJETA A LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS AUTORIDADES QUE EJERCEN ESTA FUNCION, POR LO TANTO DEBERA PRESENTAR ANTE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE, EL CERTIFICADO DE REGISTRO RESPECTIVO, EXPEDIDO POR LA CAMARA DE COMERCIO, DENTRO DE LOS 10 DIAS HABILES SIGUIENTES A LA FECHA DE INSCRIPCION, MAS EL TERMINO DE LA DISTANCIA CUANDO EL DOMICILIO DE LA PERSONA JURIDICA SIN ANIMO DE LUCRO QUE SE REGISTRA ES DIFERENTE AL DE LA CAMARA DE COMERCIO QUE LE CORRESPONDE. EN EL CASO DE REFORMAS ESTATUTARIAS ADEMAS SE ALLEGARA COPIA DE LOS ESTATUTOS.TODA AUTORIZACION, PERMISO, LICENCIA O RECONOCIMIENTO DE CARACTER OFICIAL, SE TRAMITARA CON POSTERIORIDAD A LA INSCRIPCION DE LAS PERSONAS JURIDICAS SIN ANIMO DE LUCRO EN LA RESPECTIVA CAMARA DE COMERCIO

CERTIFICA

LA INFORMACIÓN ANTERIOR HA SIDO TOMADA DIRECTAMENTE DEL FORMULARIO DE MATRÍCULA Y RENOVACIÓN DILIGENCIADO POR EL COMERCIANTE

CERTIFICA

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUÍ CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DÍAS HÁBILES DESPUES DE LA FECHA DE INSCRIPCIÓN, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSOS. EL DÍA SÁBADO NO SE DEBE CONTAR COMO DÍA HÁBIL.

VALOR DEL CERTIFICADO : $7,200

CERTIFICADO EXPEDIDO A TRAVES DEL PORTAL DE SERVICIOS VIRTUALES (SII)

Cámara de Comercio de Tunja

Fecha expedición: 2023/05/31 - 10:36:22 **** **Recibo No.** S000790107 **** **Num. Operación.** 99-USUPUBXX-20230531-0024

CODIGO DE VERIFICACIÓN 32vEAE9FCh

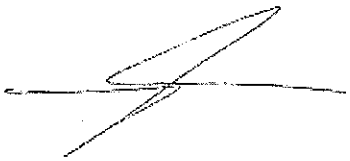
IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación abierta autorizada y vigilada por la Superintendencia de Industria y Comercio, de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de documentos pdf.

No obstante, si usted va a imprimir este certificado, lo puede hacer desde su computador, con la certeza de que el mismo fue expedido a través del canal virtual de la cámara de comercio y que la persona o entidad a la que usted le va a entregar el certificado impreso, puede verificar hasta po 60 días y cuantas veces lo requiera, el contenido del mismo, ingresando al enlace https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=1638 seleccionando la cámara de comercio e indicando el código de verificación 32vEAE9FCh

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o de quien haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.



EL SECRETARIO
FERNANDO LOPEZ G.

*** FINAL DEL CERTIFICADO ***

CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ "CREPIB"

NIT 820002828-5 INSCRIPCIÓN S0501410

ACTA N° 002 de 2023 CONSEJO DIRECTIVO EXTRAORDINARIA

En sesión presencial siendo las 04:30 pm del día 16 de mayo de 2023 se reunió de manera extraordinaria el Consejo Directivo, conforme a la convocatoria realizada por la dirección ejecutiva el día 4 de mayo de 2023 mediante carta y correo electrónico de acuerdo con los estatutos, con el siguiente orden del día.

1) ORDEN DEL DÍA

1. Llamado a lista y verificación del quórum
2. Aprobación del orden del día.
3. Designación del presidente y secretario de la reunión.
4. Elección del Director Ejecutivo y postulación de candidatos por parte del Dr. Enrique Vera.
5. Posesión de la Nueva Directora Ejecutiva.
6. Palabras de la Directora Ejecutiva Electa.
7. Palabras del Señor Rector de la Universidad Pedagógica Y Tecnológica de Colombia.
8. Palabras del Director de la Cámara de Comercio de Tunja.
9. Condecoración al Dr. Marco Antonio Quijano Rico y a la Dra. Mariana Palacios Preciado.
10. Palabras del señor Gobernador de Boyacá.
11. Proposiciones y varios.

2) DESARROLLO ORDEN DEL DÍA

1. LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM

La secretaría técnica del Consejo Directivo verificó que del total de miembros principales (5) se encontraban presentes o delegaron 5 miembros del Consejo Directivo según consta en el listado de asistencia y que representan el 100% de este órgano de dirección, igualmente, asistió uno de los miembros suplentes. Los asistentes fueron:

MIEMBROS PRINCIPALES CONSEJO DIRECTIVO ASISTENTES			
NOMBRES	ENTIDAD	PARTICIPACIÓN	IDENTIFICACIÓN
JUAN FERNANDO BOHÓRQUEZ CORREAL	MEGAPROYECTOS (FERNANDO BOHÓRQUEZ Y CIA S.A.S)	Presidente	NIT 800.130.904 - 2 C.C. 6.770.634
JULIÁN GALVIS PABÓN	CÁMARA DE COMERCIO DE TUNJA	Vicepresidencia	NIT 891.800.238-1 C.C. 80.099.577

MIEMBROS PRINCIPALES CONSEJO DIRECTIVO ASISTENTES			
NOMBRES	ENTIDAD	PARTICIPACIÓN	IDENTIFICACIÓN
RAMIRO BARRAGÁN ADAME CARLOS JULIO VELANDIA SEPÚLVEDA	GOBERNACIÓN DE BOYACÁ	Secretaría Técnica	NIT 891.800.498-1 C.C. 4.179.276 C.C. 9.533.162
MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	VIÑEDO Y CAVA MARQUÉS DE PUNTALARGA	Vocal	C.C. 4.261.306
ENRIQUE VERA LÓPEZ	UPTC	Vocal	NIT 891.800.330-1 C.C. 91.242.183
MIEMBROS SUPLENTES CONSEJO DIRECTIVO			
JANNETH KATHERIN SANDOVAL FUQUEN	ALCALDÍA DE PAIPA	Miembro Suplente	NIT 891.801.240-1 C.C. 1.053.614.036
FEDERICO RENÉ GARTNER CABALLERO	FOSFATOS DE BOYACÁ	Miembro Suplente	NIT 891.855.573-0 C.C. 80.413.223
INVITADOS			
MARIANA PALACIOS PRECIADO		Directora Ejecutiva Saliente	
ROSA NELY PÉREZ MARTÍNEZ		Nueva Directora Ejecutiva	
LAURA DANIELA WILCHES TORRES		Universidad de Boyacá	
JESSICA ALEXANDRA PULIDO		Contadora - CREPIB	
DIANA MARÍA DUEÑAS QUINTERO		Equipo CREPIB	
ALVA ROCÍO RINCÓN RUEDA		Equipo CREPIB	
ERIKA BRIGITH ROJAS DELBASTO		Equipo CREPIB	
IVAN DAVID RUIZ ROSAS		Equipo CREPIB	
EDWIN VARGAS SIERRA		Equipo CREPIB	

2. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

Realizada la lectura del orden del día con las modificaciones propuestas por el señor presidente del consejo directivo a través de correo electrónico previo a la reunión, este es aprobado por unanimidad, eliminado el punto de informe de gestión de la Dirección Ejecutiva saliente, dado que este fue compartido por correo electrónico para conocimiento de los consejeros.

3. DESIGNACIÓN DEL PRESIDENTE Y SECRETARIA DE LA REUNIÓN:

Se nombran por unanimidad para estos cargos a:

Presidente: CARLOS JULIO VELANDIA SEPÚLVEDA, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 9.533.162

Secretaria: JANNETH KATHERIN SANDOVAL FUQUEN, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 1.053.614.036

4. ELECCIÓN DEL DIRECTOR EJECUTIVO Y POSTULACIÓN DE CANDIDATOS POR PARTE DEL DR. ENRIQUE VERA

El señor Rector manifiesta que cumpliendo con el procedimiento establecido en los estatutos para el nombramiento de la Dirección Ejecutiva y Representación Legal Principal, pone en consideración del Consejo el nombramiento de la siguiente profesional:

Rosa Nely Pérez Martínez, con Cédula de ciudadanía No. 23.856.206 de Paipa. La Docente Pérez es Magister en Administración de la Universidad Nacional de Colombia; estudiante de Doctorado en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Quien ha estado vinculada como Docente en la Escuela de Administración de la UPTC. Ha adelantado y liderado diversas investigaciones financiadas por MinCiencias en temáticas de gestión empresarial y productividad en Boyacá, contando con un campo de investigación relacionado con los estudios organizacionales críticos y la gestión del conocimiento. Vinculada hace cerca de 10 años con las actividades y proyectos del CREPIB.

Es así como el Dr. Vera pone en consideración del consejo directivo a la Docente Pérez como nueva Directora Ejecutiva.

El Consejo Directivo procede a elegir por unanimidad a la Docente Rosa Nely Pérez Martínez, con Cédula de ciudadanía No. 23.856.206 de Paipa como Directora Ejecutiva y Representante Legal del CREPIB, quien en el marco de la reunión acepta este nombramiento.

5. POSESIÓN DE LA NUEVA DIRECTORA EJECUTIVA

Tras la elección por Unanimidad, el Dr. Vera y el Dr. Bohórquez proceden a tomar juramento a la nueva Directora Ejecutiva y Representante legal del CREPIB a la Docente Rosa Nely Pérez Martínez CC. 23.856.206 de Paipa. De esta manera, e Consejo Directivo faculta a la Docente a realizar los trámites correspondientes para el registro de este cambio ante la Gobernación de Boyacá, la Cámara de Comercio de Tunja y las diferentes instancias legales necesarias. Este cambio en la representación legal tendrá efectos ante terceros una vez apruebe su registro en la Cámara de Comercio de Tunja.

6. PALABRAS DE LA DIRECTORA EJECUTIVA

La nueva directora del Centro, la Docente Nely Pérez, expresa su agradecimiento por la confianza depositada en ella para asumir el cargo de directora. Se compromete a continuar y mejorar el trabajo realizado hasta ahora, aprovechando todas las capacidades y potencialidades del

Centro. Más ahora que se cuenta con el reconocimiento como Centro de Innovación y Productividad (CIP) por parte de MinCiencias, dado que con esto el CREPIB fortalece su rol como aliado estratégico para la formulación e implementación de proyectos. En este sentido, la Dra. Nely convoca a la Cámara de Comercio y a la Gobernación a seguir realizando trabajos que contribuyan al fortalecimiento del ecosistema regional productivo.

7. PALABRAS DEL SEÑOR RECTOR DE LA UPTC

El señor Rector expresa su agradecimiento a la Dra. Palacios por su labor durante los últimos 22 años al frente del Centro. Durante este tiempo, se han creado espacios de articulación con el sector productivo, lo que ha llevado al reciente reconocimiento por parte de MinCiencias. Además, el Rector espera que, bajo la nueva dirección de la Docente Nely, el CREPIB continúe avanzando en los procesos de investigación, innovación y productividad. Esto se logrará mediante la estrecha colaboración con las dependencias de emprendimiento e innovación de la Universidad, como lo son Ginnoa y la Casa del Emprendimiento para estudiantes de la UPTC.

8. PALABRAS DEL DIRECTOR DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE TUNJA

El Dr. Galvis en nombre de la junta directiva de la cámara de comercio y del él mismo como Presidente Ejecutivo de dicha entidad, entrega un reconocimiento al Dr. Marco Antonio Quijano Rico PhD. Y a la Dra. Mariana Palacios Preciado por su trabajo y aporte a la consolidación de las actividades que ha ejecutado el Centro por sus cerca de 23 años de existencia. De igual manera expresa la disposición de la Cámara de Comercio de generar acercamientos para el trabajo articulado con el CREPIB, algo que considera no se ha logrado del todo en los últimos años.

9. CONDECORACIÓN AL DR. MARCO ANTONIO QUIJANO RICO Y A LA DRA. MARIANA PALACIOS PRECIADO

El Consejo Directivo del CREPIB por Unanimidad y el equipo de trabajo del Centro, deciden otorgar un reconocimiento Doctor Marco Antonio Quijano Rico, quien desde la fundación del Centro se ha destacado por su interés, disponibilidad y guía en las diferentes actividades que se han emprendido, igualmente, dada su contribución al desarrollo de procesos de innovación e investigación que desde su campo de trabajo ha articulado de manera exitosa con diversas comunidades, entidades e instituciones de orden incluso internacional, lo cual sin duda permite reconocerlo como un pionero e impulsor de la innovación en el departamento de Boyacá.

En este punto el Presidente del Consejo Directivo hace entrega de la placa de reconocimiento que detalla lo siguiente:

El consejo Directivo y el equipo de CREPIB se enorgullecen de otorgar un reconocimiento a:
Marco Antonio Quijano Rico PhD.

Por sus méritos como pionero e impulsor de la cultura de la innovación en Boyacá. Cuya visión, dedicación inquebrantable, búsqueda de conocimiento y habilidad para articular diferentes actores han sentado las bases para el avance científico y el desarrollo de nuestro territorio.

De igual forma, el Consejo Directivo del CREPIB por Unanimidad y el equipo de trabajo del Centro, deciden otorgar un reconocimiento a Mariana Palacios Preciado por su entrega y dedicación de más de 21 años al frente de la Dirección Ejecutiva, liderando las labores y asumiendo los retos que el CREPIB ha enfrentado en su misión de fortalecer el sistema productivo departamental.

En este punto el Presidente del Consejo Directivo hace entrega de la placa de reconocimiento que detalla lo siguiente:

El consejo Directivo y el equipo de CREPIB con profunda gratitud y admiración otorgan un reconocimiento a: ***Mariana Palacios Preciado***

Quien durante 22 años se destacó por su compromiso incansable y liderazgo con convicción para la transformación y fortalecimiento del sector productivo Boyacense, inspirando a su equipo con un trabajo arduo, continuo, responsable y lleno de calidad humana.

10. PALABRAS DEL SEÑOR GOBERNADOR DE BOYACÁ

El señor Gobernador expresa sus agradecimientos a la Dra. Mariana Palacios por su trabajo en el CREPIB, dado que a través del Centro se ha logrado desarrollar procesos exitosos de innovación y productividad en el territorio boyacense. Igualmente, reconoce el aporte al desarrollo de las capacidades empresariales en diferentes sectores. Además, el señor Gobernador menciona que es importante continuar con este trabajo y exhorta a que desde la secretaría de Desarrollo Empresarial se mantenga y refuerce el apoyo y trabajo articulado que se ha desarrollado con este Centro cuyos proyectos aportan al desarrollo regional.

11. PROPOSICIONES Y VARIOS.

En este punto el presidente del Consejo Directivo Dr. Bohórquez, propone la designación de una comisión para la aprobación de la correspondiente acta de la sesión, para lo cual postula a

quienes se designaron como Presidente y Secretaria de la reunión, quedando así aprobada por unanimidad, por parte del Consejo Directivo, la Comisión integrada por el Dr. Carlos Julio Velandia Sepúlveda y la Dra. Janneth Katherin Sandoval Fuquen como encargados de la elaboración, aprobación y firma del acta de este segundo Consejo Directivo del CREPIB en el cual se nombró a la nueva Directora Ejecutiva.

Siendo las 6:10 pm del 16 de mayo de 2023 y terminado el orden de día se da por terminado el segundo Consejo Directivo del CREPIB del 2023.

En constancia firman:

CARLOS JULIO VELANDIA SEPÚLVEDA
PRESIDENTE REUNIÓN
SECRETARIO TÉCNICO CONSEJO DIRECTIVO
DELEGADO GOBERNACIÓN DE BOYACÁ
MIEMBRO COMISIÓN DE APROBACIÓN DEL ACTA 02/2023

JANNETH KATHERIN SANDOVAL FUQUEN
SECRETARIA REUNIÓN
VOCAL CONSEJO DIRECTIVO
DELEGADA ALCALDÍA DE PAIPA
MIEMBRO COMISIÓN DE APROBACIÓN DEL ACTA 02/2023

Los miembros elegidos en la comisión revisaron y dieron lectura el acta número 02 de sesión extraordinaria del consejo directivo del CREPIB desarrollada el 16 de mayo de 2023, determinando así aprobar la correspondiente acta y en consecuencia firman en la parte superior de este párrafo.

Esta es fiel copia tomada del original del libro de actas del CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ "CREPIB"

En constancia firman:

CARLOS JULIO VELANDIA SEPÚLVEDA
SECRETARIO TÉCNICO CONSEJO DIRECTIVO
CONSEJO DIRECTIVO

ROSA NELY PÉREZ MARTÍNEZ
REPRESENTANTE LEGAL DESIGNADA
CREPIB

MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA No. 02 AL ACUERDO DE VOLUNTADES OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO ORMET DEPARTAMENTO DE BOYACÁ

Entre los suscritos a saber:

N°	Nombre	Cédula	Cargo o calidad y facultad para suscribir.	Entidad	Nit.
1	RAMIRO BARRAGÁN ADAME	4.179.276	Gobernador	Gobernación de Boyacá	891800498-1
2	JAVIER MAURICIO BAYONA ROMERO	7.177.408	Director Territorial	Dirección Territorial de Boyacá – Ministerio del Trabajo	800216255-1
3	HÉCTOR OSBALDO ÁVILA RODRÍGUEZ	74.241.485	Director Regional Boyacá	Prosperidad Social Boyacá	900039533-8
4	LUIS ALEJANDRO FÚNEME GONZÁLEZ	79.938.937	Alcalde	Alcaldía Mayor de Tunja	891800846-1
5	RAMÓN ANSELMO VARGAS LÓPEZ	7.219.380	Director Regional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Boyacá	899999034-1
6	FREDY GEOVANNY GARCIAHERREROS RUSSY	79.362.629	Director Administrativo	Caja de Compensación Familiar de Boyacá COMFABOY	891800213-8
7	JULIÁN ANDRÉS GALVIS PABÓN	80.099.577	Presidente	Cámara de Comercio de Tunja	891800238-1
8	HÉCTOR ANTONIO BONILLA ESTÉVEZ	19.205.949	Rector	Universidad Antonio Nariño - UAN	860056070-7
9	LUZ MARTHA VARGAS DE INFANTE	23.275.361	Directora UNAD Zona Centro Boyacá	Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD	860512780-4
10	ÓSCAR HERNÁN RAMÍREZ	7.214.337	Rector	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC	891800330-1
11	FRAY ÁLVARO JOSÉ ARANGO RESTREPO, O.P.	13.715.811	Rector Seccional Tunja	Universidad Santo Tomás Tunja	860012357-6
12	ANA ELVIA OCHOA JIMÉNEZ	40.022.236	Directora Regional	Cámara Regional de la Construcción - CAMACOL Boyacá y Casanare	8200018320-4
13	CARLOS ARTURO GÓMEZ JIMÉNEZ	4.242.982	Presidente CUT Subdirectiva Boyacá	Central Unitaria de Trabajadores - CUT Boyacá	800004499-1

14	MARIANA PALACIOS PRECIADO	40.010.462	Representante Legal	Centro regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá CREPIB	820002828-5

Hemos acordado suscribir la presente modificación y segunda prórroga al Acuerdo de Voluntades para el funcionamiento y fortalecimiento del Observatorio Regional del Mercado del Trabajo, Ormet del departamento de Boyacá, previas las siguientes consideraciones:

1. Que el día quince (15) de agosto de 2014 se suscribió el acuerdo de voluntades para el funcionamiento y fortalecimiento del **OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO — Ormet del departamento de Boyacá**, conforme a lo establecido en el Decreto 1444 de 2014 que estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red Ormet, red de investigación e información, conformada por actores, procesos, resultados, recurso, políticas y normas que actúan articuladamente en la generación de información de carácter estratégico, que sirva para la toma de decisiones en los aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte de los actores involucrados.

2. Que el acuerdo de voluntades principal establece un plazo de ejecución de cuatro (4) años, término contado a partir del perfeccionamiento del mismo y el cual podrá ampliarse de conformidad con la voluntad de las partes, teniendo en cuenta la experiencia y los resultados obtenidos.

3. Que el acuerdo de voluntades principal determina la estructura administrativa para el funcionamiento del Ormet en el territorio.

4. Que la cláusula Décimo Quinta del acuerdo de voluntades principal establece que, una vez firmado el acuerdo de voluntades, aquellas entidades del sector público y privado que deseen ingresar al Ormet deberán solicitarlo formalmente al Comité Coordinador.

5. Que es necesario dar continuidad a las actividades realizadas por el Ormet Boyacá, el cual hace parte de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red Ormet, que se encuentran enmarcadas como actividades científicas y tecnológicas según el artículo 2 del Decreto Ley 591 de 1991, y por la incidencia en la generación de datos para la toma de decisiones que contribuyan al análisis de las variables asociadas al empleo, la pobreza y vulnerabilidad de la población local.

6. Que se realizó la prórroga No. 01 al Acuerdo de Voluntades principal, por el término de cuatro (4) años, el cual fue perfeccionado el 1 de agosto del 2018.

7. Que las entidades firmantes coinciden en la voluntad política e institucional de continuar con la ejecución del objeto del acuerdo de voluntades principal, aunando esfuerzos para facilitar

el desarrollo económico y social del Ormet Boyacá, como una unidad técnica dedicada a la consecución e información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo del departamento de Boyacá; mediante la suscripción de la presente prórroga y modificación, con el ingreso de nuevos aliados al acuerdo de voluntades, como quiera que existe mutuo interés y entendimiento, como estrategia fundamental para contribuir y continuar en el proceso de funcionamiento y fortalecimiento de este Observatorio.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, se prorroga y modifica, por segunda vez, el acuerdo de voluntades principal que se regirá por las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA.- PRÓRROGA: Prorrogar, por segunda vez, el plazo de ejecución del acuerdo de voluntades principal, inicialmente prorrogado por el término de cuatro (4) años y suscrito el 1 de agosto de 2018. La prórroga se extenderá, por el mismo término de cuatro (4) años, a partir de la fecha de su perfeccionamiento. El acuerdo de voluntades se podrá prorrogar por un término igual al inicialmente convenido, previa suscripción del documento correspondiente, antes del vencimiento del plazo inicial.

CLÁUSULA SEGUNDA.- REQUISITOS LEGALES: Para la firma de la presente prórroga y modificación al acuerdo de voluntades, los representantes legales de las entidades que suscribieron el acuerdo de voluntades deberán manifestar que se encuentran a paz y salvo con las obligaciones parafiscales a nivel de salud, pensiones, subsidio familiar, Sena, ICBF, de conformidad con lo establecido en la Ley 789 de 2002 y 8828 de 2003.

CLÁUSULA TERCERA.- Hacen parte integral del acuerdo de voluntades, la prórroga No. 01 y la presente modificación y prórroga; actas del comité coordinador que aprueba el ingreso de nuevos aliados tanto públicos como privados y su retiro; actas de elección de la entidad operadora y coordinadora del Ormet Boyacá.

CLÁUSULA CUARTA.- VIGENCIA DE LAS ESTIPULACIONES: Todas las cláusulas y las estipulaciones del acuerdo de voluntades principal no modificadas permanecen vigentes.

CLÁUSULA QUINTA.- La presente prórroga y modificación se considera perfeccionada con la suscripción de la misma por las partes.

Para constancia se firma en Tunja, el 01 AGO 2022

RAMIRO BARRAGÁN ADAME
Gobernador de Boyacá

JAVIER MAURICIO BAYONA ROMERO
Dirección Territorial Boyacá – Min. Trabajo

MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA No. 02 AL ACUERDO DE VOLUNTADES
OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO ORMET
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ

LUIS ALEJANDRO FÚNEME GONZÁLEZ
Alcalde de Tunja

RAMÓN ANSELMO VARGAS LOPEZ
Director SENA Regional Boyacá

HÉCTOR OSBALDO ÁVILA RODRÍGUEZ
Director Regional Boyacá Prosperidad Social

comfaboy unidos para crecer
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
FREDY GEOVANNY GARCIA HERREROS R.
Director Administrativo COMFABOYACA

JULIÁN ANDRÉS GALVIS PABÓN
Presidente Cámara de Comercio Tunja

CARLOS ARTURO GÓMEZ JIMÉNEZ
Presidente CUT Subdirectiva Boyacá

ANA ELVIA OCHOA JIMÉNEZ
Directora Regional CAMACOL

HÉCTOR ANTONIO BONILLA ESTÉVEZ
Rector Universidad Antonio Nariño

LUZ MARTHA VARGAS DE INFANTE
Directora UNAD Zona Centro Boyacá

ÓSCAR HERNÁN RAMÍREZ
Rector UPTC

FRAY ÁLVARO JOSÉ ARANGO RESTREPO
Rector Universidad Santo Tomás - Seccional Tunja

MARIANA PALACIOS PRECIADO
Directora CREPIB

Boyacá	FORMATO	VERSIÓN: 0
		CÓDIGO: M-DS-AC-F-025
ACTA DE COMPROMISOS		FECHA: 12/Ago/2019

Fecha: 02/05/2022	**Lugar:** Secretaría de Desarrollo Empresarial.
Municipio: Tunja	**Departamento:** Boyacá
Hora de Inicio: 2:30 p.m.	**Hora de Terminación:** 3:40 p.m.

Entidades Participantes: SENA, COMFABOY, Alcaldía de Tunja, Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Prosperidad Social, Cámara De Comercio de Tunja, Dirección Territorial Boyacá Ministerio del Trabajo, Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá- Crepib y Secretaría de Desarrollo Empresarial.

OBJETIVO DE LA REUNIÓN: Elección del operador del Ormet Boyacá. ✓

DESARROLLO ORDEN DEL DÍA:

1. El doctor Felipe Puentes director de Desarrollo Empresarial da la bienvenida a los integrantes del Comité Coordinador y presenta un saludo de parte del secretario de Desarrollo Empresarial, doctor Carlos Julio Velandia Sepúlveda, quien no pudo asistir por agendamiento de reunión con el señor Gobernador. Agradece a cada una de las entidades su participación y apoyo para la realización de varias acciones que se desarrollaron el año anterior.

2. Llamado a lista y verificación del quórum.

- Alcaldía de Tunja – Coordinación Activa-t. (Ausente al inico d la reunión).
- Caja de Compensación Familiar de Boyacá, COMFABOY (Presente)
- Cámara de Comercio de Tunja. (Presente)
- Central Unitaria de Trabajadores, CUT (Ausente)
- Dirección Territorial Boyacá – Ministerio del Trabajo. (Presente)
- Prosperidad Social (Presente)
- Secretaría de Desarrollo Empresarial (Presente)
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Boyacá. (Presente)
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD Zona Centro. (Presente).

Se confirma quorum, teniendo en cuenta que el Comité Coordinador está integrado por 9 entidades, de las cuales 7 están presentes,

3. Lectura y aprobación del acta anterior (reunión del 6 de mayo de 2021. Martha Hernández, Coordinadora del Ormet, recuerda que el acta fue enviada a los correos corporativos el 18 de mayo de 2021, sin recibir sugerencias y/o modificaciones. En la presente sesión se somete a consideración, quedando aprobada por todos los asistentes.

4. Presentación postulaciones Operador Ormet. La coordinadora del Ormet menciona que, desde el despacho del secretario de Desarrollo Empresarial, se extendió

invitación a todos los integrantes activos del Ormet, para que presentaran su propuesta, según circular No. 001 del 6 de abril de 2022, enviada el 7 de abril de 2022, con recordatorio del 21 de abril; igualmente se remitió correo desde la Coordinación del Ormet el 26 de abril, reiterando que la fecha final para postularse era el 27 de abril de 2022. Como resultado de la convocatoria, únicamente el Crepib envió la respectiva propuesta, al correo del despacho de la secretaría de Desarrollo Empresarial, el 26 de abril de 2022.

La Doctora Mariana Palacios Preciado, directora ejecutiva del Crepib inicia su presentación manifestando que el modelo del trabajo del Crepib es por medio de proyectos orientados en términos de intervención y de investigación para dar información relevante para el departamento. La capacidad técnica y financiera se maneja por medio de la realización de proyectos, de acuerdo a las invitaciones que se reciben y a partir de allí se elaboran las propuestas, gestionando los recursos técnicos y operativos para dar la mejor respuesta al sistema. Se ha trabajado con énfasis en áreas sociales que permiten llegar a conseguir suficiente información para la toma de decisiones acertadas.

Agrega que, se cuenta con 14 tecnologías blandas, dos de las cuales se han impartido por el Ministerio del Trabajo; una que tiene relación con metodologías incorporadas por el Crepib para dar respuesta a formular las propuestas de investigación y de intervención. El modelo de trabajo busca aliados, siendo fundamental la coordinación del Ormet para que el Crepib pueda tener la experiencia y desarrolle las actividades de transferencia de conocimiento y de investigación en diferentes disciplinas.

Por intermedio del Ormet Boyacá se han realizado alianzas con la OIT, AGROSAVIA, ONUDI, Prosperidad Social, Ministerio del Trabajo y entidades el sector trabajo, entre otras. Como Operador del Ormet, el Crepib ha realizado diferentes investigaciones bajo diferentes metodologías, pero las más importantes han sido el análisis de las brechas de capital humano y prospectiva laboral cualitativa y también han dado lugar a realizar investigaciones más profundas que se han trabajado en los sectores de químicos, lácteos, agropecuario, metalmecánico, minería, estudios que se encuentra disponibles en la página web del Ormet en https://ormet.boyaca.gov.co/.

Igualmente se ha apoyado a la secretaria de Desarrollo Empresarial en el diseño y disposición de la información correspondiente a los informes anuales de seguimiento a la implementación de la política pública de trabajo decente para Boyacá 2017-2032 para consulta directa en la referenciada página

El plan de acciones que se plantea en la propuesta va muy relacionado con los 5 objetivos del Observatorio. Así, el primer objetivo tiene que ver con la identificación de necesidades y vacíos de información para propiciar estudios e investigaciones pertinentes para la toma de decisiones. El objetivo 2 es contribuir al fortalecimiento

del trabajo interinstitucional, en el marco de los comités del Ormet, con articulación de las entidades aliadas al Observatorio y propiciar algunos espacios de capacitación en temáticas de indicadores del mercado de trabajo.

Para el tercer objetivo se propone buscar, organizar, generar y brindar una información de cómo está el mercado del trabajo, mediante estrategias como los boletines elaborados con cierta periodicidad. El cuarto objetivo es consolidar información de los estudios de investigación adelantados para el departamento de Boyacá en el mercado de Trabajo Decente y como objetivo 5 se espera continuar apoyando en la actualización de la página web del Ormet, para facilitar el acceso y consulta de información relacionada con el comportamiento del mercado de trabajo, como se viene adelantando en conjunto con la coordinación del Ormet y equipo de trabajo.

5. Votación y elección del Operador Ormet. El doctor Felipe Puentes, director de Desarrollo Empresarial somete a consideración el período de elección de 2 a 4 años. En una primera votación se presenta empate, por lo que se acuerda realizar una nueva votación, con el siguiente resultado:

   - Caja de Compensación Familiar de Boyacá, COMFABOY. Voto por 3 años
   - Cámara de Comercio de Tunja. Voto por 2 años
   - Dirección Territorial Boyacá – Ministerio del Trabajo. Voto por 3 años
   - Prosperidad Social. Voto por 2 años
   - Secretaría de Desarrollo Empresarial. Voto por 3 años
   - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Boyacá. Voto por 3 años
   - Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD Zona Centro. Voto por 2 años

   Como resultado se obtienen 4 votos por 3 años y 3 votos por dos años, por lo cual y atendiendo a la mayoría, se extiende el periodo de elección a 3 años.

   Antes de empezar el proceso de votación, la Coordinadora del Ormet informa que existen dos alternativas: Voto por Crepib, como único postulante o voto en blanco. La votación se realiza de la siguiente manera:

   - Caja de Compensación Familiar de Boyacá, COMFABOY. Voto por Crepib.
   - Cámara de Comercio de Tunja. Voto por Crepib.
   - Dirección Territorial Boyacá – Ministerio del Trabajo. Voto por Crepib
   - Prosperidad Social. Voto por Crepib
   - Secretaría de Desarrollo Empresarial. v
   - Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Regional Boyacá. Voto por Crepib
   - Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD Zona Centro. Voto por Crepib.

   Por unanimidad, se elige al Crepib, al obtener 7 votos de 7 posibles.

6. Proposiciones y varios.

Al iniciar este punto, el director de Activa-t de la Alcaldía de Tunja, David Suárez, se vincula a la reunión, a quien se le hace un resumen de avance de la misma.

La doctora Martha Guerrero del Ministerio del Trabajo comenta que en coordinación con la alcaldía de Soatá, la cámara de comercio de Duitama, SENA, COLPENSIONES, Organizaciones Solidarias y la secretaría de Desarrollo Empresarial, el día 7 de mayo del 2022 se va a realizar la "I FERIA COMERCIAL MULTISECTORIAL Y COMERCIAL PROVINCIAS NORTE Y GUTIÉRREZ" en el coliseo cubierto del municipio, para lo cual se extendió invitación a los Alcaldes y sus equipos de trabajo a los empresarios, juntas de acción comunal y comunidad en general , como una estrategia de descentralización de la oferta institucional del gobierno y acercamiento a los territorios.

El jefe de Mecanismos de Protección al Cesante, MPC de Comfaboy, Yeison, Ruiz, manifiesta que en alianza con la Secretaría de Desarrollo Empresarial de la Gobernación de Boyacá, COLPENSIONES y el Ministerio del Trabajo se adelantará el encuentro "INICIATIVAS DE APOYO AL SECTOR EMPRESARIAL Y BENEFICIOS A LA COMUNIDAD", el día 5 de mayo, en el auditorio COMFABOY Gustavo Mendieta, dirigido a empresarios, emprendedores y comunidad en general, con la presencia de la directora de Empleo del Ministerio del Trabajo.

Luis Alejandro Suarez, director de Planeación y Estudios Económicos de la Cámara de Comercio de Tunja sugiere que en estos eventos se traten temas de informalidad laboral y se motive la articulación entre las entidades para orientar a los emprendedores y empresarios en temas de formalización laboral. Sostiene que la Cámara emite el estudio de "Boyacá en Cifras", donde se corroboran las bases de datos de COMFABOY y de la Cámara de Comercio de Tunja y se han encontrado brechas asociados a formalidad e informalidad en el tema laboral; afirma la necesidad de brindar información a los empresarios en temas de Registro, Rut, Formalidad de carácter normativo de capital (sistemas de gestión de calidad y gestión seguridad y salud en el trabajo) y sobre temas financieros y contables.

La doctora Mariana Palacios propone una unión de todas las entidades para un evento como una feria empresarial para que se pueda llegar a todos los empresarios y emprendedores, con temas de requisitos para la formalización, pero también con los beneficios que ésta genera.

El profesional Aldemar García de Prosperidad Social expresa la pertinencia de realizar una investigación enfocada al trabajo decente en la población vulnerable teniendo en cuenta que los indicadores de pobreza siguen siendo críticos.

De otro lado, Luis Alejandro Suarez, menciona que con participación del Crepib, las tres cámaras de comercio, UNAD, UPTC, Universidad de Boyacá y la secretaría de Desarrollo Empresarial de la, Gobernación de Boyacá, se realizó en el 2020 el estudio "EFECTOS Y EXPECTATIVAS DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA FRENTE A LA PANDEMIA COVID-19 EN EL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ", el cual cuenta ya con 1000 descargas y que para este año en articulación con el Ormet Boyacá se realizará un segundo diagnóstico para verificar si los indicadores se encuentran en reactivación o si ya se está volviendo a los indicadores del año 2019.

Finalmente Martha Hernández agradece a todos su participación y reitera que la página web del Ormet https://ormet.boyaca.gov.co/ está disponible para difundir información, convocatorias e invitaciones de encuentros o eventos relacionados con el mercado laboral y estrategias para la implementación de la política pública de trabajo decente.

COMPROMISOS

No.	DESCRIPCIÓN	FECHA	RESPONSABLE
1	Envío de acta para revisión, ajustes y aprobación	12-05-22	Coordinación Ormet
2	Reunión para acordar articulación de estrategias	30-06-22	Integrantes Comité Coordinador

INFORMACIÓN ASISTENTES

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO/TELÉFONO	FIRMA
Nidia Velazco Albarracín	Profesional Agencia Pública de Empleo SENA	nvelazco@sena.edu.co	N.A.
Yeison Javier Ruiz Becerra	Jefe de Mecanismos de Protección al Cesante – MPC -COMFABOY	jruiz@comfaboy.com.co	N.A.
David Ricardo Suárez Ruiz	Director Activa-t Tunja	empresarial.activa-t@tunja.gov.co	N.A.
Marleny Torres Zamudio	Docente de la UNAD	marleny.torres@unad.edu.co	N.A.
Aldemar García Riaño	Profesional Delegado Prosperidad Social	aldemar.garcia@prosperidadsocial.gov.co	N.A.
Luis Alejandro Suarez Amaya	Director de Planeación y Estudios Económicos Cámara De Comercio de Tunja	planeacion@cctunja.org.co	N.A.
Martha Isabel Guerrero Cortez	Profesional EspecializadoDT Boyacá Ministerio del Trabajo	mguerrero@mintrabajo.gov.co	N.A.
Felipe Puentes Vela	Director Desarrollo Empresarial	Director.desarrolloempresarial@boyaca.gov.co	N.A.
Mariana Palacios Preciado	Directora del Crepib	dirección@crepib.org.co	N.A.
Martha Lucía HernándezCaro	Coordinadora ORMET – Secretaría Desarrollo Empresarial	Ormet@boyaca.gov.co	N.A.
Edwin Yesid Vargas	Profesional Investigador	operador@crepib.org.co	N.A.

Boyacá	**FORMATO**	**VERSIÓN: 0**
		CÓDIGO: M-DS-AC-F-025
ACTA DE COMPROMISOS		**FECHA: 12/Ago/2019**

Sierra	Crepib		
Juan Sebastián Jiménez Guerrero	Profesional Apoyo Externo Secretaría de Desarrollo Empresarial	Sebastian.jimenezguerrero16@gmail.com	**N.A.**
OBSERVACIONES			
N.A.			

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

EL SUSCRITO REVISOR FISCAL DEL CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA – CREPIB

Certifica:

Que el Centro Regional para la Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, con NIT 820.002.828-5, dentro de su estructura de funcionamiento y durante los últimos (6) meses, no cuenta con vinculación laboral, por tanto no tiene la obligación del pago de aportes parafiscales, por cuanto se han celebrado convenios de aportes en especie y estos convenios han suministrado el personal asumiendo los sueldos, prestaciones sociales y aportes parafiscales.

Respecto a la Ley 1393 de junio 12 de 2010, el CREPIB, exige a las personas que prestan sus servicios al Centro que deben estar inscritos al sistema de seguridad social y realizando sus aportes a salud, pensión y ARL para poder desarrollar sus funciones.

Certifico que igualmente el Centro se encuentra al día en la presentación y pago de las declaraciones de retención en la fuente, de IVA, además, la declaración de ingresos y patrimonio de las cuales el Centro es responsable.

Se expide a solicitud del interesado con destino al Ministerio del Trabajo, a los treinta y un (31) días del mes de mayo de 2023.

Atentamente,

DocuSigned by:

4A5AD5B581114A2...

LIBARDO PINZON NUÑEZ

T.P. 66.370-T

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

66370-T



LIBARDO
PINZON NUNEZ
C.C. 7160486
RES. INSCRIPCION 54 DEL 10/05/1999
UNIVERSIDAD DE BOYACA

280715 JOSE ORLANDO RAMIREZ ZULUAGA 74353
DIRECTOR GENERAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL **JUNTA CENTRAL DE CONTADORES**

Certificado No:

6 8 1 4 3 5 F D D 5 9 C 6 B E 0

LA REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES

CERTIFICA A:
QUIEN INTERESE

Que el contador público **LIBARDO PINZON NUÑEZ** identificado con CÉDULA DE CIUDADANÍA No 7168485 de TUNJA (BOYACÁ) Y Tarjeta Profesional No 66370-T SI tiene vigente su inscripción en la Junta Central de Contadores y desde la fecha de Inscripción.

NO REGISTRA ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS **********
****
****

Dado en BOGOTA a los 10 días del mes de Febrero de 2023 con vigencia de (3) Meses, contados a partir de la fecha de su expedición.

DIRECTOR GENERAL

ESTE CERTIFICADO DIGITAL TIENE PLENA VALIDEZ DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 2 DE LA LEY 527 DE 1999, DECRETO UNICO REGLAMENTARIO 1074 DE 2015 Y ARTICULO 6 PARAGRAFO 3 DE LA LEY 962 DEL 2005

Para confirmar los datos y veracidad de este certificado, lo puede consultar en la página web www.jcc.gov.co digitando el número del certificado

DIAN
POR UNA COLOMBIA MAS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 1 3 Actualización de oficio

4. Numero de formulario 14721368803

(415)7707212489984(8020) 000001472136880 3

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional Impuestos y Aduanas de Tunja	14. Buzón electrónico
8 2 0 0 0 2 8 2 8	5	2 0	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	27. Fecha expedición
Persona juridica 1			

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres

35. Razón social
CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA

36. Nombre comercial	37. Sigla
	CREPIB

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Boyacá 1 5	Tunja 0 0 1

41. Dirección principal
AV CENTRAL DEL NORTE 39 115

42. Correo electrónico	43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
direccion@crepib.org.co		7 4 2 5 2 5 3	3 1 0 8 0 2 4 1 6 4

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades		
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código 1	2	
7 4 9 0	2 0 0 0 0 9 0 6	7 2 2 0	2 0 0 0 0 9 0 6	7 0 2 0		

Ocupación

51. Código	52. Número establecimientos

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código 5 7 9 1 4 4 2 4 8 5 2

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar
07- Retención en la fuente a título de rent
09- Retención en la fuente en el impuesto
14- Informante de exogena
42- Obligado a llevar contabilidad
48 - Impuesto sobre las ventas - IVA
52 - Facturador electrónico

Obligados aduaneros

54. Código

Exportadores

55. Forma | 56. Tipo | Servicio 1 2 3 | 57. Modo | 58. CPC

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0 61. Fecha 2020 - 11 - 06 / 12 : 07: 54

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso.
Parágrafo del artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 1625 de 2016
Firma del solicitante:

Sin perju cio de las verificaciones que la DIAN realice.
Firma autorizada:

984. Nombre ACTUACIÓN DE OFICIO AUTOMÁTICA
985. Cargo

Fecha generación documento PDF: 01-07-2021 08:14:35AM

DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14721368803

(415)7707212489984(8020) 000001472136880 3

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
8 2 0 0 0 2 8 2 8	5	Impuestos y Aduanas de Tunja	2 0	

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza	2	63. Formas asociativas		64. Entidades o institutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados	
65. Fondos		66. Cooperativas		67. Sociedades y organismos extranjeros	
68. Sin personería jurídica		69. Otras organizaciones no clasificadas	8	70. Beneficio	2

Constitución, Registro y Última Reforma

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 1	
72. Número	0 0 1	
73. Fecha	2 0 0 0 0 9 0 6	
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 3	
76. Fecha de registro	2 0 0 0 0 9 2 5	
77. No. Matrícula mercantil	2 6 8 5	
78. Departamento	1 5	
79. Ciudad/Municipio	0 0 1	

Composición del Capital

82. Nacional	1 0 0 %
83. Nacional público	0 . 0 %
84. Nacional privado	1 0 0 . 0 %
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0 %
87. Extranjero privado	0 . 0 %

Vigencia

80. Desde	2 0 0 0 0 9 2 5
81. Hasta	2 0 5 0 0 9 0 5

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control: Gobernación 9

Estado y Beneficio

Ítem	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de Identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1	8 0	2 0 1 8 0 4 2 0		
2				
3				
4				
5				

Vinculación económica

93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. DV.

97. Nombre o razón social de la matriz o controlante

170. Número de identificación tributaria otorgado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP	

173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP

DOCUMENTO SIN COSTO
DOCUMENTO GENERADO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Representación

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14721368803

(415)7707212489984(8020) 000001472136880 3

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
8 2 0 0 0 2 8 2 8	5	Impuestos y Aduanas de Tunja	2 0	

Representación

1

98. Representación		99. Fecha inicio ejercicio representación		
REPRS LEGAL PRIN 1 8		2 0 0 2 0 6 2 6		
100. Tipo de documento	101. Número de identificación		102. DV	103. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadani 1 3	4 0 0 1 0 4 6 2			
104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre		107. Otros nombres
PALACIOS	PRECIADO	MARIANA		
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal		

2

98. Representación		99. Fecha inicio ejercicio representación		
100. Tipo de documento	101. Número de identificación		102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre		107. Otros nombres
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal		

3

98. Representación		99. Fecha inicio ejercicio representación		
100. Tipo de documento	101. Número de identificación		102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre		107. Otros nombres
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal		

4

98. Representación		99. Fecha inicio ejercicio representación		
100. Tipo de documento	101. Número de identificación		102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre		107. Otros nombres
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal		

5

98. Representación		99. Fecha inicio ejercicio representación		
100. Tipo de documento	101. Número de identificación		102. DV	103. Número de tarjeta profesional
104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre		107. Otros nombres
108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal		

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MAS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14721368803

(415)7707212489984(8020) 000001472136880 3

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
8 2 0 0 0 2 8 2 8	5	Impuestos y Aduanas de Tunja	2 0	

Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales

1

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
Cédula de Ciudada 1 3	4 2 6 1 3 0 6		COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres
QUIJANO	RICO	MARCO	ANTONIO

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 0 6 0 3 2 3	

2

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
NIT 3 1	8 9 1 8 0 0 2 3 8	1	COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social
CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 0 6 0 3 2 3	

3

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
NIT 3 1	8 9 1 8 0 0 4 9 8	1	COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social
DEPARTAMENTO DE BOYACA

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 0 8 0 3 0 6	

4

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
NIT 3 1	8 0 0 1 3 0 9 0 4	2	COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social
FERNANDO BOHORQUEZ Y CIA S.A.S.

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 1 0 0 3 2 9	

5

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
NIT 3 1	8 9 1 8 0 0 3 3 0	1	COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 0 8 0 3 0 6	

COPIA CONTROLADA

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Revisor Fiscal y Contador

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14721368803

(415)7707212489984(8020) 000001472136880 3

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
		Impuestos y Aduanas de Tunja	2 0	

Revisor Fiscal y Contador

Revisor fiscal principal

124. Tipo de documento	125. Número de identificación	126. DV	127. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadanía 1 3	7 1 6 8 4 8 5		6 6 3 7 0 T

128. Primer apellido	129. Segundo apellido	130. Primer nombre	131. Otros nombres
PINZON	NUÑEZ	LIBARDO	

132. Número de Identificación Tributaria (NIT)	133. DV	134. Sociedad o firma designada

135. Fecha de nombramiento: 2 0 1 9 0 7 1 1

Revisor fiscal suplente

136. Tipo de documento	137. Número de identificación	138. DV	139. Número de tarjeta profesional

140. Primer apellido	141. Segundo apellido	142. Primer nombre	143. Otros nombres

144. Número de Identificación Tributaria (NIT)	145. DV	146. Sociedad o firma designada

147. Fecha de nombramiento

Contador

148. Tipo de documento	149. Número de identificación	150. DV	151. Número de tarjeta profesional

152. Primer apellido	153. Segundo apellido	154. Primer nombre	155. Otros nombres

156. Número de Identificación Tributaria (NIT)	157. DV	158. Sociedad o firma designada

159. Fecha de nombramiento

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 14676391015

(415)7707212489984(8020) 000001467639101 5

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
4 0 0 1 0 4 6 2	8	Impuestos y Aduanas de Tunja 2 0	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	27. Fecha expedición
Persona natural o sucesión ilíquida 2	Cédula de Ciudadanía 1 3	4 0 0 1 0 4 6 2	2 0 0 5 0 1 2 4

Lugar de expedición / 28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Bogotá D.C. 1 1	Bogotá, D.C. 0 0 1

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres
PALACIOS	PRECIADO	MARIANA	

35. Razón social

36. Nombre comercial	37. Sigla

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Boyacá 1 5	Tunja 0 0 1

41. Dirección principal: DG 40 17 A 46 - LA MARIA

42. Correo electrónico: contabilidad@crepib.org.co

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	7 4 3 2 1 7 5	3 1 0 8 0 2 4 1 6 4

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades		Ocupación	
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código 1	2	51. Código	52. Número establecimientos
0 0 1 0	2 0 0 2 0 2 0 1	7 0 2 0	2 0 0 5 0 2 1 0			2 4 4 1	

Responsabilidades, Calidades y Atributos

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26

53. Código 2 2 4 9

22- Obligado a cumplir deberes formales a

49 - No responsable de IVA

Obligados aduaneros

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

54. Código

11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Exportadores

55. Forma	56. Tipo	Servicio	1	2	3
		57. Modo			
		58. CPC			

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0 61. Fecha 2019 - 12 - 29

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso.
Parágrafo del artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 1625 de 2016
Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.
Firma autorizada:

984. Nombre PALACIOS PRECIADO MARIANA
985. Cargo CONTRIBUYENTE

COPIA DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

COMPROMISO DE INTEGRIDAD, ANTICORRUPCIÓN y ÉTICA PRIVADA EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL

Con el fin de reafirmar el compromiso de todos, servidores públicos, contratistas, proponentes y todos los actores de la actividad contractual, de acuerdo con la política de cero tolerancia con la corrupción, al fraude y a la malversación de fondos, así como la obligación de denunciar con inmediatez las conductas presuntamente irregulares y delictivas, actuando con total transparencia e integridad, en la prevención de irregularidades de orden administrativo y/o de situaciones susceptibles de hechos delictivos en la celebración y ejecución de los contratos, el firmante se compromete a cumplir con lo aquí consignado conocedor de las sanciones que acarrean su inobservancia.

Evitar el monopolio de contratistas, el ajuste de especificaciones, las presiones políticas para la adjudicación de contratos, la aprobación de propuestas que no cumplen los requisitos, la influencia en el diseño del los documentos precontractuales, establecimiento de condiciones y el fraccionamiento de contratos.

Denunciar con inmediatez las conductas presuntamente irregulares y delictivas, tales como el peculado; la concusión; el cohecho; la celebración indebida de contratos; el tráfico de influencias; el prevaricato por acción u omisión, provengan del sector público o del sector privado, para lo cual podrá hacer uso del correo electrónico recepciondequejascorrupcion@mintrabajo.gov.co ; de conformidad con el artículo 10 del Decreto Nacional 127 de 2001 modificado por el artículo 6º del Decreto Nacional 519 de 2003 y la Ley 1474 de 2011, en el evento de conocerse casos especiales de corrupción el Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia, y Lucha contra la Corrupción tiene la función de recibir denuncias en contra de funcionarios públicos de cualquier orden, darles, el trámite ante la autoridad competente y hacer el seguimiento respectivo; para ello se ha dispuesto la Línea Transparente del Programa: 01 8000 91304 gratis de atención desde cualquier lugar del país, conmutador: (57 1) 562 9300, 334 1507, fax: 565 8671 en Bogotá D.C. o correo electrónico: buzon1@presidencia.gov.co.

Toda persona que llegue a conocer casos de corrupción en las entidades del Estado debe reportar el hecho a la Secretaria de Transparencia, a través de los teléfonos (1) 5 62 93 00 Ext. 3633, a la línea gratuita nacional 01 8000 913 040, al sitio de denuncias de la Secretaria en la página de Internet www.anticorrupcion.gov.co, por correspondencia o personalmente en la calle 7ª No. 6 – 54 de Bogotá D.C. También puede reportar el hecho a las páginas www.contratos.gov.co y al E-mail: denunciacorrupcion@presidencia.gov.co; o al Programa Presidencial "Lucha contra la Corrupción" por cualquier medio, a las siguientes direcciones y/o teléfonos:

CON LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE ME COMPROMETO A:

1. Generar y divulgar una cultura de la ética en las organizaciones.
2. Apoyar al Estado en el cumplimiento de sus deberes misionales, contribuir a la satisfacción de las necesidades colectivas y al progreso de la Nación.
3. Cumplir con las disposiciones, principios y mandatos del ordenamiento jurídico, en especial, las normas que regulan la contratación pública y las cláusulas de los contratos que suscriban.
4. Respetar el cumplimiento de las normas de Derechos Humanos, especialmente las relacionadas con la no contratación de menores, el respeto a las condiciones mínimas de trabajo y la no discriminación de género.
5. Emplear los sistemas de información diseñados para apoyar la gestión pública, tales como los Sistemas y/o Catálogos de Registros de Precios de Referencia que establezca la Contraloría General de la República y el Sistema de Información de Registro de Sanciones y Causas de Inhabilidad -SIRI- de la Procuraduría General de la Nación.
6. Abstenerse de dar o prometer gratificaciones, dádivas, regalos, propinas, remuneraciones, premios o tratos preferenciales a los servidores públicos comprometidos en los procesos contractuales.
7. Colaborar con el Estado en la vigilancia y control de los procesos de contratación pública y denunciar las situaciones de corrupción que puedan presentarse en los mismos.

DocuSign Envelope ID: 47B91EC5-4263-4995-AE45-B5AEAE21CAEB

COMPROMISO DE INTEGRIDAD, ANTICORRUPCIÓN y ÉTICA PRIVADA EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL

8. Velar por la libre competencia en todas las etapas de los procesos contractuales del Estado.
9. Dar a conocer a las autoridades competentes las maniobras fraudulentas o prácticas indebidas de los competidores que pretendan influir en la adjudicación de un contrato o la obtención de cualquier tipo de beneficio.
10. Cumplir oportunamente con sus obligaciones contractuales para evitar las dilaciones, los retardos, sobrecostos y aumento injustificado de cantidades de obra.
11. Tener en cuenta las realidades objetivas del mercado y las necesidades del servicio público, evitando la presentación de propuestas con precios artificialmente bajos o la proposición de plazos o términos que no puedan ser cumplidos.
12. Utilizar y aplicar productos, procesos y tecnologías limpias que garanticen la conservación del medio ambiente y el equilibrio del ecosistema.
13. Conformar equipos de trabajo para estudiar temas relacionados con la contratación pública, con el objeto de hacer efectivos los principios de eficacia, eficiencia y transparencia.
14. Evitar por todos los medios la improvisación, el despilfarro de recursos públicos y la eventual ocurrencia de conflictos que generen cargas injustificadas para el Estado.
15. Abstenerse de participar en los procesos contractuales cuando se encuentren incursos en alguna de las causales de inhabilidad, incompatibilidad o conflictos de intereses o tengan pendiente el cumplimiento de obligaciones fiscales o parafiscales con el Estado.
16. Abstenerse de participar en aquellos procesos contractuales que sean incompatibles con su objeto social y con las reales capacidades técnicas y financieras de la empresa.
17. Prever y dar a conocer los riesgos que puedan derivarse del proceso contractual a través de una adecuada planeación financiera y tributaria.
18. Presentar oportunamente a la entidad contratante las objeciones al Pliego de Condiciones.
19. Suministrar información veraz, oportuna y completa, acerca de sus reales capacidades y sobre las cantidades, calidades y precios de los bienes y servicios ofrecidos.
20. Abstenerse de realizar cualquier tipo de maniobras fraudulentas o prácticas indebidas con el propósito de asegurar la adjudicación del contrato o la obtención de cualquier tipo de beneficios durante su ejecución y liquidación.
21. Informar a la entidad pública contratante, las circunstancias sobrevivientes que llegaren a presentarse durante las fases de adjudicación o ejecución contractual y que sean constitutivas de inhabilidad, impedimento o conflicto de interés.
22. Cuando en desarrollo del contrato ocurran hechos imprevisibles que afecten la ecuación económica del mismo, propiciar un acuerdo con la entidad pública para la revisión o ajuste de las cantidades, precios, valores y plazos inicialmente pactados, que no atenten contra interés colectivo, ni perjudiquen al erario.
23. Cumplir cabal y fielmente los ofrecimientos y compromisos contenidos en la propuesta, particularmente en todo lo relacionado con las condiciones y plazos de ejecución del contrato y con la calidad de los bienes y servicios ofrecidos o de las obras y tareas por ejecutar.

DECLARO CON LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE QUE

1. Que no me encuentro incurso (persona natural y/o jurídica, nacional o extranjera, si actúa directamente o por medio de una sucursal en Colombia, si pertenece o no a un grupo empresarial, si se trata de una subsidiaria, filial o subordinada, la composición de su capital, si cotiza o no en bolsa, si es una empresa familiar, la idoneidad de sus representantes legales, entre otros aspectos) en ninguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad, o conflicto de intereses para licitar o contratar consagradas en las disposiciones contenidas en la Constitución Política, en los artículos 8º de la Ley 80 de 1993, en el artículo 4º del Decreto 679 de 1994, el Artículo 60 de la Ley 610 de 2000, artículo 5 de la Ley 828 de 2004, el artículo 18 de la Ley 1150 de 2007 y

COMPROMISO DE INTEGRIDAD, ANTICORRUPCIÓN y ÉTICA PRIVADA EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL

demás disposiciones legales vigentes sobre la materia, al igual que mis socios, representantes legales, matrices, empleados o cualquier otro sujeto vinculado, no se encuentran comprometidos en actividades delictivas, o en actos de corrupción, ni sujetos a investigaciones, medidas de aseguramiento o condenas por dichos actos de corrupción, lo cual incluye delitos como el soborno transnacional, lavado de activos, enriquecimiento ilícito, cohecho, entre otros, de conformidad con la ley penal colombiana y los tratados internacionales sobre la materia, ni se encuentran incursos en causal de inhabilidad e incompatibilidad.

2. Que toda la información aportada y contenida en mi propuesta es veraz y susceptible de comprobación.
3. Que no ofreceré, ni entregaré obsequios o dádivas, con el fin de influir en la adjudicación de un contrato.
4. Que realizaré un seguimiento oportuno y adecuado para evaluar los resultados del presente Pacto Ético y hacer los ajustes a que haya lugar.
5. Que me abstendré del ofrecimiento, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios para beneficio propio a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas.

En señal de conformidad y con el firme propósito de contribuir a la efectividad de los postulados constitucionales y legales que orientan el ejercicio de la función administrativa, como condición necesaria para el establecimiento de un clima de seguridad jurídica y de confianza recíproca, en el evento que se comprobare que en forma deliberada no se informó la existencia de hechos constitutivos de inhabilidad o incompatibilidades preexistentes o sobrevinientes, el Ministerio del Trabajo podrá desestimar la propuesta, o dar por terminado el contrato, situación que es autorizada y conocida por el suscribiente, en concordancia con el artículo 9 de la Ley 1150 de 2007, pudiéndose proceder a la revocatoria del acto de adjudicación cuando éste se haya obtenido por "medios ilegales", y que dentro de ese ámbito, los "actos de corrupción" se enmarcan dentro de la noción de "medios ilegales" el ocultamiento o falta a la verdad de alguna de las declaraciones hechas en el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C., a los treinta y un (31) días del mes de mayo de 2023.

DocuSigned by:

96417C9DD14D4B7...

Firma

ROSA NELY PÉREZ MARTÍNEZ
C.C. 23.856.206 de Paipa
Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB
NIT 820.002.828-5
Entidad Operadora ORMET Boyacá

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

COMPROMISO DE INTEGRIDAD, ANTICORRUPCIÓN y ÉTICA PRIVADA EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL

Con el fin de reafirmar el compromiso de todos, servidores públicos, contratistas, proponentes y todos los actores de la actividad contractual, de acuerdo con la política de cero tolerancia con la corrupción, al fraude y a la malversación de fondos, así como la obligación de denunciar con inmediatez las conductas presuntamente irregulares y delictivas, actuando con total transparencia e integridad, en la prevención de irregularidades de orden administrativo y/o de situaciones susceptibles de hechos delictivos en la celebración y ejecución de los contratos, el firmante se compromete a cumplir con lo aquí consignado conocedor de las sanciones que acarrean su inobservancia.

Evitar el monopolio de contratistas, el ajuste de especificaciones, las presiones políticas para la adjudicación de contratos, la aprobación de propuestas que no cumplen los requisitos, la influencia en el diseño del los documentos precontractuales, establecimiento de condiciones y el fraccionamiento de contratos.

Denunciar con inmediatez las conductas presuntamente irregulares y delictivas, tales como el peculado; la concusión; el cohecho; la celebración indebida de contratos; el tráfico de influencias; el prevaricato por acción u omisión, provengan del sector público o del sector privado, para lo cual podrá hacer uso del correo electrónico recepciondequejascorrupcion@mintrabajo.gov.co ; de conformidad con el artículo 10 del Decreto Nacional 127 de 2001 modificado por el artículo 6° del Decreto Nacional 519 de 2003 y la Ley 1474 de 2011, en el evento de conocerse casos especiales de corrupción el Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia, y Lucha contra la Corrupción tiene la función de recibir denuncias en contra de funcionarios públicos de cualquier orden, darles, el trámite ante la autoridad competente y hacer el seguimiento respectivo; para ello se ha dispuesto la Línea Transparente del Programa: 01 8000 91304 gratis de atención desde cualquier lugar del país, conmutador: (57 1) 562 9300, 334 1507, fax: 565 8671 en Bogotá D.C. o correo electrónico: buzon1@presidencia.gov.co.

Toda persona que llegue a conocer casos de corrupción en las entidades del Estado debe reportar el hecho a la Secretaria de Transparencia, a través de los teléfonos (1) 5 62 93 00 Ext. 3633, a la línea gratuita nacional 01 8000 913 040, al sitio de denuncias de la Secretaria en la página de Internet www.anticorrupcion.gov.co, por correspondencia o personalmente en la calle 7ª No. 6 – 54 de Bogotá D.C. También puede reportar el hecho a las páginas www.contratos.gov.co y al E-mail: denunciacorrupcion@presidencia.gov.co; o al Programa Presidencial "Lucha contra la Corrupción" por cualquier medio, a las siguientes direcciones y/o teléfonos:

CON LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE ME COMPROMETO A:

1. Generar y divulgar una cultura de la ética en las organizaciones.
2. Apoyar al Estado en el cumplimiento de sus deberes misionales, contribuir a la satisfacción de las necesidades colectivas y al progreso de la Nación.
3. Cumplir con las disposiciones, principios y mandatos del ordenamiento jurídico, en especial, las normas que regulan la contratación pública y las cláusulas de los contratos que suscriban.
4. Respetar el cumplimiento de las normas de Derechos Humanos, especialmente las relacionadas con la no contratación de menores, el respeto a las condiciones mínimas de trabajo y la no discriminación de género.
5. Emplear los sistemas de información diseñados para apoyar la gestión pública, tales como los Sistemas y/o Catálogos de Registros de Precios de Referencia que establezca la Contraloría General de la República y el Sistema de Información de Registro de Sanciones y Causas de Inhabilidad -SIRI- de la Procuraduría General de la Nación.
6. Abstenerse de dar o prometer gratificaciones, dádivas, regalos, propinas, remuneraciones, premios o tratos preferenciales a los servidores públicos comprometidos en los procesos contractuales.
7. Colaborar con el Estado en la vigilancia y control de los procesos de contratación pública y denunciar las situaciones de corrupción que puedan presentarse en los mismos.

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

8. Velar por la libre competencia en todas las etapas de los procesos contractuales del Estado.
9. Dar a conocer a las autoridades competentes las maniobras fraudulentas o prácticas indebidas de los competidores que pretendan influir en la adjudicación de un contrato o la obtención de cualquier tipo de beneficio.
10. Cumplir oportunamente con sus obligaciones contractuales para evitar las dilaciones, los retardos, sobrecostos y aumento injustificado de cantidades de obra.
11. Tener en cuenta las realidades objetivas del mercado y las necesidades del servicio público, evitando la presentación de propuestas con precios artificialmente bajos o la proposición de plazos o términos que no puedan ser cumplidos.
12. Utilizar y aplicar productos, procesos y tecnologías limpias que garanticen la conservación del medio ambiente y el equilibrio del ecosistema.
13. Conformar equipos de trabajo para estudiar temas relacionados con la contratación pública, con el objeto de hacer efectivos los principios de eficacia, eficiencia y transparencia.
14. Evitar por todos los medios la improvisación, el despilfarro de recursos públicos y la eventual ocurrencia de conflictos que generen cargas injustificadas para el Estado.
15. Abstenerse de participar en los procesos contractuales cuando se encuentren incursos en alguna de las causales de inhabilidad, incompatibilidad o conflictos de intereses o tengan pendiente el cumplimiento de obligaciones fiscales o parafiscales con el Estado.
16. Abstenerse de participar en aquellos procesos contractuales que sean incompatibles con su objeto social y con las reales capacidades técnicas y financieras de la empresa.
17. Prever y dar a conocer los riesgos que puedan derivarse del proceso contractual a través de una adecuada planeación financiera y tributaria.
18. Presentar oportunamente a la entidad contratante las objeciones al Pliego de Condiciones.
19. Suministrar información veraz, oportuna y completa, acerca de sus reales capacidades y sobre las cantidades, calidades y precios de los bienes y servicios ofrecidos.
20. Abstenerse de realizar cualquier tipo de maniobras fraudulentas o prácticas indebidas con el propósito de asegurar la adjudicación del contrato o la obtención de cualquier tipo de beneficios durante su ejecución y liquidación.
21. Informar a la entidad pública contratante, las circunstancias sobrevivientes que llegaren a presentarse durante las fases de adjudicación o ejecución contractual y que sean constitutivas de inhabilidad, impedimento o conflicto de interés.
22. Cuando en desarrollo del contrato ocurran hechos imprevisibles que afecten la ecuación económica del mismo, propiciar un acuerdo con la entidad pública para la revisión o ajuste de las cantidades, precios, valores y plazos inicialmente pactados, que no atenten contra interés colectivo, ni perjudiquen al erario.
23. Cumplir cabal y fielmente los ofrecimientos y compromisos contenidos en la propuesta, particularmente en todo lo relacionado con las condiciones y plazos de ejecución del contrato y con la calidad de los bienes y servicios ofrecidos o de las obras y tareas por ejecutar.

DECLARO CON LA SUSCRIPCIÓN DEL PRESENTE QUE

1. Que no me encuentro incurso (persona natural y/o jurídica, nacional o extranjera, si actúa directamente o por medio de una sucursal en Colombia, si pertenece o no a un grupo empresarial, si se trata de una subsidiaria, filial o subordinada, la composición de su capital, si cotiza o no en bolsa, si es una empresa familiar, la idoneidad de sus representantes legales, entre otros aspectos) en ninguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad, o conflicto de intereses para licitar o contratar consagradas en las disposiciones contenidas en la Constitución Política, en los artículos 8º de la Ley 80 de 1993, en el artículo 4º del Decreto 679 de 1994, el Artículo 60 de la Ley 610 de 2000, artículo 5 de la Ley 828 de 2004, el artículo 18 de la Ley 1150 de 2007 y

COMPROMISO DE INTEGRIDAD, ANTICORRUPCIÓN y ÉTICA PRIVADA EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL

demás disposiciones legales vigentes sobre la materia, al igual que mis socios, representantes legales, matrices, empleados o cualquier otro sujeto vinculado, no se encuentran comprometidos en actividades delictivas, o en actos de corrupción, ni sujetos a investigaciones, medidas de aseguramiento o condenas por dichos actos de corrupción, lo cual incluye delitos como el soborno transnacional, lavado de activos, enriquecimiento ilícito, cohecho, entre otros, de conformidad con la ley penal colombiana y los tratados internacionales sobre la materia, ni se encuentran incursos en causal de inhabilidad e incompatibilidad.

2. Que toda la información aportada y contenida en mi propuesta es veraz y susceptible de comprobación.
3. Que no ofreceré, ni entregaré obsequios o dádivas, con el fin de influir en la adjudicación de un contrato.
4. Que realizaré un seguimiento oportuno y adecuado para evaluar los resultados del presente Pacto Ético y hacer los ajustes a que haya lugar.
5. Que me abstendré del ofrecimiento, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios para beneficio propio a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas.

En señal de conformidad y con el firme propósito de contribuir a la efectividad de los postulados constitucionales y legales que orientan el ejercicio de la función administrativa, como condición necesaria para el establecimiento de un clima de seguridad jurídica y de confianza recíproca, en el evento que se comprobare que en forma deliberada no se informó la existencia de hechos constitutivos de inhabilidad o incompatibilidades preexistentes o sobrevinientes, el Ministerio del Trabajo podrá desestimar la propuesta, o dar por terminado el contrato, situación que es autorizada y conocida por el suscribiente, en concordancia con el artículo 9 de la Ley 1150 de 2007, pudiéndose proceder a la revocatoria del acto de adjudicación cuando éste se haya obtenido por "medios ilegales", y que dentro de ese ámbito, los "actos de corrupción" se enmarcan dentro de la noción de "medios ilegales" el ocultamiento o falta a la verdad de alguna de las declaraciones hechas en el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C., a los Diecisiete (17) días del mes de marzo de 2023.

DocuSigned by:

96417C9DD14D4B7...

Firma
ROSA NELY PÉREZ MARTÍNEZ
C.C. 23.856.206 de Paipa
Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB
NIT 820.002.828-5
Entidad Operadora ORMET Boyacá

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

El Ministerio del Trabajo identificado con Nit No.830.115.226-3 y con domicilio en la Carrera 14 No. 99 - 33 de Bogotá D.C., será el responsable del tratamiento y, en tal virtud, La recolección, recepción, almacenamiento, uso, circulación, supresión, procesamiento, Compilación, transferencia o transmisión con entidades públicas o privadas, con las que se tiene contratos, acuerdos o convenios para que provean servicios al Ministerio del Trabajo.

El tratamiento específico de sus datos personales de dará para cumplir con las siguientes finalidades:

FINALIDAD	AUTORIZA	
	SI	NO
Cumplir con los objetivos y funciones establecidas en el decreto 4108 de 2011, Ley 1562 de 2012, Ley 1610 de 2013 y las establecidas en las demás disposiciones legales vigentes	X	
Gestionar de manera oportuna y clara las solicitudes y consultas realizadas por las partes interesadas del Ministerio, relacionadas con la información general sobre lo misional, funciones, trámites, normatividad vigente, procesos, procedimientos y mecanismos de participación ciudadana.	X	
Dar respuestas a consultas, reclamos, solicitud de actualización, rectificación o supresión de datos, y revocatorias de la autorización	X	
Registrar la información de datos personales en las bases de datos del Ministerio del Trabajo, con la finalidad de analizar, evaluar y generar datos estadísticos, así como indicadores para la formulación de políticas en el sector del trabajo	X	
Facilitar la implementación de programas en cumplimiento de mandatos legales	X	
Enviar la información a entidades gubernamentales o judiciales por solicitud expresa de las mismas.	X	
Publicar, soportar, realizar informes, mediante el registro fotográfico, grabación de video o audio de los programas, eventos, capacitaciones realizadas por el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de sus objetivos y funciones.	X	

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

DERECHOS DEL TITULAR

Sus derechos como titular del dato son los previstos en la Constitución y en la Ley 1581 de 2012, especialmente los siguientes:

1. Acceder en forma gratuita a los datos proporcionados que hayan sido objeto de tràtamiento.
2. Solicitar la actualización y rectificación de su información frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o a aquellos cuyo tratamiento esté prohibido o no haya sido autorizado.
3. Solicitar prueba de la autorización otorgada.
4. Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) quejas por infracciones a lo dispuesto en la normatividad vigente.
5. Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato, a menos que exista un deber legal o contractual que haga imperativo conservar la información.
6. Abstenerse de responder las preguntas sobre datos sensibles o sobre datos de las niñas, niños y adolescentes.

Estos derechos los podré ejercer a través de los canales o medios dispuestos por El Ministerio del Trabajo, para la atención al público, así:

Escrito: Carrera 14 # 99 - 33 Piso 6, en Bogotá D.C.
Líneas de atención telefónica: Línea Nacional Gratuita 018000 112518
Línea Atención Bogotá (601) 3779999 Opción 2
Desde un celular 120
Sistema PQRSD **https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/peticiones-quejas-reclamos-y-denuncias**

Canales disponibles de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., para la atención de requerimientos relacionados con el tratamiento de mis datos personales y el ejercicio de los derechos mencionados en esta autorización.

Por todo lo anterior, he otorgado mi consentimiento al Ministerio del Trabajo, para que trate mi información personal de acuerdo con la Política de Tratamiento de Datos Personales, dispuesta por esta Entidad en un lugar visible, en las dependencias de atención al ciudadano de todas las oficinas del Ministerio en todo el país y en la página web del Ministerio *https://www.mintrabajo.gov.co.* y que me dio a conocer antes de recolectar mis datos personales.

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

Manifiesto que la presente autorización me fue solicitada y puesta de presente antes de entregar mis datos y que la suscribo de forma libre y voluntaria una vez leída en su totalidad.

Nombre: ROSA NELY PÉREZ MARTÍNEZ

DocuSigned by:

Firma: 96417C9DD14B4B7...

Identificación: 23.856.206 DE PAIPA

Fecha: 31/05/2023 *(Fecha en que se puso de presente al titular la autorización y entregó sus datos)*

Esta Autorización para el tratamiento de datos personales ha sido aprobada y adoptada por el Comité de Gestión, gerencia y desempeño en sesión del 21 de diciembre de 2021 y rige a partir de la fecha de aprobación y adopción por el comité de gestión, gerencia y desempeño o de su firma por el representante legal de la entidad y complementa las políticas asociadas, con vigencia indefinida.

Fin del documento.

CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA FACTURA DE VENTA No. 900172
CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIV 2002 06 07

501410-15 x IVA REG. COMUN

Inscripcion Ent. sin animo	16,000
Impuesto de Registro E.S.A	41,200
Mora Impuesto de Registro	2,200
I.V.A.	

$******59,400

Consecutivos900172-03 LIQ.# 199583 Hora: 10:54 Caja #03
nit 0000891800238l FACTURA PRODUCIDA POR COMPUTADOR

Cámara de Comercio de Tunja
Depto. Registro

141

Cámara de Comercio de Tunja
AFILIADA A CONFECAMARAS
Creada por Decreto No. 1.057 de 1917

RECIBO SOLICITUD DE SERVICIOS
REGISTROS PUBLICOS
(DILIGENCIE UNO POR CADA SERVICIO)

RADICACION

NOMBRE O RAZON SOCIAL CREPIB Centro Regional de Gestion para Productividad y competitividad Boyaca.

MATRÍCULA No. 501410

CERTIFICADOS
- ( ) REGISTRO MERCANTIL DE PERSONA NATURAL
- ( ) EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL DE SOCIEDADES
- ( ) LIBROS
- ( ) PRENDA
- ( ) NO INSCRIPCION
- ( ) REGISTRO DE PROPONENTES
- (X) OTROS

DOCUMENTOS
- ( ) ESCRITURAS
- ( ) ACTAS
- ( ) DOCUMENTOS DE COM/ VENTA
- ( ) CANCELACION
- ( ) PRENDA
- ( ) Otros

CANTIDAD

SERVICIOS
- ( ) PUBLICACION DEL BALANCE
- ( ) VENTA DE LISTADOS
- ( ) OTROS

PARA USO EXCLUSIVO DE LA CAMARA DE COMERCIO
RECIBO: 5
No. RADICACION 93594/60
Vo. Bo.

Observaciones Nombramiento

Solicitante Mariana Palacios P C.C. o NIT 40010462 Tunja.
Dirección AVDA CENTRAL O.P.T.C Teléfono 7434743 Ext 1105.

02

Tunja, 17 de junio de 2002

PE- 000408

Señores
CENTRO REGIONAL DE GESTION
PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION
DE BOYACÁ CREPIB
Ciudad

Apreciados Señores:

Sin la debida inscripción en el registro de entidades sin ánimo, se devuelve el acta No. 09 fecha 22 de febrero de 2002, por cuanto de acuerdo a la revisión jurídica no cumple con los requisitos señalados en el artículo 189 del Código de Comercio como:

- Aprobación del acta.
- Autenticidad del acta por parte del secretario (esta es fiel copia tomada del original que reposa en el libro de actas).

En el momento que nos envíen el documento con los requisitos procederemos a su registro en forma ágil y oportuna.

Consideramos conveniente aclarar que contra los actos administrativos que expiden las Cámaras de Comercio en ejercicio de sus funciones proceden los recursos de la vía gubernativa de reposición y apelación dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación.

Cordialmente,

CARLOS GOMEZ ESTRADA
Presidente Ejecutivo.

Anexo: 10 hojas
Dory Ma. /Rafael L. Paez

1906-2002

Mariano Palacios P.

8735

CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA "CREPIB"

JUNTA DIRECTIVA

ACTA No. 009

FECHA: 22 de Febrero de 2002
LUGAR: Sala de Juntas Cámara de Comercio de Tunja
HORA: 9:30 a.m.

ASISTENTES

OLMEDO VARGAS HERNANDEZ. Rector U.P.T.C.
MARIA MERCEDES MELO. Directora Ejecutiva CREPIB
CARLOS GOMEZ ESTRADA. Cámara de Comercio de Tunja
MARCO QUIJANO RICO. Presidente Junta directiva CREPIB
FERNANDO BOHORQUEZ. Fernando Bohorquez y Cia
DOLY CAMACHO. Profesora U.P.T.C.
HERMES BARRERA Profesor U.P.T.C..
NELCY VELOSA LEGUIZAMO. Departamento Administrativo de Planeación

AUSENTE

MARLEN SUAREZ. Universidad Antonio Nariño, sin excusa
RAQUEL GONZALEZ. Ladrilleras el Rubi. Suplente, se aclara que es suplente de Fernando Bohorquez.

Siendo las 9:30 a.m. se da inicio a la reunión con el siguiente orden del dia

ORDEN DEL DIA

1. .Verificación del Quórum
2. Lectura y aprobación del acta anterior
3. Informe de Gestión 2001, Plan 2002
4. Estatutos y conducción del centro
5. Proposiciones y varios

DESARROLLO

1. Se llamo a lista y se efectuó verificacion del Quórum

2. *Lectura Acta No. 003 del 02 de octubre de 2001*

Se dio lectura al acta y el Dr. Fernando Bohorquez aclaro que debia entablarse comunicación con el señor Héctor Guillermo González, quién fue designado por el CREPIB, para asistir a la capacitación en el Japón, para que cumpla con el compromiso que quedo estipulado en el acta, con esta aclaración se aprobó sin modificación.

3. *Informe Dirección Ejecutiva*

La doctora María Mercedes Melo informa sobre la decisión que ha tomado la universidad de pasar el CREPIB a la facultad de Administración de Empresas y por lo tanto entrega el informe de actividades realizadas durante su gestión como directora ejecutiva, la cual se anexa a la presente, aclarando los siguientes puntos:

- *Existen actualmente 4000 plegables, faltan 1000*
- *Portafolios no se han hecho*
- *La página web la esta elaborando la Universidad Antonio Nariño, pero aún no se ha presentado por dificultades. Boyacá esta fuera de la red.*
- *No se han realizado reuniones provinciales, pero se ha participado a través del CARCE*
- *Los puntos 1.4 y 1.5 no se han desarrollado*

El rector de la U.P.T.C. anota que se debe crear un marco donde se desarrollen actividades permanentes.

Carlos Gómez pregunta sobre la asesoria a los empresarios ante lo cual María Mercedes Melo informa que se ha hecho parte de mejoramiento continuo en red con los centros, aclara que el centro puede ser operador de mejoramiento continuo y se pueden obtener recursos del SENA

Fernando Bohorquez anota que es importante acompañar estos informes con los estados financieros, los cuales deben ser presentados en la próxima reunión.

María Mercedes aclaro que el contador tenia el informe, el contador dice que no se tiene informe por que no aún no se cuenta con la cuantificación de los aportes en especie y falta aún transcribir a documentos legales. El contador afirma que por falta de software no se ha podido realizar el informe por que los libros se registraron en formas continuas.

Fernando Bohorquez anota que para no incurrir en costos se puede apoyar en una oficina de contadores o buscar ayuda en la escuela de contaduria de la U.P.T.C.

4. Estatutos y conducción del centro

Se aclaro que el departamento de Boyacá ya cumplió con el aporte de veinte millones ($ 20.000.000) de pesos, según lo estipulado en el convenio de compromiso para la constitución y funcionamiento del centro.

El rector de la U.P.T.C. Olmedo Vargas, informo sobre la decisión de cambio de Dirección Ejecutiva y comento:

En la U.P.T.C. se produjo un proceso de organización administrativa que aún no se ha entendido, se crearon 115 nuevos empleos, el 70% de la gente vio mejorada su condición salarial, la universidad creció con el mismo presupuesto, se aplano la estructura y se acabaron las direcciones, se crearon grupos de trabajo logrando que lo académico subordine lo administrativo y cada uno con sus respectivas funciones.

Partiendo de esto se considero pertinente que la escuela de administración de empresas a través del centro de emprenderismo maneje la función empresarial y pase a ocupar la función del CREPIB trabajando con PRODUCTIVIDAD en cosas que el futuro tendrán un objetivo común.

Se ha realizado una redirección de la universidad en nuevos procesos y con el cumplimiento de compromisos con el CREPIB, se creo la cátedra empresarial que conlleva procesos de mercadeo e impulso a actividades empresariales, en coordinación con MINCOMEX en un proceso estratégico para el desarrollo de la región y de sus ejes de desarrollo como son el sector turístico y la agroindustria.

El profesor Hermes Barrera informa que dentro del cambio de la escuela de administración de empresas se ha creado la cátedra empresarial, se ha realizado la primera muestra empresarial con valor agregado, se planea la conformación de una incubadora de empresas con el apoyo de la alcaldía de Tunja y el sector privado, aclara que si no se consigue este apoyo la universidad hará directamente la financiación para la incubadora de lo cual se espera participación y utilidad.

La profesora Doly Camacho informa que la facultad de administración de empresas a través de la cátedra empresarial ha participado en el observatorio nacional de ciencia y tecnología en el cual se está desarrollando un proyecto de medición de la empresa en Boyacá para el sector Metalmecanico y Químico; comento que se han adelantado conversaciones con la incubadora de empresas Bucaramanga Emprendedora con el fin de conformar la incubadora de empresas para Boyacá; finalmente anoto que estos procesos se articularán con el CREPIB.

El rector de la U.P.T.C. toma nuevamente la palabra e informa que por lo anteriormente expuesto se ha tomado la decisión de cambiar la delegación y dirección ejecutiva del

CREPIB a cargo de la doctora MARIANA PALACIOS, quien cuenta con una excelente hoja de vida y ha tenido experiencia como empresaria.

El Dr Marcos Quijano afirma que la explicación dada por la U.P.T.C. muestra coherencia en los procesos, pero solicita a la U.P.T.C. y a toda la junta directiva que las próximas decisiones tomadas en torno al CREPIB, sus sonetos y apuntes en junta ya que no hay que desconocer los estatutos, para la consideración se plantea la cual se acepta por unanimidad aceptando la sugerencia hecha por el doctor Quijano.

Fernando Bohorquez afirma que es necesario anexar al acta la hoja de vida de la nueva directora.

5. Proposiciones y varios

Fernando Bohorquez solicita a María Mercedes ayude a la legalización de la parte financiera y propone solicitar por escrito a la empresa Siderúrgica Boyacá que se presente el Sr. HECTOR GUILLERMO GONZALEZ *quien fue al Japón y que se cumpla con el compromiso establecido.*

Por unanimidad se propone hacer junta directiva en quince días para definir la fecha de la asamblea, la junta se realizará en punta larga.

Siendo las 11:30 a.m se da por terminada la reunión, para constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

MARCO QUIJANO RICO
Presidente Junta Directiva

NELCY VELOSA LEGUIZAMO
Secretaria Técnica
Departamento Administrativo de Planeación

Competitividad Ley V.

La secretaria del CREPIB certifica que el acta No 009 del 22 de febrero de 2002 es fiel copia tomadas del original que reposa en el libro de actas.

MARIA NELCY VELOSA LEGUIZAMO
Secretaria Técnica CREPIB
Departamento Administrativo de Planeación

CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA.

Inscrito bajo el No. 4.227=
del Libro -I-
26 de Junio de 2002

EL SECRETARIO
Abogado

CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIV

Acto:
Designacion
DIRECTORA EJ. MARIANA PALACIOS PR

CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA "CREPIB"

JUNTA DIRECTIVA

ACTA No. 010

FECHA: 19 de Abril 2002
LUGAR: Viñedos Punta Larga.
HORA: 9:00 a.m.

ASISTENTES

MARCO QUIJANO RICO. Presidente Junta directiva CREPIB
FERNANDO BOHORQUEZ. Fernando Bohorquez y Cia
GERMAN NEIRA. Cámara de Comercio de Tunja
RAQUEL GONZALEZ. Ladrilleras El Rubi
ORLANDO ALVAREZ PEREZ. Director Administrativo de Planeación
MARIANA PALACIOS. Directora Ejecutiva CREPIB
OLMEDO VARGAS HERNANDEZ. Rector U.P.T.C.
DOLY CAMACHO. Profesora U.P.T.C.
LUZ MERY RODRIGUEZ LOPEZ. Departamento Administrativo de Planeación
NELCY VELOSA LEGUIZAMO. Departamento Administrativo de Planeación

INVITADOS ESPECIALES

MARIA MERCEDES MELO. Invitada Especia
ELSA INES DELGADO. Asesora de Proyectos
HECTOR GUILLERMO GONZALEZ. Siderúrgica Boyacá
MIGUEL CARO VARGAS IFI. Leasing.

Siendo las 9:30 a.m. se da inicio a la reunión con el siguiente orden del dia

ORDEN DEL DIA

1. *Verificación del quórum*
2. *Lectura y aprobación del acta anterior*
3. *Informe director ejecutivo*
4. *Plan de acción y plan estratégico*
5. *Organización asamblea de socios año 2002*
6. *Proposiciones y varios*

Leído el orden del día el Dr. Fernando Bohorquez propone que se incluya en el orden del día la lectura de correspondencia y el informe financiero.

Las sugerencias fueron incluidas en el orden del día y se dio inicio a la reunión.

DESARROLLO

1. *Se llamo a lista y se efectuó verificación del Quórum*

2. *Lectura Acta No. 009 del 22 de febrero 2002*

Se dio lectura al acta anterior y se aprobó por unanimidad. El Dr. Fernando Bohorquez aclara que hay necesidad de explicar en el acta lo concerniente al compromiso adquirido con el Sr. Hector Guillermo Gonzàlez, quien viajo a Japón.

El Dr. Marcos Quijano dice que en el acta debe quedar claro que las próximas decisiones deben ser sometidas a consideración de la junta directiva para su aprobación, especialmente el cambio de director ejecutivo.

3.Informe Directora Ejecutiva.

La Doctora Mariana Palacios saluda a los asistentes y presenta su hoja de vida, posteriormente informa que recibió formalmente el CREPIB a partir del 1 de abril del año en curso y que ha venido realizando el empalme respectivo con la doctora María Mercedes Melo, quien también la ha acompañado a COLCIENCIAS para realizar las gestiones concernientes al plan de acción a desarrollar en el presente año. Para complementar su informe anexa a la presente resumen ejecutivo. Toma la palabra Fernando Bohorquez para preguntar cual fue el mecanismo utilizado para el nombramiento de la nueva directora ejecutiva del CREPIB y sugiere que para próximas decisiones se tenga en cuenta a la junta directiva; agrega que el CREPIB es una institución de carácter privado, es considerado como una empresa a la cual hay que jalonar y colocarle directrices; hay que darle estricto cumplimiento a todos los convenios de las diferentes entidades y lo más importante tener al día la parte contable de lo cual está encargada la Cámara de Comercio de Tunja. Además comenta sobre el tiempo que le va a dedicar la doctora Mariana Palacios al centro ya que este requiere dedicación total, La doctora Mariana Contesta que esta manejando dos actividades que son el Desarrollo Empresarial y el CREPIB pero que la mayoría de tiempo lo ha dedicado al CREPIB.

Interviene el Dr Quijano y dice que se tiene que promover la innovación, buscando mecanismos para vincular a los técnicos ya que estos andan divorciados.

El Dr. Germán Neira anota que COLCIENCIAS apoya proyectos que sean innovadores, por lo cual es necesario dar un redireccionamiento al centro de forma tal que apunte a la constitución de una incubadora de empresas.

Interviene el Dr Orlando Alvarez para comentar que no existen proyectos innovadores, sino ideas anota que debe haber claridad en innovación y productividad, sugiere que se unan los centros de investigación de la U.P.T.C. y demás universidades incluyendo los departamentos vecinos y afirma que es necesario tener las cuentas claras, más cuando se trata de recursos públicos, ya que la responsabilidad es de todos.

Toma la palabra la Dra María Mercedes Melo para reiterar sus agradecimientos a la junta directiva por la confianza y apoyo que le brindaron durante su gestión como directora ejecutiva. Aclara que el CREPIB es una empresa de innovación y desarrollo tecnológico, que es una red mundial no provincial, pide que se clarifique su adhesión a la Escuela de Administración de empresas, el tiempo de la doctora Mariana y los estados financieros; aclara que el informe financiero se presento a COLCIENCIAS a 30 de diciembre del año 2001 y que para el 2002 no se ha hecho ninguna inversión; Además comenta que la cámara de comercio ofreció el contador y que el revisor fiscal lo aporto Ladrilleras El Rubí.

Interviene el Dr. Neira e informa que el contador no ha podido adelantar los informes financieros por falta de soportes y se concertó una reunión para el dia 22 de abril a las 2:00 p.m. en las instalaciones de la cámara de comercio con la dr. María Mercedes, la dra Mariana, el contador y el dr. Neira con el fin de aclara dudas y en el transcurso de la semana entregar el informe.

3. *Lectura de Correspondencia*

Se dio lectura a la correspondencia enviada por el revisor fiscal a la junta de socios, al rector de la U.P.T.C. y al secretario de Planeación donde solicitaba el cumplimiento de los aportes estipulados en el convenio.

Leída la correspondencia se aclaro que la gobernación de Boyacá ya había pagado los 20 millones correspondientes, y con respecto al aporte de la U.P.T.C. este de ir en linea directa para el CREPIB y debe contar con espacio propio, linea telefónica directa, página WEB e inmobiliario propio.

4. *Informe financiero*

Se acordó reunión para el lunes 22 de abril a las 2:00 p.m. en la cámara de comercio.

9. *Proposiciones y varios*

Orlando Alvarez Pérez propone realizar un concurso de proyectos en coordinación con la academia y el apoyo de innovar.

Fernando Rodríguez Ariza que es importante que la gente se afilie y no el pagable, los proyectos presentados deben ser menos teóricos y mas practicos y con esa alta generación de valor agregado; afirma que es importante legalizar el contrato de la doctora Elsa Delgado.

Germán Neira propone que para las próximas reuniones se anexe el acta con anterioridad con el fin de hacer las correcciones correspondientes y firmar en el transcurso de la reunión.

Olmedo Vargas afirma que para el segundo semestre de este año el CREPIB contará con oficina propia.

Se definió como fecha para la replica del curso de productividad en el Japón para el próximo 15 de mayo del año en curso a las 3:00 p.m. en el auditorio de Comfaboy.

Se propone como fecha para la realización de la asamblea general el dia 28 de mayo del año en curso, con el compromiso de que se tengan inscritas mínimo 20 empresas, las cuales deben asistir a esa reunión.

Siendo la 1:30 p.m. se da por terminada la reunión, para constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

MARCO QUIJANO RICO
Presidente Junta Directiva

NELCY VELOSA IEGUIZAMO
Secretaria Técnica
Departamento Administrativo de Planeación

La secretaria del CREPIB certifica que el acta No 010 del 19 de abril de 2002 es fiel copia tomadas del original que reposa en el libro de actas.

MARIA NELCY VELOSA LEGUIZAMO
Secretaria Técnica CREPIB
Departamento Administrativo de Planeación

Tunja, 30 de mayo de 2002

Señores
JUNTA DIRECTIVA CREPIB
Ciudad

Respetados señores:

Por medio de la presente, me permito informarles que acepto la Dirección del Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá CREPIB, que ustedes gentilmente me brindaron a partir del mes de abril de 2002.

Estoy dispuesta a realizar los trámites necesarios para cumplir todas la funciones como representante legal del Centro.

Agradezco la confianza que ustedes depositan en mí y estoy dispuesta retornar con mi trabajo en la mejor forma

Cordialmente,

Mariana Palacios P.
MARIANA PALACIOS PRECIADO
Directora CREPIB
c.c. 40.010.462 Tunja

5. Intervención Sr. Hector Guillermo González

Se acordó reunión para planear la programación de capacitación para el 24 de abril a las 3.00 p.m. en la U.P.T.C. y se definió la fecha para la replica de la capacitación recibida en el Japón a las 3:00 p.m. en el auditorio de COMFABOY.

6. Organización Asamblea de Socios año 2002

Se acordó la realización de la asamblea para el 28 de mayo del presente año, la cual debe realizarse mínimo con 20 empresas nuevas, las cuales se deben ser socias del CREPIB y es compromiso de todos afiliarlas.

7. Presentación Dra Elsa Delgado

La dra Mariana Palacios presenta a la dra Elsa delgado asesora de proyectos del CREPIB, los cuales se van a presentar antes del 6 de mayo a COLCIENCIAS y SENA.

Interviene la dra Elsa Delgado y presenta su hoja de vida, la cual se anexa a la presente, posteriormente hace un esbozo de los proyectos que han sido revisados para presentar ante las entidades mencionadas.

Para cofinanciación con Colciencias se han coordinado los siguientes proyectos

- *Planta de tratamiento de agua. Proponente Jorge Eliecer Ortega*
- *Planta Piloto para concentración de minerales proponente Humberto Silva*
- *Planta Piloto para producción de arequipe de papa y ahuyama proponente Margoth Martinez*
- *Planta piloto de producción y selección de albahaca para exportación bajo invernadero en zona de clima medio proponente Raúl Hernández*
- *Planta piloto para producción de papel con base en papel reciclable Proponente Corporación Mujeres por Boyacá*
- *Producción y comercialización de productos cerámicos y de alfareria en Ráquira*

Para cofinanciación línea Sena Colciencias

- *Construcción de indicadores y bases de datos para medir la productividad de las MIPYMES en Boyacá*
- *Programa de fortalecimiento del Centro de desarrollo tecnológico de Boyacá.*

8. Plan de Acción y Plan Estratégico

La dra Mariana pregunta si existe alguna modificación o sugerencia al plan de accion enviado con anterioridad. No hubo ninguna observación y fue aprobado por unanimidad.

Banco de Bogotá

BANCO DE BOGOTA
NIT. 860.002.964-4

INFORMA QUE:

EL CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA – CREPIB, identificado con Nit. 820.002.828-5 se encuentra vinculado con la cuenta Corriente No. ***616671806*** *denominada* ***AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ECONÓMICOS CON EL ORMET BOYACÁ PARA FORTALECER EL DESARROLLO DE INICIATIVAS DE INVESTIGACIÓN EN LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS PARA EL ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y PROSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO A NIVEL REGIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ.*** *No genera rendimientos financieros, se encuentra activa, norma y vigente.*

Se expide en Tunja al primer (01) día del mes de junio de 2023, a solicitud del interesado.

Banco de Bogotá
OF GUADUAS BOYACA OCCIDENTAL
EJECUTIVO COMERCIAL

CLAUDIA ISABEL BARRETO SOLER
Ejecutiva Banca Oficial Boyacá

MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA No. 02 AL ACUERDO DE VOLUNTADES OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO ORMET DEPARTAMENTO DE BOYACÁ

Entre los suscritos a saber:

N°	Nombre	Cédula	Cargo o calidad y facultad para suscribir.	Entidad	Nit.
1	RAMIRO BARRAGÁN ADAME	4.179.276	Gobernador	Gobernación de Boyacá	891800498-1
2	JAVIER MAURICIO BAYONA ROMERO	7.177.408	Director Territorial	Dirección Territorial de Boyacá – Ministerio del Trabajo	800216255-1
3	HÉCTOR OSBALDO ÁVILA RODRÍGUEZ	74.241.485	Director Regional Boyacá	Prosperidad Social Boyacá	900039533-8
4	LUIS ALEJANDRO FÚNEME GONZÁLEZ	79.938.937	Alcalde	Alcaldía Mayor de Tunja	891800846-1
5	RAMÓN ANSELMO VARGAS LÓPEZ	7.219.380	Director Regional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Boyacá	899999034-1
6	FREDY GEOVANNY GARCIAHERREROS RUSSY	79.362.629	Director Administrativo	Caja de Compensación Familiar de Boyacá COMFABOY	891800213-8
7	JULIÁN ANDRÉS GALVIS PABÓN	80.099.577	Presidente	Cámara de Comercio de Tunja	891800238-1
8	HÉCTOR ANTONIO BONILLA ESTÉVEZ	19.205.949	Rector	Universidad Antonio Nariño - UAN	860056070-7
9	LUZ MARTHA VARGAS DE INFANTE	23.275.361	Directora UNAD Zona Centro Boyacá	Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD	860512780-4
10	ÓSCAR HERNÁN RAMÍREZ	7.214.337	Rector	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC	891800330-1
11	FRAY ÁLVARO JOSÉ ARANGO RESTREPO, O.P.	13.715.811	Rector Seccional Tunja	Universidad Santo Tomás Tunja	860012357-6
12	ANA ELVIA OCHOA JIMÉNEZ	40.022.236	Directora Regional	Cámara Regional de la Construcción - CAMACOL Boyacá y Casanare	8200018320-4
13	CARLOS ARTURO GÓMEZ JIMÉNEZ	4.242.982	Presidente CUT Subdirectiva Boyacá	Central Unitaria de Trabajadores - CUT Boyacá	800004499-1

14	MARIANA PALACIOS PRECIADO	40.010.462	Representante Legal	Centro regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá CREPIB	820002828-5

Hemos acordado suscribir la presente modificación y segunda prórroga al Acuerdo de Voluntades para el funcionamiento y fortalecimiento del Observatorio Regional del Mercado del Trabajo, Ormet del departamento de Boyacá, previas las siguientes consideraciones:

1. Que el día quince (15) de agosto de 2014 se suscribió el acuerdo de voluntades para el funcionamiento y fortalecimiento del **OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO — Ormet del departamento de Boyacá**, conforme a lo establecido en el Decreto 1444 de 2014 que estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red Ormet, red de investigación e información, conformada por actores, procesos, resultados, recurso, políticas y normas que actúan articuladamente en la generación de información de carácter estratégico, que sirva para la toma de decisiones en los aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte de los actores involucrados.

2. Que el acuerdo de voluntades principal establece un plazo de ejecución de cuatro (4) años, término contado a partir del perfeccionamiento del mismo y el cual podrá ampliarse de conformidad con la voluntad de las partes, teniendo en cuenta la experiencia y los resultados obtenidos.

3. Que el acuerdo de voluntades principal determina la estructura administrativa para el funcionamiento del Ormet en el territorio.

4. Que la cláusula Décimo Quinta del acuerdo de voluntades principal establece que, una vez firmado el acuerdo de voluntades, aquellas entidades del sector público y privado que deseen ingresar al Ormet deberán solicitarlo formalmente al Comité Coordinador.

5. Que es necesario dar continuidad a las actividades realizadas por el Ormet Boyacá, el cual hace parte de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red Ormet, que se encuentran enmarcadas como actividades científicas y tecnológicas según el artículo 2 del Decreto Ley 591 de 1991, y por la incidencia en la generación de datos para la toma de decisiones que contribuyan al análisis de las variables asociadas al empleo, la pobreza y vulnerabilidad de la población local.

6. Que se realizó la prórroga No. 01 al Acuerdo de Voluntades principal, por el término de cuatro (4) años, el cual fue perfeccionado el 1 de agosto del 2018.

7. Que las entidades firmantes coinciden en la voluntad política e institucional de continuar con la ejecución del objeto del acuerdo de voluntades principal, aunando esfuerzos para facilitar

el desarrollo económico y social del Ormet Boyacá, como una unidad técnica dedicada a la consecución e información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo del departamento de Boyacá; mediante la suscripción de la presente prórroga y modificación, con el ingreso de nuevos aliados al acuerdo de voluntades, como quiera que existe mutuo interés y entendimiento, como estrategia fundamental para contribuir y continuar en el proceso de funcionamiento y fortalecimiento de este Observatorio.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, se prorroga y modifica, por segunda vez, el acuerdo de voluntades principal que se regirá por las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA.- PRÓRROGA: Prorrogar, por segunda vez, el plazo de ejecución del acuerdo de voluntades principal, inicialmente prorrogado por el término de cuatro (4) años y suscrito el 1 de agosto de 2018. La prórroga se extenderá, por el mismo término de cuatro (4) años, a partir de la fecha de su perfeccionamiento. El acuerdo de voluntades se podrá prorrogar por un término igual al inicialmente convenido, previa suscripción del documento correspondiente, antes del vencimiento del plazo inicial.

CLÁUSULA SEGUNDA.- REQUISITOS LEGALES: Para la firma de la presente prórroga y modificación al acuerdo de voluntades, los representantes legales de las entidades que suscribieron el acuerdo de voluntades deberán manifestar que se encuentran a paz y salvo con las obligaciones parafiscales a nivel de salud, pensiones, subsidio familiar, Sena, ICBF, de conformidad con lo establecido en la Ley 789 de 2002 y 8828 de 2003.

CLÁUSULA TERCERA.- Hacen parte integral del acuerdo de voluntades, la prórroga No. 01 y la presente modificación y prórroga; actas del comité coordinador que aprueba el ingreso de nuevos aliados tanto públicos como privados y su retiro; actas de elección de la entidad operadora y coordinadora del Ormet Boyacá.

CLÁUSULA CUARTA.- VIGENCIA DE LAS ESTIPULACIONES: Todas las cláusulas y las estipulaciones del acuerdo de voluntades principal no modificadas permanecen vigentes.

CLÁUSULA QUINTA.- La presente prórroga y modificación se considera perfeccionada con la suscripción de la misma por las partes.

Para constancia se firma en Tunja, el 01 AGO 2022

RAMIRO BARRAGÁN ADAME
Gobernador de Boyacá

JAVIER MAURICIO BAYONA ROMERO
Dirección Territorial Boyacá – Min. Trabajo

MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA No. 02 AL ACUERDO DE VOLUNTADES
OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO ORMET
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ

LUIS ALEJANDRO FÚNEME GONZÁLEZ
Alcalde de Tunja

RAMÓN ANSELMO VARGAS LOPEZ
Director SENA Regional Boyacá

comfaboy unidos para crecer
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

HÉCTOR OSBALDO ÁVILA RODRÍGUEZ
Director Regional Boyacá Prosperidad Social

FREDY GEOVANNY GARCIAHERREROS R.
Director Administrativo COMFABOYA

JULIAN ANDRÉS GALVIS PABÓN
Presidente Cámara de Comercio Tunja

CARLOS ARTURO GÓMEZ JIMÉNEZ
Presidente CUT Subdirectiva Boyacá

ANA ELVIA OCHOA JIMÉNEZ
Directora Regional CAMACOL

HÉCTOR ANTONIO BONILLA ESTÉVEZ
Rector Universidad Antonio Nariño

LUZ MARTHA VARGAS DE INFANTE
Directora UNAD Zona Centro Boyacá

ÓSCAR HERNÁN RAMÍREZ
Rector UPTC

FRAY ÁLVARO JOSÉ ARANGO RESTREPO
Rector Universidad Santo Tomás - Seccional Tunja

MARIANA PALACIOS PRECIADO
Directora CREPIB

ACTO ADMINISTRATIVO DE JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN DIRECTA

EL SECRETARIO GENERAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo **2.2.1.2.1.4.1** del Decreto 1082 de 2015, procede a expedir el presente acto administrativo para justificar la contratación por la modalidad de contratación directa, para celebrar un **CONVENIO DE ASOCIACIÓN** con el **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ -** identificado con NIT **No. 820002828-5** de conformidad con las siguientes consideraciones:

1. El Ministerio del Trabajo, al tenor de lo señalado en el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, *"Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo"*, estipula en su artículo 1° como objetivos del mismo:

   "(…) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

   El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones."

2. Que el documento Conpes 3527 de 2008, Política Nacional de Competitividad y Productividad establece: *"El propósito general de este documento está resumido en la visión que se ha fijado para la Política Nacional de Competitividad. En síntesis, se trata de volver al país más competitivo. Esto no sólo nos permitiría una mejora en los escalafones de competitividad, sino que también contribuiría a sostener la tasa de crecimiento. De esta manera se logra reducir la brecha existente con los países de ingresos medios altos. Adicionalmente, aumentar la competitividad es un requisito preponderante para lograr insertarnos con éxito en la economía global. Por último, aumentar la competitividad genera oportunidades de empleo formal y combate la pobreza y la desigualdad. En este sentido, los aumentos de la competitividad son una herramienta fundamental para el desarrollo socioeconómico y la prosperidad colectiva"*.

3. En las líneas estratégicas para la construcción del Plan Nacional de Desarrollo COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA: BASES DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026, el Gobierno Nacional plantea que el fortalecimiento de capacidades de los gobiernos y las comunidades contribuirá a la democracia y la gobernanza territorial, garantizando el derecho a la participación de todos los actores y promoviendo la equidad social. (..)

4. Igualmente señala que se requiere de oportunidades de generación de ingresos, siendo necesario fortalecer la estructura productiva del país para que brinde mayores oportunidades de trabajo, toda vez que el panorama actual se caracteriza por baja calidad del empleo, con especial exclusión de

grupos poblacionales como las mujeres, grupos étnicos y jóvenes, así como un gran segmento de la población ocupada en la informalidad, y falencias en procesos de emprendimiento y MiPymes debido al escaso apoyo técnico y financiero que llevan a la existencia y persistencia de arraigadas desigualdades sociales.

5. En este sentido, las bases del Plan Nacional de Desarrollo: Colombia Potencia Mundial de la Vida, se propone "El desarrollo de Políticas de inclusión productiva con trabajo decente y de apoyo al emprendimiento y entre estas la Inserción, reinserción, reconversión laboral y transformación productiva", que permita generar transformaciones para que la justicia social y laboral sean una realidad orientada a la garantía de los derechos y del bienestar integral de la población, y una verdadera inclusión productiva de los trabajadores, en particular de los grupos que presentan las mayores barreras para la inserción laboral.

6. Es así como el Ministerio del Trabajo, a través de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y prospectiva Laboral para el año 2023, propende por direccionar su actuar hacia el desarrollo de estos lineamientos en directa relaciona con las responsabilidades otorgadas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

7. Al tenor de lo anterior, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, según lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 4108 de 2011, le corresponden, entre otras, las funciones que a continuación se describen: *"1) Diseñar, proponer y evaluar políticas, estrategias, modelos y procedimientos, en coordinación con otras entidades competentes, que fomenten la creación de empleos que respeten el principio de trabajo decente, y la formalización del empleo; (…) "3) Diseñar y evaluar las políticas, regulación, planes y programas en materia de subsidio familiar, el mejoramiento de la empleabilidad de la población colombiana, el fomento de vinculación al empleo y la protección al desempleado; (…) "6) Brindar apoyo técnico a las entidades territoriales para el desarrollo de su institucionalidad, el fortalecimiento de sus capacidades y el mejoramiento de su productividad laboral, para la adecuada implementación y cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales de empleo y trabajo a nivel local, a través de sus organismos públicos, entidades del sector, comisiones, programas y proyectos; y; "7) Desarrollar la agenda de análisis e investigaciones para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de trabajo y empleo."*

8. Que, así mismo, de acuerdo en lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 4108 de 2011, le corresponden a la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, entre otras, las funciones descritas: "*1) Realizar, en coordinación con las entidades competentes, el seguimiento de las políticas en materia de generación y formalización del empleo en los diferentes sectores de la economía, a nivel nacional, regional y local" (…) "4) Coordinar, con el Departamento Administrativo de Estadística - DANE, la realización de encuestas de oferta y demanda laboral y, fomentar el flujo de información entre las dos instituciones, considerando las normas sobre reserva estadística, a través de acuerdos de cooperación técnica"; "5) Desarrollar, en coordinación con las entidades competentes, un sistema de pronóstico de necesidades de fuerza de trabajo que permita realizar procesamiento y análisis de información sobre la situación, cambios y prospectiva en la dinámica de la oferta y demanda laboral y,*

las necesidades de formación de competencias laborales en el corto, mediano y largo plazo"; "6. Fomentar la construcción de sistemas de información y esquemas de recolección primaria de información que permitan hacer monitoreo al comportamiento de la oferta y demanda laboral"; "7) Apoyar el seguimiento y evaluación a los planes y programas de trabajo y empleo ejecutados" y "*(...) 8. Incentivar la creación, coordinación y articulación de observatorios del mercado de trabajo a nivel regional, prestar asistencia técnica para su desarrollo, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información - TIC y realizar seguimiento a su operación. (…)"*

9. Que desde finales del año 2011 se viene promoviendo la acción articulada de los Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo - Ormet, con el apoyo del Ministerio del Trabajo, el Departamento Nacional de Planeación – DNP, el Departamento para la Prosperidad Social - DPS, el Ministerio de Educación Nacional – MEN, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, aunando esfuerzos técnicos y financieros para la creación y estructuración de los Ormet, lo cual ha permitido el desarrollo de un esquema de fortalecimiento territorial a través de la implementación de actividades de capacitación y asistencia técnica a los Ormet para realizar diagnósticos de procesos de seguimiento de oportunidades laborales, identificar oportunidades productivas disponibles para la población más pobre y vulnerable, identificar necesidades de capacitación de empresas y construir líneas de base de los programas de generación de empleo e ingresos que desarrollan en sus territorios de influencia.

10. Que con el fin de implementar los Observatorios, se expidió el Decreto 1444 de 2014, donde se estructuró e implementó la Red Nacional de Observatorio Regionales del Mercado de Trabajo -Red Ormet, como red de investigación e información conformada por actores, procesos, recursos, políticas y normas que actúan articuladamente en generación de información de carácter estratégico, que sirva para la toma de decisiones en aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte los actores involucrados. (art.1º)

11. A su vez, el Decreto en mención, en el artículo 9º estableció que los Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo - Ormet, son unidades técnicas dedicadas a la consecución de información análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regionales, en un espacio interinstitucional.

12. En el artículo 13 se estipularon las condiciones de constitución del Ormet para dar pertenencia a la Red Ormet, cumpliendo como mínimo las siguientes condiciones:

    1. Suscribir un Acuerdo de Voluntades, en el cual confluyan aliados públicos y privados, en donde se define el área de influencia del Ormet y la institución operadora del mismo.
    2. Designar un coordinador del Ormet, el cual tendrá a su cargo el equipo de apoyo conforme con las necesidades de este.
    3. Contar con un espacio físico de trabajo que tenga los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

13. Que, a la luz del Acuerdo de Voluntades suscrito por los Ormet, se establece el área de influencia

donde el Ormet desarrollará sus actividades, así como también se determina la estructura organizativa constituida por tres instancias: Comité Directivo, Comité Técnico y Entidad Operadora.

14. Por otra parte, los resultados de las investigaciones en mercado laboral como: Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano, Prospectiva Laboral, Análisis de la Dinámica Productiva y Laboral con enfoque social y solidario (ADPLESS), Ruta de Incidencia del ADPLES – producto priorizado, Estrategia de análisis y monitoreo del Mercado de Trabajo. EAS, Perfilamiento Ocupacional población víctimas entre otros desarrolladas por los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, son insumos técnicos pertinentes para orientar a los gobiernos locales en la toma de decisiones en el territorio, considerando que el direccionamiento de políticas públicas a nivel nacional y territorial requiere información sobre el mercado de trabajo territorial, desarrollo de iniciativas que respondan a las necesidades del mercado laboral local, diseño e implementación de metodologías y promoción y divulgación de resultados e intercambio de experiencias regionales, que mitiguen los efectos dados por la pandemia en el comportamiento económico y social del país y consecuentemente en el empleo; para lo cual la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red Ormet ha acumulado experiencia en los territorios por medio de los espacios de capacitación, transferencias de nuevas metodologías, espacios de intercambio de información, conocimiento y construcción conjunta de agendas técnicas del mercado del trabajo a nivel regional y nacional que le ha permitido el monitoreo, la implementación de las metodologías y el desarrollo de investigaciones y estudios y la participación en espacios regionales para fortalecer el seguimiento y el análisis de la dinámica del mercado de trabajo del territorio, consolidando al Ormet Boyaca, como un espacio especializado en investigación, procesamiento y análisis del mercado de trabajo del territorio.

15. En este sentido, el Ormet Boyacá, a través de su Entidad Operadora, el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB, desarrollará en el municipio de Tunja – Boyaca, el estudio Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo, de acuerdo con la situación actual y a los requerimientos que tiene el Ormet Boyaca del mercado laboral en el departamento. La iniciativa de este estudio tiene por objeto la demanda de trabajo en los principales sectores económicos que pueden influir en las capacidades de generación de empleo o demanda de trabajo del departmento y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en la región, igualmente se alinea con lo dispuesto en la Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá 2017-2032 y representa una continuación en la línea de investigación concerniente a la capacidad de generación de empleo y demanda laboral en el departamento de Boyacá, tal como fue priorizado hacia finales del 2022 por los representantes de las entidades integrantes del ORMET Boyacá.

16. Así las cosas, como se estipula en la Modificación y Prórroga No. 2 del Acuerdo de Voluntades del Ormet Boyaca, suscrito el 1 de Agosto de 2022, en su clausula primera extendió su funcionamiento por el termino de cuatro (4) años a partir de su perfeccionamiento, y según consta en el Acta de Comité directivo del Ormet Boyacá del 02 de mayo de 2022 se designó como entidad operadora al CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ - CREPIB, por el término de 3 años.

ACTO ADMINISTRATIVO DE JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN DIRECTA

17. Que el operador seleccionado por el Ormet Boyacá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 1444 de 2014, *"13. Suscribir un acuerdo de voluntades, en el cual confluyan aliados públicos y privados, en donde se defina el área de influencia del ORMET y la institución operadora del mismo"* es el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo Ormet del Boyacá, siendo dicho operador el único autorizado para la suscripción de los actos, contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos del Ormet Boyacá.

18. Así mismo establece que las entidades aliadas autorizan a la Entidad Operadora a través de la suscripción del presente documento a suscribir los actos, contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos del Ormet Boyacá, previa consideración por parte del Comité Directivo.

19. El Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, es una entidad sin ánimo de lucro según consta en el Certificado de Existencia y Representación legal de la Cámara de Comercio de Tunja expedido el 31 de mayo de 2023, que trabaja en cumplimiento de sus funciones como eje articulador que impulsa la Ciencia, Tecnología e Innovación, a partir de la apropiación y transferencia de conocimiento para mejorar las condiciones de Productividad y Competitividad de los sectores estratégicos de la región. Logrando establecer relaciones interinstitucionales con los sectores productivo, público y académico, generando sinergias para la ejecución de proyectos de impacto regional.

20. Por lo aquí argumentado, se evidencia la necesidad para el Ministerio del Trabajo, de adelantar la contratación propuesta a través de la suscripción de un convenio de asociación que le permita a ambas entidades, aunar esfuerzos para realizar un Estudio de seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá de "Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo" que contribuya al levantamiento y gestión de la información del mercado laboral.

21. Que mediante memorando con radicado 08SI202321100000000 del 29 de marzo del 2023, el subdirector de Análisis, Monitoreo y prospectiva laboral solicitó adelantar los trámites necesarios para la suscripción del convenio.

22. Que el Proceso de Contratación se encuentra incluido en el Plan Anual de Adquisiciones, para la presente vigencia fiscal del Ministerio del Trabajo.

23. Que revisados los Sistemas de Información del Boletín de responsables Fiscales de la Contraloría General de la República "SIBOR" y el Registro de Sanciones e inhabilidades de la Procuraduría General de la Nación "SIRI", EL CONVENIDO ni su Representante Legal figuran reportados en dichos sistemas.

24. Que de conformidad con lo anterior, el Ministerio del Trabajo tiene la necesidad de celebrar un convenio de asociación en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 092 de 2017, para realizar un estudio

de seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá de "Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo" que contribuya al levantamiento y gestión de la información del mercado laboral.

25. Que, en consecuencia se suscribe el presente Acto Administrativo, con el fin de celebrar un **CONVENIO** de **ASOCIACIÓN** con el **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ -** identificado con NIT **No. 820002828-5,** operador del **ORMET- BOYACÁ,** representado por **ROSA NELY PEREZ MARTÍNEZ**, identificada con cédula de ciudadanía **No.23.856.206**, en su calidad de representante legal, facultada para celebrar convenios a nombre y representación del operador.

26. Que conforme a las anteriores consideraciones y de acuerdo con la normatividad vigente, se desprende que esta contratación, cuyas causales se enuncian a continuación, es jurídicamente viable, en consecuencia, este Despacho.

RESUELVE:

PRIMERO-. Celebrar un convenio de asociación con el **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ -** identificado con NIT **No. 820002828-5** representado por **ROSA NELY PEREZ MARTÍNEZ**, identificada con cédula de ciudadanía **No.23.856.206**, en su calidad de representante legal, facultada para celebrar convenios a nombre y representación del operador.

SEGUNDO-. OBJETO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.

TERCERO-. VALOR:
El valor del convenio se estableció en la suma de hasta **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 40.000.000),** incluidos todos los costos directos, impuestos, tasas y contribuciones que con lleve la celebración y ejecución total del convenio.

APORTES DEL MINISTERIO: El MINISTERIO aportará la suma de **VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS MCTE ($28.000.000),** correspondientes al 70% del valor total del convenio.

APORTESDEL CONVENIDO - EL CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ aportará la suma de **DOCE MILLONES DE PESOS MCTE ($12.000.000),** correspondientes al 30% del valor total del convenio.

CUARTO-. LUGAR DE CONSULTA: Los estudios y demás documentos previos a la contratación podrán ser consultados en la plataforma electrónica para el Sistema Electrónico de Contratación Pública - SECOP II https://www.colombiacompra.gov.co/secop-ii o en el Grupo de Gestión Contractual del Ministerio del Trabajo, ubicado en la Carrera 14 No. 99-33, piso 6 de la ciudad de Bogotá.

ACTO ADMINISTRATIVO DE JUSTIFICACIÓN DE CONTRATACIÓN DIRECTA

QUINTO-. PUBLICACIÓN: El Convenio y el presente acto administrativo se publicarán en el SECOP II.

Para constancia, el presente acto quedará aprobado en la plataforma transaccional SECOP II

COMPLEMENTO DEL CONVENIO DE ASOCIACIÓN N° 441 de 2023	
1. PARTES:	Por el Ministerio del Trabajo: **GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.053.329.645, en su calidad de Secretario General, nombrado mediante Decreto No. 1801 del primero (01) de septiembre de 2022, cargo para el cual tomó posesión mediante Acta del día 01 de septiembre de 2022, en uso de las facultades y funciones contenidas en la Resolución No. 5281 del 3 de noviembre de 2011, actuando en nombre y representación del **MINISTERIO DEL TRABAJO**, con NIT 830.115.226-3.
	Nombre del Operador: **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ -** identificado con NIT **No. 820002828-5** representado por **ROSA NELY PÉREZ MARTÍNEZ**, identificada con cédula de ciudadanía **No.23.856.206**, en su calidad de representante legal, facultada para celebrar convenios a nombre y representación del operador.
2. OBJETO Y ALCANCE DEL OBJETO:	**OBJETO:** Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá. **ALCANCE DEL OBJETO:** La iniciativa de este estudio es el seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá por medio del análisis de la demanda de trabajo en los principales actividades productivas de la región y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en el departamento.
3. PLAZO DE EJECUCIÓN:	El plazo de ejecución del convenio es de cuatro meses (4) meses, sin que exceda el 31 de diciembre de 2023, término contado a partir del inicio de ejecución en la plataforma SECOP II, previa expedición del registro presupuestal.
4. VALOR DEL CONVENIO Y APORTES DE LAS PARTES:	**VALOR DEL CONVENIO:** El valor del convenio se estableció en la suma de hasta **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 40.000.000),** incluidos todos los costos directos, impuestos, tasas y contribuciones que con lleve la celebración y ejecución total del convenio. **APORTES DE LAS PARTES:** **APORTES DEL MINISTERIO:** El MINISTERIO aportará la suma de **VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($28.000.000),** correspondientes al 70% del valor total del convenio. **APORTES DEL OPERADOR: EL CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ** aportará la suma de **DOCE MILLONES DE PESOS MCTE ($12.000.000),** correspondientes al 30% del valor total del convenio.
5. DECLARACIONES DEL CONVENIDO:	El CONVENIDO hace las siguientes declaraciones: **1.** Conoce y acepta los documentos del proceso, los cuales se publican a través de la plataforma del SECOP II. **2.** Que se encuentra debidamente facultado para suscribir el presente convenio. **3.** Que al momento de la celebración del presente convenio no se encuentra en ninguna causal de inhabilidad e incompatibilidad.

	4. Está a paz y salvo con sus obligaciones laborales y frente al Sistema de Seguridad Social Integral. **5.** El valor del convenio incluye todos los gastos, costos, derechos, impuestos, tasas y demás contribuciones relacionados con el cumplimiento del objeto del presente convenio. **6.** Que los recursos que componen su patrimonio no provienen de lavado de activos, financiación del terrorismo, narcotráfico, captación ilegal de dineros y en general de cualquier actividad ilícita; De igual manera manifiesta que los recursos recibidos en desarrollo de este Convenio no serán destinados a ninguna de las actividades antes descritas.
6. COMPROMISOS GENERALES DEL CONVENIDO:	**1.** Ejecutar a cabalidad el objeto del convenio. **2.** Cumplir con los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del convenio de manera oportuna. **3.** Mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca por causa o con ocasión del convenio, la cual solo podrá ser utilizada para la correcta ejecución del servicio contratado. **4.** Presentar oportunamente de forma mensual al supervisor del convenio los informes de la ejecución del convenio, para el desembolso de las actividades realizadas durante la ejecución del mismo, así como los demás informes de actividades que se soliciten sobre cualquier aspecto de la prestación del servicio. **5.** Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones que ejecute en desarrollo del convenio, cuando con ellos se cause perjuicio a la administración o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993. **6.** Realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de acuerdo con la normativa vigente para tal fin. **7.** Las demás que por la naturaleza del convenio le sean asignadas por el supervisor y tengan relación con el objeto del mismo.
7. COMPROMISOS ESPECÍFICOS DEL CONVENIDO:	**1.** Elaborar un cronograma de actividades y plan de trabajo para revisión y aprobación del supervisor y comité técnico del convenio. **2.** Disponer de los recursos humanos y personal idóneo para realizar las actividades del objeto de acuerdo a las especificaciones técnicas. **3.** Disponer de los recursos de naturaleza técnica e institucional que sean necesarios para cumplir el objeto del Convenio, de acuerdo con su capacidad operativa y las especificaciones técnicas. **4.** Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo o demanda de trabajo. **5.** Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales. **6.** Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento. **7.** Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá. **8.** Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio. **9.** Elaborar un informe financiero al finalizar el plazo de ejecución del Convenio, dando cuenta de los manejos financieros del total de los recursos del convenio tanto de los aportes del Ministerio como de los aportes del operador.

8. PRODUCTOS:	**1.** Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del estudio. **2.** Informe con 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. **3.** 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. **4.** 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. **5.** 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. **6.** Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.
9. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS:	Ver anexo técnico y propuesta técnica.
10. COMITÉ TECNICO	COMITÉ TECNICO: Se conformará un Comité Técnico el cual tendrá a su cargo el seguimiento y control de las acciones, procesos y compromisos establecidos en el convenio. El Comité Técnico convocará reuniones ordinarias por lo menos una vez al mes previa citación a los integrantes y podrá ser convocado extraordinariamente cuando la ejecución del proyecto lo requiera o a solicitud de cualquiera de las partes. Estará integrado por: 10.1.1. El Subdirector de Análisis Monitoreo y Prospectiva laboral del Ministerio del Trabajo y/o su (s) delegado. 10.1.2. El Coordinador del grupo de información laboral del Ministerio de Trabajo. 10.1.3. El Coordinador del proyecto delegado por el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB. En ninguna circunstancia, el Comité tendrá facultades para modificar el convenio ya que toda modificación debe hacerse por escrito, por mutuo acuerdo y debe estar firmada por los representantes legales de las Partes.
11. COMPROMISOS GENERALES DEL MINISTERIO:	**1.** Realizar el desembolso del valor del convenio, conforme lo pactado. 2. Entregar a quien suscribe el presente convenio la información necesaria para la ejecución del convenio y compromisos contractuales. **3.** Acudir ante las autoridades para obtener la protección de los derechos derivados del presente convenio y sanción para quien los vulnere. 4. Exigir a la entidad que suscribe el presente convenio la ejecución idónea y oportuna del objeto contractual, para lo cual, entre otras medidas, designará el supervisor. **5.** Adelantar gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y las garantías a que hubiere lugar para lo cual el supervisor dará

<table>
<tr><td></td><td>aviso oportuno al MINISTERIO sobre la ocurrencia de hechos constitutivos de mora o incumplimiento, cuando de acuerdo con la naturaleza y cláusulas del convenio.
6. Adelantar las acciones conducentes a obtener la indemnización de los daños que sufran en el desarrollo o con ocasión del Convenio.
7. Repetir contra los servidores públicos, el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá - CREPIB o tercero, por las indemnizaciones de los daños que sufra en el desarrollo o con ocasión del convenio.
8. Las demás que se deriven del objeto del convenio.</td></tr>
<tr><td>12. GARANTÍAS:</td><td>
<table>
<tr><th>AMPARO</th><th>%</th><th>SOBRE EL VALOR</th><th>VIGENCIA</th></tr>
<tr><td>Cumplimiento</td><td>25</td><td>Del valor del convenio</td><td>Término de ejecución del convenio y cuatro (4) meses más.</td></tr>
<tr><td>Calidad del Servicio</td><td>20</td><td>Del valor del convenio</td><td>Término de ejecución del convenio y cuatro (4) meses más.</td></tr>
<tr><td>Pago de Salarios, prestaciones sociales, e indemnizaciones</td><td>5</td><td>Del valor del convenio</td><td>Término de ejecución del convenio y tres (3) años mas</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>13. FORMA DE DESEMBOLSO DE LOS RECURSOS POR PARTE DEL MINISTERIO:</td><td>UN PRIMER DESEMBOLSO, correspondiente al 40% del valor del aporte del Ministerio del Trabajo, equivalente a ONCE MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE. ($11.200.000), conforme al plan de trabajo y cronograma establecido y aprobado en la fase de planeación del convenio, el cual se realizará contra entrega de los siguientes productos:

1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto.
2. Informe con 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.
3. Elaborar un Informe de uso del 40% de los recursos del convenio de manera diferenciada, de acuerdo con las actividades ejecutadas, indicando su porcentaje de avance y relacionando las respectivas evidencias que lo soporten.

UN SEGUNDO DESEMBOLSO, correspondiente al 60% del valor del aporte del Ministerio del Trabajo, equivalente a DIECISEIS MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE. ($16.800.000), conforme al plan de trabajo y cronograma establecido y aprobado en la fase de planeación del convenio, el cual se realizará contra entrega de los siguientes productos:

1. 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.</td></tr>
</table>

	2. 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. 3. 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. 4. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio. 5. Entregar los soportes de ejecución correspondiente al 100% de inversión de los recursos de las actividades que se ejecutaron con el primer desembolso. 6. Certificación final de cumplimiento del convenio, firmada por el supervisor. **Nota:** Los desembolsos se encuentran sujetos al PAC del Ministerio dada su disponibilidada.
14. REINTEGRO DE RECURSOS NO EJECUTADOS O EXCEDENTES:	A la finalización de la ejecución del Convenio el **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ**, reintegrará al Ministerio los recursos recibidos y no ejecutados, ni comprometidos o excedentes, en caso de que los hubiere.
15. DERECHOS DE AUTOR:	Todos los documentos electrónicos y físicos que se produzcan en ejecución del convenio serán de titularidad compartida, con transferencia de derechos al Ministerio del Trabajo, para que puedan ser reproducidos
16. RESPONSABILIDAD:	El convenido es responsable por el cumplimiento del objeto establecido en el Convenio y será responsable por los daños que pudiere ocasionar al **MINISTERIO DEL TRABAJO** en la ejecución del objeto del presente Convenio. Ninguna de las partes será responsable frente a la otra o frente a terceros por daños especiales, imprevisibles o daños indirectos, derivados de fuerza mayor o caso fortuito de acuerdo con la ley.
17. TERMINACIÓN DEL CONVENIO:	El presente convenio podrá terminarse por las siguientes causas: **1.** Por mutuo acuerdo entre las partes. **2.** Por imposibilidad de desarrollar el objeto del convenio, entendida esta como caso fortuito y/o fuerza mayor. **3.** Por la culminación de la ejecución de las actividades que lo conforman. **4.** Por expiración del término de ejecución del convenio sin que las partes hayan manifestado su voluntad de prorrogarlo. **5.** Por las demás causales que consagra la ley.
18. CLÁUSULA PENAL:	En caso de declaratoria de incumplimiento total o parcial de las obligaciones del presente Convenio, convenido deberá pagar al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, a título de indemnización, una suma equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del Convenio. El valor pactado de la presente cláusula penal es el de la estimación anticipada de perjuicios, no obstante, la presente cláusula no impide el cobro de todos los perjuicios adicionales que se causen sobre el citado valor. Este valor puede ser compensado con los montos que el **MINISTERIO DEL TRABAJO** adeude a el convenido con ocasión de la ejecución del presente Convenio, de conformidad con las reglas del Código Civil.
19. INDEPENDENCIA DEL CONVENIDO:	El convenido es una entidad independiente del Ministerio del Trabajo, y en consecuencia, no es su representante, agente o mandatario. El convenido no tiene la facultad de hacer declaraciones, representaciones o compromisos en nombre del **MINISTERIO DEL TRABAJO**, ni de tomar decisiones o iniciar acciones que generen obligaciones a su cargo.
20. NO RELACIÓN LABORAL:	Las partes manifiestan expresamente que ninguno de sus empleados, agentes o dependientes adquieren por la celebración del presente convenio relación laboral alguna con

	la otra parte, extendiéndose esta exclusión a las personas que en desarrollo del mismo convenio se lleguen a contratar por cualquier causa.
21. CESIÓN:	El convenido no puede ceder parcial ni totalmente sus obligaciones o derechos derivados del presente Convenio sin la autorización previa, expresa y escrita del **MINISTERIO DEL TRABAJO**.
22. INDEMNIDAD:	El convenido se obliga a indemnizar al **MINISTERIO DEL TRABAJO** con ocasión de la violación o el incumplimiento de las obligaciones previstas en este. El convenido se obliga a mantener indemne al **MINISTERIO DEL TRABAJO** de cualquier daño o perjuicio originado en reclamaciones de terceros que tengan como causa sus actuaciones hasta por el monto del daño o perjuicio causado y hasta por el valor del presente Convenio.
23. CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR:	Las partes quedan exoneradas de responsabilidad por el incumplimiento de cualquiera de sus compromisos o por la demora en la satisfacción de cualquiera de las prestaciones a su cargo derivadas del presente Convenio, cuando el incumplimiento sea resultado o consecuencia de la ocurrencia de un evento de fuerza mayor y caso fortuito debidamente invocadas y constatadas de acuerdo con la ley y la jurisprudencia colombiana.
24. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS:	Las controversias o diferencias que surjan entre las partes con ocasión de la firma, ejecución, interpretación, prórroga o terminación del Convenio, así como de cualquier otro asunto relacionado con el presente Convenio, serán sometidas a la revisión de las partes para buscar un arreglo directo, en un término no mayor a cinco (5) días hábiles a partir de la fecha en que cualquiera de las partes comunique por escrito a la otra parte la existencia de una diferencia y la explique someramente. Las controversias que no puedan ser resueltas de forma directa entre las partes, se resolverán empleando el siguiente procedimiento: **PARÁGRAFO: CONCILIACIÓN:** Cuando la controversia no pueda arreglarse de manera directa, debe someterse a un procedimiento conciliatorio que se surtirá ante la entidad que EL MINISTERIO decida, previa solicitud de conciliación elevada individual o conjuntamente por las Partes. ii) Si en el término de ocho (8) días hábiles a partir del inicio del trámite de la conciliación, el cual se entenderá a partir de la fecha de la primera citación a las Partes que haga la entidad escogida por EL MINISTERIO las Partes no llegan a un acuerdo para resolver sus diferencias, deben acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa.
25. SUPERVISIÓN:	La supervisión del convenio será ejercida por el **SUBDIRECTOR DE ANÁLISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL** por parte del MINISTERIO. En todo caso el ordenador del gasto podrá variar unilateralmente la designación del supervisor, comunicando su decisión por escrito al CONTRATISTA y al Grupo de Gestión Contractual, el supervisor deberá cumplir las funciones establecidas en la guía del supervisor del Ministerio del TRABAJO. Dicho cambio no requerirá la modificación del convenio.
26. REGISTRO Y APROPIACIONES PRESUPUESTALES:	El Ministerio del Trabajo desembolsará al Convenido el valor del presente convenio con cargo al Certificado de Disponibilidad Presupuestal No.57723 del 15 de marzo de 2023, por valor de ($28.000.000), expedido por la Coordinadora del Grupo de Presupuesto del MINISTERIO.
27. DOCUMENTOS DEL CONVENIO:	Hacen parte integrante de este Convenio los siguientes documentos: 1. Los estudios previos. 2. Las actas, acuerdos, informes y documentos precontractuales y demás documentos que se generen de la ejecución del Convenio. 3. Propuesta Presentada Por el Aliado. 4. Certificado de Disponibilidad Presupuestal 5. El presente clausulado
28. NOTIFICACIONES:	Las partes aceptan recibirlas en las direcciones electrónicas registradas en la plataforma transaccional del SECOP II

29. CONFIDENCIALIDAD:	Las partes acuerdan mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca por causa o con ocasión del convenio, la cual solo podrá ser utilizada para la correcta ejecución de lo convenido.
30. LIQUIDACIÓN:	De conformidad con lo dispuesto por los artículo 60 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 217 del Decreto Ley 019 de 2012, artículo 11 de la Ley 1150 de 2007, las partes procederán de común acuerdo a efectuar la liquidación del presente Convenio, dentro de los cuatro (4) meses calendario siguientes a la fecha de expiración del término pactado para la ejecución del convenio, o a la expedición del acto administrativo que ordene la terminación unilateral del mismo, o a la fecha del acuerdo que la disponga; mediante acta en la cual constarán el estado de ejecución técnica y económica, los acuerdos, conciliaciones y transacciones, ajustes, revisiones y reconocimientos a que lleguen las partes. En el acta se hará constar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de cada una de las partes de acuerdo con lo estipulado en el convenio. El Acta Final de Liquidación llevará la firma de las partes. Si **el CONVENIDO** no se presenta a la liquidación previa notificación o convocatoria que le haga la entidad, o las partes no llegan a ningún acuerdo sobre el contenido de la misma, **EL MINISTERIO** dentro de los dos (2) meses siguientes, de conformidad con el artículo 164 del C.P.A.C.A, liquidará en forma unilateral el convenio. Si vencidos los plazos anteriores no se liquida el convenio, **EL MINISTERIO** de conformidad con el citado artículo 164 ibídem, podrá unilateral o bilateralmente liquidar el convenio dentro de los dos (2) años siguientes, o solicitar la liquidación por jurisdicción contenciosa.
31. LUGAR DE EJECUCIÓN Y DOMICILIO CONTRACTUAL:	El domicilio contractual será Bogotá D.C. y el lugar de ejecución del Convenio será en el municipio de Tunja, Departamento de Boyacá.
32. PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN:	El presente Convenio requiere para su perfeccionamiento de la firma de las partes a través del SECOP II y para su ejecución, requiere dar click en el botón de ***"inicio de ejecución"*** en la plataforma del SECOP II por parte del Supervisor, previa expedición del registro presupuestal.

Reporte Compromiso Presupuestal de Gasto Comprobante

Usuario Solicitante:	MHilopez	INGRID JOHANA LOPEZ BUITRAGO
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	36-01-01-000	MPS - GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema:	2024-06-21-11:32 a. m.	

REGISTRO PRESUPUESTAL DEL COMPROMISO

Con base en el CDP No: 57723 de fecha 2023-03-15. Se hizo el registro presupuestal con el siguiente detalle

Número:	162223	**Fecha Registro:**	2023-06-15	**Unidad / Subunidad Ejecutora:**		36-01-01-000 MPS - GESTION GENERAL			
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Con Obligacion			**Tipo de Moneda:**	COP-Pesos	**Tasa de Cambio:**	0,00
Valor Inicial:	28.000.000,00	**Valor Total Operaciones:**	0,00			**Valor Actual:**	28.000.000,00	**Saldo x Obligar:**	0,00

TERCERO ORIGINAL

Identificación: NIT	820002828	**Razón Social:**	CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA	**Medio de Pago:**	Abono en cuenta

CUENTA BANCARIA

Número:	616671806	**Banco:**	BANCO DE BOGOTA S. A.	**Tipo:**	Corriente	**Estado:**	Activa

ORDENADOR DEL GASTO

Identificación:	1053329645	**Nombre:**	GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO	**Cargo:**	SECRETARIO GENERAL

CAJA MENOR				VIÁTICOS				DOCUMENTO SOPORTE					
Identificación:		**Fecha de Registro:**		**Genera Viáticos:**	No	**Num. Solicitud de Comisión:**		**Número:**	441 DE 2023	**Tipo:**	CONVENIO	**Fecha:**	2023-06-15

ÍTEM PARA AFECTACIÓN DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICIÓN CATÁLOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACIÓN	VALOR INICIAL	VALOR OPERACIÓN	VALOR ACTUAL	SALDO X OBLIGAR
000 MPS - GESTION GENERAL	C-3602-1300-14-0-3602027-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA GENERACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE - FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIEN	Nación	10	CSF		28.000.000,00	0,00		
					Total:	28.000.000,00	0,00	28.000.000,00	0,00

Objeto:	AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ECONÓMICOS CON EL ORMET BOYACÁ PARA FORTALECER EL DESARROLLO DE INICIATIVAS DE INVESTIGACIÓN EN LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS PARA EL ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y PROSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO A NIVEL REGIO

PLAN DE PAGOS

DEPENDENCIA DE AFECTACION DE PAC		POSICION DEL CATALOGO DE PAC		FECHA	VALOR A PAGAR	SALDO POR OBLIGAR	LINEA DE PAGO
000	MPS - GESTION GENERAL	3-8	CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2023-12-31	28.000.000,00	0,00	NINGUNO

SEGUROS DEL ESTADO S.A.

NIT. 860.009.578-6

POLIZA DE SEGURO DE CUMPLIMIENTO ENTIDAD ESTATAL

DECRETO 1082 DE 2015

CIUDAD DE EXPEDICIÓN	SUCURSAL	COD.SUC	NO.PÓLIZA	ANEXO
TUNJA	TUNJA	39	39-44-101151588	0

FECHA EXPEDICIÓN DÍA	MES	AÑO	VIGENCIA DESDE DÍA	MES	AÑO	A LAS HORAS	VIGENCIA HASTA DÍA	MES	AÑO	A LAS HORAS	TIPO MOVIMIENTO
16	06	2023	14	06	2023	00:00	20	10	2026	23:59	EMISION ORIGINAL

DATOS DEL TOMADOR / GARANTIZADO

NOMBRE O RAZON SOCIAL	IDENTIFICACIÓN
CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVA	NIT: 820.002.828-5

DIRECCIÓN	CIUDAD	TELÉFONO
TV 9 B NRO. 29 - 67 ED. CENTRAL OF. 115	TUNJA, BOYACA	7405626

DATOS DEL ASEGURADO / BENEFICIARIO

ASEGURADO / BENEFICIARIO:	IDENTIFICACIÓN
MINISTERIO DEL TRABAJO	NIT: 830.115.226-3

DIRECCIÓN:	CIUDAD:	TELÉFONO
CR 14 NRO. 99 - 33	BOGOTA, D.C., DISTRITO CAPITAL	3779999

ADICIONAL:

OBJETO DEL SEGURO

CON SUJECIÓN A LAS CONDICIONES GENERALES DE LA PÓLIZA QUE SE ANEXAN ECU010B, QUE FORMAN PARTE INTEGRANTE DE LA MISMA Y QUE EL ASEGURADO Y EL TOMADOR DECLARAN HABER RECIBIDO Y HASTA EL LÍMITE DE VALOR ASEGURADO SEÑALADO EN CADA AMPARO, SEGUROS DEL ESTADO S.A., GARANTIZA:

GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO DE ASOCIACION No 441 DE 2023, REFERENTE A: AUNAR ESFUERZOS TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ECONOMICOS CON EL OMET BOYACA PARA FORTALECER EL DESARROLLO DE INICIATIVAS DE INVESTIGACION EN LA APLICACION DE METODOLOGIAS PARA EL ANALISIS, SEGUIMIENTO Y PROSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO A NIVEL REGIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE BOYACA.

AMPAROS

RIESGO: CONVENIOS DE ASOCIACION

AMPAROS	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	SUMA ASEG/ACTUAL
CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	**14/06/2023**	**20/02/2024**	**$10,000,000.00**
CALIDAD DEL SERVICIO	**14/06/2023**	**20/02/2024**	**$8,000,000.00**
PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES LEGALES E INDEMNIZACIONES LABORALES	**14/06/2023**	**20/10/2026**	**$2,000,000.00**

ACLARACIONES

VALOR PRIMA NETA	GASTOS EXPEDICIÓN	IVA	TOTAL A PAGAR	VALOR ASEGURADO TOTAL	PLAN DE PAGO
$ *****190,849.00	$ *******8,000.00	$ ******37,781.00	$ **********236,630.00	$ *******20,000,000.00	CONTADO

INTERMEDIARIO			DISTRIBUCION COASEGURO		
NOMBRE	CLAVE	% DE PART.	NOMBRE COMPAÑIA	% PART.	VALOR ASEGURADO
AVAL SEGUROS BOYACA LTDA	194842	100.00			

QUEDA EXPRESAMENTE CONVENIDO QUE LAS OBLIGACIONES DE SEGUROS DEL ESTADO S.A. SE REFIERE UNICAMENTE AL OBJETO Y OBSERVACIONES DE LA(S) GARANTIA(S) QUE SE ESPECIFICAN EN ESTE CUADRO.

NOTA: SEGUROS DE ESTADO S.A SE RESERVA EL DERECHO DE REVISAR Y HACER ACOMPAÑAMIENTO AL RIESGO ASUMIDO DURANTE LA VIGENCIA DE LA PRESENTE PÓLIZA, POR LO TANTO EL ASEGURADOR COMO EL TOMADOR, PRESTARAN SU COLABORACIÓN

PARA EFECTOS DE NOTIFICACIONES LA DIRECCIÓN DE SEGUROS DEL ESTADO S.A. ES CRA. 10 NO. 21-33 OFC. 108 -202 - TELEFONO: 7409487 - TUNJA

39-44-101151588

FIRMA AUTORIZADA: Gabriela A. Zarante B. - Secretaria General

FIRMA TOMADOR

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

SEGUROS DEL ESTADO S.A.

NIT. 860.009.578-6

CONSTANCIA DE NO REVOCATORIA NI CANCELACION POR FALTA DE PAGO DE LA PRIMA

Hacemos constar, que la póliza Nº 101151588, anexo 0, no expirara por falta de pago de la prima, ni por revocatoria unilateral del tomador de la póliza o de la aseguradora.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en el decreto 1082 de 2015 el cual regula las garantías ante entidades estatales

Dado en TUNJA a los 16 días del mes de JUNIO de 2023

39-44-101151588

FIRMA AUTORIZADA: Gabriela A. Zarante B. - Secretaria General

SEGUROS DEL ESTADO S.A.

77099980211670047776l1

Nit: 860009578-6

SEGUROS DEL ESTADO GENERALES

RECIBO DE PAGO Nº: 10000047776116

CERTIFICAMOS QUE:

FECHA
16/06/2023 05:53p.m.

RECIBIMOS DE: CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVA — NIT. 820.002.828

LA SUMA DE: Doscientos treinta y seis mil seiscientos treinta pesos .**********

POR CONCEPTO DE: PAGO BOLETA RECAUDO REF. NRO.: 10000047776116

SUC - RAMO - POLIZA - ENDOSO - CUOTA	PRIMA	GASTO	IVA	VALOR
TUNJA-44-101151588-0-1	$198,849.00		$37,781.00	$236,630.00

FORMA DE PAGO

Pse - $ 236,630.00

EFECTIVO:	
CHEQUE:	
TARJETA:	
BD:	236,630.00
OTROS:	$236,630.00

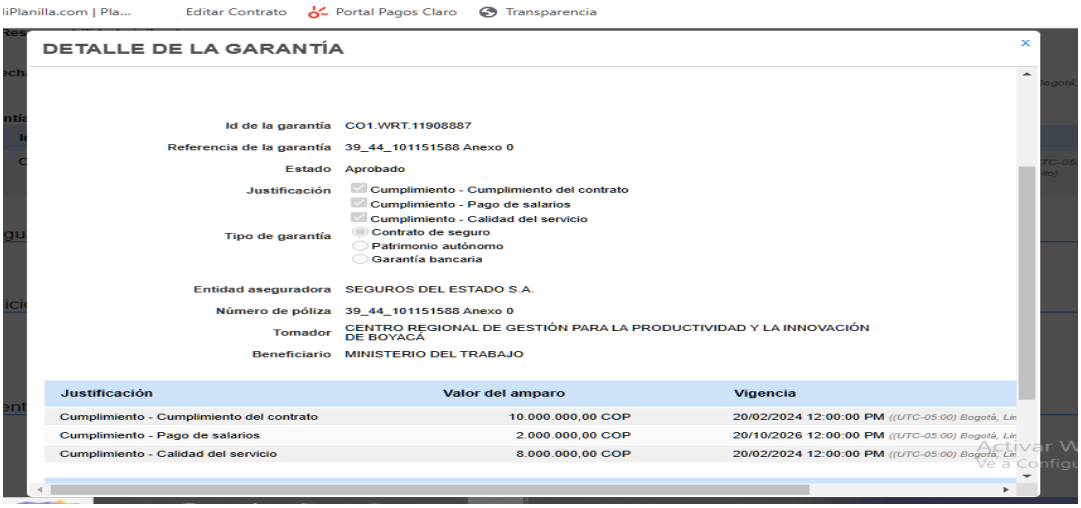
TRANSACCION: 0004777611

TOTAL: $236,630.00

CAJERO: PAGUESTADO

6/16/2023 5:53:34PM

172.16.10.21


liPlanilla.com | Pla...
Editar Contrato
Portal Pagos Claro
Transparencia
DETALLE DE LA GARANTÍA
Id de la garantía
CO1.WRT.11908887
Referencia de la garantía
39_44_101151588 Anexo 0
Estado
Aprobado
Justificación
Cumplimiento - Cumplimiento del contrato
Cumplimiento - Pago de salarios
Cumplimiento - Calidad del servicio
Tipo de garantía
Contrato de seguro
Patrimonio autónomo
Garantía bancaria
Entidad aseguradora
SEGUROS DEL ESTADO S.A.
Número de póliza
39_44_101151588 Anexo 0
Tomador
CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ
Beneficiario
MINISTERIO DEL TRABAJO
Justificación
Valor del amparo
Vigencia
Cumplimiento - Cumplimiento del contrato
10.000.000,00 COP
20/02/2024 12:00:00 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lim
Cumplimiento - Pago de salarios
2.000.000,00 COP
20/10/2026 12:00:00 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lim
Cumplimiento - Calidad del servicio
8.000.000,00 COP
20/02/2024 12:00:00 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lim

Garantías del proveedor:

Id de la garantía	Justificación	Tipo de garantía	Valor	Emisor	Fecha fin	Estado	
CO1.WRT.11908887	Cumplimiento - Cumplimiento del contrato ⚠	Contrato de seguro	20.000.000,00 COP	SEGUROS DEL ESTADO S.A.	20/10/2026 *((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)*	Aprobado	Detalle

101

FORMALIZACION CONVENIO 441-2023

Leonardo Carrillo Torres <lcarrillo@mintrabajo.gov.co>

Mié 21/06/2023 10:17

Para:Cesar Augusto Sanchez Vasquez <csanchezv@mintrabajo.gov.co>;Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>;Gladys Josefa Soler Medina <gsoler@mintrabajo.gov.co>

CC:Carla Estefania Poveda Gutierrez <cpoveda@mintrabajo.gov.co>

3 archivos adjuntos (344 KB)

APROBACION GARANTIA CTOS.pdf; CO1_PCCNTR_5073588_Firmado.pdf; RP 162223 CONVENIO 441 DE 2023.pdf;

Dr. Cesar Augusto
Cordial saludo,

Mediante el presente correo se comunica la legalización del convenio **CONV-MT-441-2023 - ORMET-BOYACA,** mediante el cual fue designado como supervisor.

Teniendo en cuenta el procedimiento establecido para la contratación, se informa que en su calidad de supervisor **PODRÁ DAR INICIO A LA EJECUCIÓN AL CONTRATO EN LA PLATAFORMA SECOP II A PARTIR DEL 21 DE JUNIO DE 2023.**

Esta fecha es sugerida por el GGC dado a que ya se cumplieron los requisitos de Perfeccionamiento, Legalización y Ejecución, no obstante, el supervisor y el contratista podrán acordar una fecha diferente para el inicio a la ejecución, la cual, no podrá ser anterior a la antes sugerida. ASI:

NOTA 1: POR FAVOR TENGA EN CUENTA EL PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO Y VERIFIQUE LA FECHA DE INICIO Y LA FECHA FINAL, ASÍ COMO EL CONTENIDO DEL CONTRATO A SUPERVISAR. LO ANTERIOR CON LA FINALIDAD DE EVITAR FUTURAS MODIFICACIONES AL MISMO.

NOTA 2: TENGA EN CUENTA QUE EL CONTRATO ES NETAMENTE TRANSACCIONAL (ELECTRÓNICO), POR LO CUAL, LAS CLÁUSULAS DE ESTE SE EVIDENCIAN EN LOS DIFERENTES NUMERALES DE LA PLATAFORMA DEL SECOP II, Y LA INFORMACIÓN QUE NO SE ENCUENTRE ALLÍ, LA PODRÁ VERIFICAR EN EL NUMERAL "5 DOCUMENTOS DEL CONTRATO" EN EL CLAUSULADO ADICIONAL Y DEMÁS DOCUMENTOS ALLÍ CARGADOS. **POR LO ANTERIOR, ANTES DAR INICIO A LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO VERIFIQUE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS CARGADOS, A FIN DE EVITAR REPROCESOS Y POSIBLES MODIFICACIONES.**

NOTA 3: ADJUNTO AL PRESENTE CORREO SE REMITEN LOS DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL TRÁMITE, RECORDÁNDOLE QUE EN LA PLATAFORMA DEL SECOP II, PUEDEN DESCARGAR LOS PANTALLAZOS Y DEMÁS DOCUMENTOS DEL CONTRATO.

NOTA 4: RECUERDE LA RESPONSABILIDAD QUE LE ASISTE EN SU CALIDAD DE SUPERVISOR EN VIRTUD DEL NUMERAL 1 DEL ARTÍCULO 14 DE LA LEY

102

80 DE 1993, Y ARTÍCULO 83 DE LA LEY 1474 DE 2011.

Así mismo se le da a conocer las acciones que debe desarrollar en calidad de supervisor del referido contrato:

1. Efectuar la vigilancia, cuidado, control, seguimiento, verificación y evaluación del bien, servicio u obra contratados, de conformidad con lo señalado en el contrato, los estudios previos (análisis del riesgo establecido para el contrato), cronograma de ejecución y cualquier otro documento que haga parte del contrato, desde su inicio hasta la liquidación o hasta el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del acto de liquidación.
2. Responder por la supervisión del contrato hasta la liquidación del contrato unilateral o hasta el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del acto de liquidación.
3. Exigir al contratista, cualitativa y cuantitativamente, el cumplimiento del objeto, de las obligaciones y entrega de los productos a su cargo, en el tiempo contractual pactado a fin de lograr la ejecución adecuada y oportuna del contrato.
4. Rechazar los servicios, bienes, obras, productos u objetos que no se ajusten a las condiciones pactadas en el contrato y la propuesta, ordenando si es del caso su respectivo cambio de manera inmediata.
5. Constatar que los servicios se presten reciban en las condiciones del contrato, para lo cual deberá supervisar las actividades que el contratista desempeñe en el término de ejecución del mismo.
6. Atender las reclamaciones, sugerencias y demás solicitudes elevadas por el contratista dentro de un término razonable, resolviendo aquellas que sean de su competencia y dando traslado de las que no lo sean a la dependencia competente, adjuntando su concepto al respecto. Igualmente debe evitar vencimiento de términos legales y contractuales.
7. Suscribir las actas a que haya lugar, entre las cuales se encuentran las siguientes: Acta de inicio (electrónica, plataforma del SECOP II); Acta de recibo total o parcial; las demás a la que haya lugar con ocasión a la ejecución del contrato.
8. Rendir oportunamente los informes que le solicite el Ordenador del Gasto y los órganos de control del Estado.
9. Organizar el archivo propio de la supervisión, conforme a las normas archivísticas.
10. En caso de presentarse cambio de supervisión, o terminación del contrato del supervisor, el saliente deberá presentar un informe pormenorizado a la fecha en que cesan sus funciones u obligaciones y suscribir un acta de entrega con el supervisor y/o interventor entrante y si es posible, con el contratista.
11. Presentar ante la Coordinación del Grupo de Contabilidad, según el caso, el informe de actividades en el formato que se establezca para el efecto, certificando de manera clara y precisa el valor a pagar acorde con la ejecución del contrato y lo pactado en el mismo, así como la verificación del pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral por parte del contratista, anexando la documentación soporte, respectiva.
12. Remitir copia del informe de actividades para pago parcial y de los soportes correspondientes al Grupo de Gestión Contractual, una vez radicado el original en el Grupo de Contabilidad, según sea el caso.
13. Velar por que la ejecución del contrato no ocasione daños a terceros y, si esto llegare a suceder, tomar las medidas necesarias para evitar o aminorar el riesgo de futuras reclamaciones al Ministerio de Trabajo.
14. Verificar las vigencias de los amparos de las garantías contractuales de conformidad con lo pactado por las partes y lo establecido por la ley, así mismo exigir con la debida anticipación

103

su renovación y/o modificación, si fuere el caso.

15. Exigir al contratista la acreditación de los pagos al Sistema Integral de Seguridad Social y parafiscales durante la ejecución del contrato y antes de su liquidación y verificar que el pago efectuado corresponda a lo previsto en la ley.
16. Utilizar su experiencia y experticia profesional, tecnológica o técnica en aras de lograr la correcta ejecución del objeto contractual.
17. Verificar el cumplimiento de los cronogramas, planes de trabajo y productos estipulados en el contrato.
18. Informar por escrito al Ordenador del Gasto y/o funcionarios competentes sobre la materialización de las causales de terminación, modificación e interpretación unilateral que deban adoptarse en desarrollo del contrato, sustentando las razones que dan lugar a su imposición, con el visto bueno del Director, jefe o coordinación del área requirente.
19. Requerir por escrito al contratista por todos los hechos que puedan constituir incumplimiento del contrato, cuya información servirá de sustento para la posible imposición de multas o las sanciones a que hubiere lugar.
20. Solicitar al Ordenador del Gasto, durante la ejecución del contrato, la imposición de multas, cuando los trabajos, actividades, obras o servicios no estén siendo ejecutados en forma correcta y/o oportuna, para lo cual debe presentar un informe en el que sustenten las razones que dan lugar a la imposición de dicha medida y tasando los perjuicios causados y la eventual multa.
21. Solicitar al Ordenador del Gasto, el trámite de arreglo directo, la declaratoria de incumplimiento o hacer efectiva la cláusula penal del contrato (lo cual debe solicitarse durante el término de ejecución del contrato o vencido el plazo contractual), para lo cual debe presentar un informe en el que sustenten las razones que dan lugar a ello, tasando los perjuicios causados.
22. Solicitar al Ordenador del Gasto las modificaciones, aclaraciones, adiciones, prórrogas, cesiones, suspensiones o terminaciones de mutuo acuerdo con mínimo diez días de antelación, acompañadas de la correspondiente justificación y demás documentos soporte debidamente autorizados por el jefe de la dependencia.
23. Poner en conocimiento a los superiores jerárquicos de los supervisores e interventores y a los organismos de control sobre los hechos irregulares que se originen en desarrollo de la ejecución del contrato.
24. Realizar todas las gestiones necesarias y pertinentes para que los recursos girados al contratista pero no ejecutados, sean reintegrados y remitir copia del soporte de dicha devolución al Grupo de Gestión Contractual y a tesorería y la Dirección General de Financiamiento.
25. Realizar todas las gestiones necesarias y pertinentes para que los saldos no ejecutados del contrato sean liberados en la vigencia fiscal correspondiente.
26. Informar oportunamente a la Oficina Asesora Jurídica, al Grupo de Gestión Contractual y al Ordenador del Gasto respectivo, la no consignación de reintegro de saldo a favor del Ministerio a cargo del contratista, cuando a ello hubiere lugar.
27. Recibir a satisfacción los bienes y servicios pactados en el contrato, en los pliegos de condiciones o sus equivalentes y/o en la oferta presentada por el contratista.
28. En caso de que el contratista tenga bajo su responsabilidad equipos y elementos suministrados o comprados con cargo al contrato, verificar su estado y cantidad y coordinar el reintegro de los mismos.
29. Solicitar la constancia de entrega del Carnet y la tarjeta de acceso al edificio del Ministerio del Trabajo, emitida por el Grupo de Administración de Bienes y Recursos Físicos.
30. Radicar en el Grupo de Gestión Contractual, el proyecto de acta de liquidación del contrato,

104

si a ello hubiere lugar, el informe final de ejecución de este en el formato que corresponda, inmediatamente después de la terminación del contrato, acompañado del reporte de pagos emitido por el Grupo de Tesorería según el caso. El informe final de ejecución deberá contener la siguiente información, según el formato aprobado para ello:

- Identificación general del contrato (contratista, cédula de ciudadanía. y/o NIT, objeto, plazo ejecución, fecha iniciación y finalización, prorrogas, adiciones, suspensiones, etc.).
- Concepto y porcentaje de cumplimiento de las obligaciones y/o productos contractuales, dejando constancia sobre el porcentaje de incumplimiento, cuando a ello hubiere lugar.
- Resumen sobre la ejecución financiera del contrato, señalando: valor del contrato, valor de las adiciones (si las hay), valor total, valor ejecutado, valor pagado y/o girado, saldos a favor y/o a reintegrar por las partes, valor a liberar y/o liberado, identificando las vigencias fiscales a las que corresponden los recursos.
- Dicho informe final de ejecución deberá suscribirse por el interventor o supervisor, según aplique.
- En aquellos casos en los que el último pago se encuentre sujeto a la liquidación del contrato, una vez se surta este trámite, el supervisor y/o interventor deberá radicar el informe final de ejecución original y el acta de liquidación en el Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con la ordenación del gasto, para efectos del pago.

31. Publicar los informes de ejecución y demás actuaciones relevantes en el SECOP II, así mismo enviar al Grupo de Gestión Contractual, copia de todas las actuaciones, con el fin de que las mismas obren en la respectiva carpeta.

Dar estricto cumplimiento al Manual de Contratación y a la Guía del Supervisor del Ministerio del Trabajo, los cuales deberá consultar constantemente en la SUIT Empresarial, por las posibles modificaciones o ajustes que se les puedan realizar.

Anexos: RP, Constancia de firma en SECOP, aprobación de garantía.
Atentamente,

LEONARDO CARRILLO TORRES
Abogado - Grupo de Gestión Contractual
lcarrillo@mintrabajo.gov.co

Ministerio del Trabajo
Carrera 14 No. 99-33, piso 6°
Bogotá, D.C. - Colombia

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

[redacted] No. Radicado: 08SI2023211000000016443
Fecha: 2023-08-11 10:58:14 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: SUB. ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
Destinatario GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL
Anexos: 6 Folios: 1
08SI2023211000000016443

Bogota, 11 de agosto de 2023

Al responder por favor citar este número de radicado

MEMORANDO

PARA : CARLA ESTEFANIA POVEDA
COORDINADORA DEL GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL

DE : SUBDIRECCION DE ANALISIS, MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL

ASUNTO: CAMBIO DE SUPERVISION CONTRATOS 2023

Respetada doctora Carla:

Teniendo en cuenta que, desde el 01 de agosto de la presente vigencia, el Dr.. Cesar Augusto Sanchez no pertenece al Ministerio del Trabajo, le solicitó amablemente que me asigne como supervisora a la funcionaria Diana Lucia Cerón..

NOMBRE	CC - NIT	No. CONVENIO	VALOR DEL CONTRATO
Magdalena	891 780 111	420	$ 35.714.286
Ruth Marina Colmenares	51.982.903	183	74.750.000
San Andres	899.999.063	421	40.000.000
Guajira	892.815.029	430	35.714.286
Boyaca	820.002.828	441	40.000.000
Magdalena Medio	900.085.480	455	35.714.286
Atlantico	890.102.257	457	35.714.286

Atentamente

DIANA LUCIA CERON
Profesional Especializado
Subdirección análisis, Monitoreo de la Prospectiva laboral

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

[redacted] No. Radicado: 08SI2023410400000016575
Fecha: 2023-08-15 09:52:58 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen:GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL
Destinatario SECRETARÍA GENERAL
Anexos: 0 Folios: 4
08SI2023410400000016575

Bogotá D.C,

MEMORANDO

PARA: **DIANA LUCIA CERÓN JARA**
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral.

DE: **SECRETARIA GENERAL**

ASUNTO: Designación de la supervisión de los contratos y convenios, SUSCRITOS entre el **MINISTERIO DEL TRABAJO** y las personas naturales y jurídicas a cargo de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral.

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Cordial saludo,

En virtud de las facultades como Ordenador del Gasto, me permito informarle que ha sido designada a partir del día (1) de agosto de 2023, como SUPERVISORA de los contratos y convenios, SUSCRITOS entre el **MINISTERIO DEL TRABAJO** y las personas naturales y jurídicas a cargo de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, relacionados a continuación:

No. CONTRATO	CONTRATISTA	CC/ NIT
CONVENIO 420 DE 2023	ORMET -MAGDALENA / UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	891780111
CPS 183 DE 2023	RUTH MARINA COLMENARES BAENA	51982903
CONVENIO 421 DE 2023	ORMET -SAN ANDRES / UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	899999063
CONVENIO 430 DE 2023	ORMET -GUAJIRA / UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	892115029
CONVENIO 441 DE 2023	ORMET BOYACA / Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá	820002828
CONVENIO 455 DE 2023	ORMET – MAGDALENA / Corporación Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio CER	900085480
CONVENIO 457 DE 2023	ORMET ATLANTICO / Universidad del Atlántico	890102257
CONVENIO 466 DE 2023	ORMET TOLIMA / Asociación para el Desarrollo del Tolima ADT PROTOLIMA	8907008180

De conformidad con el numeral 8.6. *"SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE SUPERVISORES E INTERVENTORES DE LOS CONTRATOS"* del Manual de Contratación:

(...) El supervisor de los contratos siempre debe ser un funcionario de la Entidad Estatal. Para su selección debe tenerse en cuenta que el mismo no requiere un perfil predeterminado, pero que sí es necesario que pueda actuar al menos como par del contratista y que tenga asignadas funciones relacionadas con el objeto contractual. Es recomendable que el área que tenga la necesidad del bien o servicio haga un análisis del perfil del supervisor del contrato y tenga en cuenta la carga operativa de quien va a ser designado, para no incurrir en los riesgos derivados de designar como supervisor a un funcionario que no pueda desempeñar esa tarea de manera adecuada. La designación de un supervisor debe ser efectuada a más tardar en la misma fecha en que se cumplan los requisitos de ejecución del contrato (...)

En virtud de la designación a continuación se da a conocer las acciones que debe desarrollar en calidad de supervisor del referido contrato:

1. Efectuar la vigilancia, cuidado, control, seguimiento, verificación y evaluación del bien, servicio u obra contratados, de conformidad con lo señalado en el contrato, los estudios previos (análisis del riesgo establecido para el contrato), cronograma de ejecución y cualquier otro documento que haga parte del contrato, desde su inicio hasta la liquidación o hasta el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del acto de liquidación.
2. Responder por la supervisión del contrato hasta la liquidación del contrato unilateral o hasta el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del acto de liquidación.
3. Exigir al contratista, cualitativa y cuantitativamente, el cumplimiento del objeto, de las obligaciones y entrega de los productos a su cargo, en el tiempo contractual pactado a fin de lograr la ejecución adecuada y oportuna del contrato.
4. Rechazar los servicios, bienes, obras, productos u objetos que no se ajusten a las condiciones pactadas en el contrato y la propuesta, ordenando si es del caso su respectivo cambio de manera inmediata.
5. Constatar que los servicios se presten reciban en las condiciones del contrato, para lo cual deberá supervisar las actividades que el contratista desempeñe en el término de ejecución del mismo.
6. Atender las reclamaciones, sugerencias y demás solicitudes elevadas por el contratista dentro de un término razonable, resolviendo aquellas que sean de su competencia y dando traslado de las que no lo sean a la dependencia competente, adjuntando su concepto al respecto. Igualmente debe evitar vencimiento de términos legales y contractuales.
7. Suscribir las actas a que haya lugar, entre las cuales se encuentran las siguientes: Acta de inicio (electrónica, plataforma del SECOP II); Acta de recibo total o parcial; las demás a la que haya lugar con ocasión a la ejecución del contrato.
8. Rendir oportunamente los informes que le solicite el Ordenador del Gasto y los órganos de control del Estado.
9. Organizar el archivo propio de la supervisión, conforme a las normas archivísticas.
10. En caso de presentarse cambio de supervisión, o terminación del contrato del supervisor, el saliente deberá presentar un informe pormenorizado a la fecha en que cesan sus funciones u obligaciones y suscribir un acta de entrega con el supervisor y/o interventor entrante y si es posible, con el contratista.
11. Presentar ante la Coordinación del Grupo de Contabilidad, según el caso, el informe de actividades en el formato que se establezca para el efecto, certificando de manera clara y precisa el valor a pagar acorde con la ejecución del contrato y lo pactado en el mismo, así como la verificación del pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral por parte del contratista, anexando la documentación soporte, respectiva.

12. Remitir copia del informe de actividades para pago parcial y de los soportes correspondientes al Grupo de Gestión Contractual, una vez radicado el original en el Grupo de Contabilidad, según sea el caso.
13. Velar por que la ejecución del contrato no ocasione daños a terceros y, si esto llegare a suceder, tomar las medidas necesarias para evitar o aminorar el riesgo de futuras reclamaciones al Ministerio de Trabajo.
14. Verificar las vigencias de los amparos de las garantías contractuales de conformidad con lo pactado por las partes y lo establecido por la ley, así mismo exigir con la debida anticipación su renovación y/o modificación, si fuere el caso.
15. Exigir al contratista la acreditación de los pagos al Sistema Integral de Seguridad Social y parafiscales durante la ejecución del contrato y antes de su liquidación y verificar que el pago efectuado corresponda a lo previsto en la ley.
16. Utilizar su experiencia y experticia profesional, tecnológica o técnica en aras de lograr la correcta ejecución del objeto contractual.
17. Verificar el cumplimiento de los cronogramas, planes de trabajo y productos estipulados en el contrato.
18. Informar por escrito al Ordenador del Gasto y/o funcionarios competentes sobre la materialización de las causales de terminación, modificación e interpretación unilateral que deban adoptarse en desarrollo del contrato, sustentando las razones que dan lugar a su imposición, con el visto bueno del Director, jefe o coordinación del área requirente.
19. Requerir por escrito al contratista por todos los hechos que puedan constituir incumplimiento del contrato, cuya información servirá de sustento para la posible imposición de multas o las sanciones a que hubiere lugar.
20. Solicitar al Ordenador del Gasto, durante la ejecución del contrato, la imposición de multas, cuando los trabajos, actividades, obras o servicios no estén siendo ejecutados en forma correcta y/o oportuna, para lo cual debe presentar un informe en el que sustenten las razones que dan lugar a la imposición de dicha medida y tasando los perjuicios causados y la eventual multa.
21. Solicitar al Ordenador del Gasto, el trámite de arreglo directo, la declaratoria de incumplimiento o hacer efectiva la cláusula penal del contrato (lo cual debe solicitarse durante el término de ejecución del contrato o vencido el plazo contractual), para lo cual debe presentar un informe en el que sustenten las razones que dan lugar a ello, tasando los perjuicios causados.
22. Solicitar al Ordenador del Gasto las modificaciones, aclaraciones, adiciones, prórrogas, cesiones, suspensiones o terminaciones de mutuo acuerdo con mínimo diez días de antelación, acompañadas de la correspondiente justificación y demás documentos soporte debidamente autorizados por el jefe de la dependencia.
23. Poner en conocimiento a los superiores jerárquicos de los supervisores e interventores y a los organismos de control sobre los hechos irregulares que se originen en desarrollo de la ejecución del contrato.
24. Realizar todas las gestiones necesarias y pertinentes para que los recursos girados al contratista, pero no ejecutados, sean reintegrados y remitir copia del soporte de dicha devolución al Grupo de Gestión Contractual y a tesorería y la Dirección General de Financiamiento.
25. Realizar todas las gestiones necesarias y pertinentes para que los saldos no ejecutados del contrato sean liberados en la vigencia fiscal correspondiente.
26. Informar oportunamente a la Oficina Asesora Jurídica, al Grupo de Gestión Contractual y al Ordenador del Gasto respectivo, la no consignación de reintegro de saldo a favor del Ministerio a cargo del contratista, cuando a ello hubiere lugar.

27. Recibir a satisfacción los bienes y servicios pactados en el contrato, en los pliegos de condiciones o sus equivalentes y/o en la oferta presentada por el contratista.
28. En caso de que el contratista tenga bajo su responsabilidad equipos y elementos suministrados o comprados con cargo al contrato, verificar su estado y cantidad y coordinar el reintegro de los mismos.
29. Solicitar la constancia de entrega del Carnet y la tarjeta de acceso al edificio del Ministerio del Trabajo, emitida por el Grupo de Administración de Bienes y Recursos Físicos.
30. Radicar en el Grupo de Gestión Contractual, el proyecto de acta de liquidación del contrato, si a ello hubiere lugar, el informe final de ejecución de este en el formato que corresponda, inmediatamente después de la terminación del contrato, acompañado del reporte de pagos emitido por el Grupo de Tesorería según el caso. El informe final de ejecución deberá contener la siguiente información, según el formato aprobado para ello:

- Identificación general del contrato (contratista, cédula de ciudadanía. y/o NIT, objeto, plazo ejecución, fecha iniciación y finalización, prorrogas, adiciones, suspensiones, etc.).
- Concepto y porcentaje de cumplimiento de las obligac ones y/o productos contractuales, dejando constancia sobre el porcentaje de incumplimiento, cuando a ello hubiere lugar.
- Resumen sobre la ejecución financiera del contrato, señalando: valor del contrato, valor de las adiciones (si las hay), valor total, valor ejecutado, valor pagado y/o girado, saldos a favor y/o a reintegrar por las partes, valor a liberar y/o liberado, identificando las vigencias fiscales a las que corresponden los recursos.
- Dicho informe final de ejecución deberá suscribirse por el interventor o supervisor, según aplique.
- En aquellos casos en los que el último pago se encuentre sujeto a la liquidación del contrato, una vez se surta este trámite, el supervisor y/o interventor deberá radicar el informe final de ejecución original y el acta de liquidación en el Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con la ordenación del gasto, para efectos del pago.

Por último, se recuerda que debe:

1. Publicar los informes de ejecución y demás actuaciones relevantes en el SECOP II, así mismo enviar al Grupo de Gestión Contractual, copia de todas las actuaciones, con el fin de que las mismas obren en la respectiva carpeta.
2. Dar estricto cumplimiento al Manual de Contratación y a la Guía del Supervisor del Ministerio del Trabajo, los cuales deberá consultar constantemente en la SUIT Empresarial, por las posibles modificaciones o ajustes que se les puedan realizar.

Atentamente,

GUILLERMO ANDRÉS ROJAS FORERO
SECRETARIO GENERAL
MINISTERIO DEL TRABAJO

Copia: Expediente contractual

Proyectó: Jonathan G. – Contratista GGC
Revisó: Carla Poveda Gutiérrez - Coordinadora GGC

MINISTERIO DEL TRABAJO

No. Radicado: 08SI2023211000000016814
Fecha: 2023-08-18 12:54:35 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: SUB. ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
Destinatario GRUPO DE CONTABILIDAD
Anexos: 0 Folios: 1
08SI2023211000000016814

Bogotá D.C., Agosto 18 de 2023

MEMORANDO

PARA: **DR. LUIS ORLANDO QUEMBA GONZÁLEZ**
COORDINADOR GRUPO DE CONTABILIDAD

DE: **DIANA CERON JARA**
SUBDIRECCION DE ANÁLISIS, MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL

ASUNTO: **Remisión Documentos para el trámite del primer pago Convenio no. 441 del Ormet Boyaca 2023.**

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Atentamente me dirijo a usted para hacer entrega de los documentos soporte correspondiente al primer pago del 40% del Convenio no. 441 Ormet Boyaca de 2023, suscrito con Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, partir del 21 de junio de 2023 hasta octubre 12 de 2023. Para tales efectos anexo los siguientes documentos:

1. Formato GC-I-02-F-01 Informe para pago
2. Formato GC-F-04 matriz concepto y porcentaje de cumplimiento
3. Certificado de pago a los sistemas de seguridad social CREPIB.
4. Productos correspondientes primer pago del 40%.

Así mismo, certifico que el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, presentó los informes correspondientes, cumpliendo a satisfacción con las actividades requeridas.

Atentamente,

DIANA CERON JARA
Anexo(s): (4 folios)

El empleo es de todos Mintrabajo	**PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN** **FORMATO INFORME PARA PAGO**	**Código: GC-I-02-F-01** **Versión: 1.0** **Fecha: Mayo 08 de 2019** **Página: 1 de 3**



N. DE CONTRATO Y FECHA. CONVENIO INTERADMINISTRATIVO NO. 441 DE 2023 ORMET BOYACA	
OBJETO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.	
NOMBRE DEL CONTRATISTA Y/O REPRESENTANTE LEGAL: **Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB**	
DIRECCIÓN: Casa 3 Bloque 6, Barrio la colina, UPTC **sede Central**	**TELÉFONO: 3108024164**
CÉDULA Y/O NIT: Nit no. 820002828-5	**CORREO ELECTRÓNICO: direccion@crepib.org.co**
NOMBRE (S) DEL SUPERVISOR (ES) Y/O INTERVENTORES (ES): Subdirectora(E) DIANA CERON JARA	
DEPENDENCIA: Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Subdirectora(E) de Análisis Monitoreo y Prospectiva laboral	**No. EXTENSIÓN O TELÉFONO: Ext: 50700**
FECHA DE INICIO: 21/06/2023	**FECHA TERMINACIÓN INICIAL: 12/10/2023**
VALOR DEL TOTAL DEL CONTRATO: $ 40.000.000	
VALOR HONORARIOS MENSUAL: N/A	

VALOR IVA (Cuando aplique):	VALOR FACTURAS (Cuando aplique):	VALOR DESPLAZAMIENTOS (Cuando aplique):	ADICIÓN: (Cuando aplique):	PRÓRROGA (En caso de haberse suscrito, relacionar el término prorrogado)	SUSPENSIÓN:	CESIÓN:	TERMINACIÓN ANTICIPADA:

PERIODO DE PAGO: Del 21 de junio al 20 de agosto de 2023	**NÚMERO DE PAGO: Primer pago 01**

ASPECTO ECONÓMICO

VALOR A COBRAR EN EL PERIODO	**$ 11.200.000**

CUMPLIMIENTO PAGO APORTES SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	**VALOR**	**PERIODO COTIZADO**	**N. DE PLANILLA**
	NA	**NA**	**NA**

CONCEPTO SUPERVISOR (ES) y/o INTERVENTOR (ES) (Revaluación del Proveedor)

Evalúe al contratista/proveedor teniendo en cuenta las siguientes convenciones:

3. Siempre 2. Casi siempre 1. Nunca

Lea los criterios que se presentan a continuación y con base a la gestión desarrollada por el contratista/ proveedor, incluya la calificación que sea pertinente.

Ítem	Categoría	Criterios de Evaluación.	Calificación
1	Cumplimiento	Presenta sus cuentas de cobro de acuerdo con la periodicidad establecida en el contrato.	3
2	Responsabilidad	Presentar los informes y/o soportes que le sean requeridos por el supervisor.	2
3	Oportunidad	Atiende oportunamente los requerimientos hechos por el supervisor, en relación con el objeto y a las obligaciones específicas de su contrato.	3
4	Calidad	Las obligaciones específicas, se desarrollan bajo las especificaciones técnicas o calidad requeridas	3

OBSERVACIONES
(Novedades adicionales)

Favor Mencionar los usos presupuestales y valores que se deben afectar en caso de tener más de dos usos y según las actividades realizadas.

Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 57723 del 15 de marzo de 2023.

Primer Pago: $ 11.200.000
Segundo Pago: $ 16.800.000

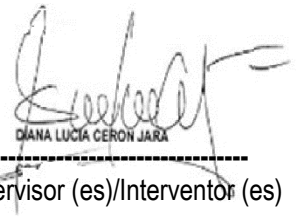
CONCEPTO SUPERVISOR (ES) Y/O INTERVENTOR (ES)
(Aplica solo para pago final)

El Supervisor, hace constar que el contratista CUMPLE (__) NO CUMPLE (____) con el objeto del contrato y demás obligaciones contractuales, como consta en los informes, y ejecutó el mismo en un porcentaje del 50%.

Por lo anterior se deja constancia que:

1. Se canceló la suma de _____conforme a la Clausula no. del Contrato_____
2. Existe saldo a favor del contratista por la suma de _____.
3. El contratista deberá reintegrar al Ministerio la suma de $_____.
4. El valor de la cesión es de $_____.
5. El Ministerio debe liberar la suma de $ _____.

FIRMA RESPONSABLES:



Supervisor (es)/Interventor (es)

MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTION DE CONTRATACIÓN **FORMATO MATRIZ CONCEPTO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES Y/O PRODUCTOS CONTRACTUALES**	Código: GC-F-04 Versión: 5.0 Fecha: Marzo 6 de 2023 Página 1 de 1

CUMPLIMIENTO CONTRATO No. 441 de 2023 CON EL MINISTERIO DEL TRABAJO (1)

OBJETO DEL CONTRATO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá

CONTRATISTA: (3)	INTERVENTOR (ES) Y/O SUPERVISOR (ES): (4)	PERIODO: (5)
Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca CREPIB - Ormet Boyaca	Diana Ceron Jara	Del 21 de junio al 20 de agosto de 2023

OBLIGACIÓN (6)	DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN - ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y/O PRODUCTOS ENTREGADOS (7)	OBSERVACIONES (8)
1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto.	Se entrega plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto por parte del CREPIB	
2. Informe con 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.	El CREPIB hace entrega del Informe con 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.	
3. Elaborar un Informe de uso del 40% de los recursos del convenio de manera diferenciada, de acuerdo con las actividades ejecutadas, indicando su porcentaje de avance y relacionando las respectivas evidencias que lo soporten.	El CREPIB hace entrega de la certificación de uso de los recursos del convenio.	

DIANA LUCIA CERON JARA

Diana Ceron Jara

SUPERVISOR

CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ
Rep. Legal. NELY PÉREZ MARTÍNEZ

CONTRATISTA

Instructivo diligenciamiento (no imprimir):

1. Indicar número y vigencia asignado al contrato.

2. Indicar objeto del contrato

3. Indicar nombre completo del contratista

4. Indicar nombre y cargo del supervisor (es) y/o interventor (es)

5. Indicar el periodo de ejecución del contrato.

6. Indicar las obligaciones del contratista establecidas en el contrato

7. Indicar el producto obtenido frente a la oblicación, si aplica.

8. Indicar observaciones frente al cumplimiento y/o producto obtenido de la obligación relacionada, si aplica.

9. Firmar por parte del supervisor (es) y/o interventor (es).

CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA

NIT : 820,002,828 - 5
AVENIDA UNIVERSITARIA BLOQUE 6 CASA 3
TUNJA-BOYACA - COLOMBIA
3125720427 3125720427
contabilidad@crepib.org.co
Responsables de iva - No somos autorretenedores
Actividad Económica 7490 Tarifa 6,00

Cliente	MINISTERIO DEL TRABAJO		
NIT	830,115,226 - 3 /Id. Extranjero :	**Teléfono**	3779999
Dirección	CL 99 14 10 OF 1302	**Vendedor**	VENDEDOR PRINCIPAL
Ciudad	TUNJA-BOYACA - COLOMBIA	**Centro Costo**	1
Correo	siifnacion.facturaelectronica@minhacienda.gov.co		
Order Reference Prefijo		**Numero**	

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
FE 570

Fecha y Hora de Factura

Generación	2023-08-18	15:21:15
Expedición	2023-08-18	15:23:23
Vencimiento	2023-09-18	

Código	Descripción	Unid	Cant	V. Unit	Valor Total
4170974500	PRIMER DESEMBOLSO 40% CV 441 MINTRABAJO		0	.00	11,200,000.00

Total Bruto	11,200,000.00
Total a Pagar	**$ 11.200.000,00**

CONDICION DE PAGO

Contado	Credito Clientes Nacionales	Efectivo	11.200.000,00

VALOR EN LETRAS

Once Millones Doscientos Mil Pesos M/Cte

OBSERVACIONES

#$36-01-01-000; CTO 441-2023;dceron@mintrabajo.gov.co#$

Elaborado e Impreso por Siigo SAS Nit: 830.048.145 -8

Firma Elaborado por : ADMINISTRADOR

Firma Recibido

A esta factura de venta aplican las normas relativas a la letra de cambio (artículo 5 Ley 1231 de 2008). Con esta el Comprador declara haber recibido real y materialmente las mercancías o prestación de servicios descritos en este título - Valor. **Resolución y/o Autorización de facturación No**18764042840501 **aprobado en** 2023-01-14 **vigente** 12 Meses, **prefijo** FE **desde el número** 501 **al** 1000

CUFE :e68c30221e1c877b9881c622e864433d62fa97804f35cf9f8e6e646cdc4b5337b13dadb486f11a70992e8d0aa13f037f

ORIGINAL

CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA

NIT : 820,002,828 - 5
AVENIDA UNIVERSITARIA BLOQUE 6 CASA 3
TUNJA-BOYACA - COLOMBIA
3125720427 3125720427
contabilidad@crepib.org.co
Responsables de iva - No somos autorretenedores
Actividad Económica 7490 Tarifa 6,00

Cliente	MINISTERIO DEL TRABAJO		
NIT	830,115,226 - 3 /Id. Extranjero :	**Teléfono**	3779999
Dirección	CL 99 14 10 OF 1302	**Vendedor**	VENDEDOR PRINCIPAL
Ciudad	TUNJA-BOYACA - COLOMBIA	**Centro Costo**	1
Correo	siifnacion.facturaelectronica@minhacienda.gov.co		
Order Reference Prefijo		**Numero**	

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
FE 570

Fecha y Hora de Factura

Generación	2023-08-18	15:21:15
Expedición	2023-08-18	15:23:23
Vencimiento	2023-09-18	

Código	Descripción	Unid	Cant	V. Unit	Valor Total
4170974500	PRIMER DESEMBOLSO 40% CV 441 MINTRABAJO		0	.00	11,200,000.00

Total Bruto	11,200,000.00
Total a Pagar	**$ 11.200.000,00**

CONDICION DE PAGO

Contado	Credito Clientes Nacionales	Efectivo	11.200.000,00

VALOR EN LETRAS

Once Millones Doscientos Mil Pesos M/Cte

OBSERVACIONES

#$36-01-01-000; CTO 441-2023;dceron@mintrabajo.gov.co#$

Elaborado e Impreso por Siigo SAS Nit: 830.048.145 -8

Firma Elaborado por : ADMINISTRADOR

Firma Recibido

A esta factura de venta aplican las normas relativas a la letra de cambio (artículo 5 Ley 1231 de 2008). Con esta el Comprador declara haber recibido real y materialmente las mercancías o prestación de servicios descritos en este título - Valor. **Resolución y/o Autorización de facturación No**18764042840501 **aprobado en** 2023-01-14 **vigente** 12 Meses, **prefijo** FE **desde el número** 501 **al** 1000

CUFE :e68c30221e1c877b9881c622e864433d62fa97804f35cf9f8e6e646cdc4b5337b13dadb486f11a70992e8d0aa13f037f

COPIA

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

EL SUSCRITO REVISOR FISCAL DEL CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA – CREPIB

Certifica:

Que el Centro Regional para la Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, con NIT 820.002.828-5, dentro de su estructura de funcionamiento y durante los últimos (6) meses, no cuenta con vinculación laboral, por tanto no tiene la obligación del pago de aportes parafiscales, por cuanto se han celebrado convenios de aportes en especie y estos convenios han suministrado el personal asumiendo los sueldos, prestaciones sociales y aportes parafiscales.

Respecto a la Ley 1393 de junio 12 de 2010, el CREPIB, exige a las personas que prestan sus servicios al Centro que deben estar inscritos al sistema de seguridad social y realizando sus aportes a salud, pensión y ARL para poder desarrollar sus funciones.

Certifico que igualmente el Centro se encuentra al día en la presentación y pago de las declaraciones de retención en la fuente, de IVA, además, la declaración de ingresos y patrimonio de las cuales el Centro es responsable.

Se expide a solicitud del interesado con destino al Ministerio del Trabajo, a los treinta y un (31) días del mes de mayo de 2023.

Atentamente,

DocuSigned by:



4A5AD5B581114A2...

LIBARDO PINZON NUNEZ

T.P. 66.370-T

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 14917838323

(415)7707212489984(8020) 000001491783832 3

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
8 2 0 0 0 2 8 2 8	5	Impuestos y Aduanas de Tunja 2 0	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	27. Fecha expedición
Persona jurídica 1			

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres

35. Razón social
CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA

36. Nombre comercial	37. Sigla
	CREPIB

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Boyacá 1 5	Tunja 0 0 1

41. Dirección principal
AV CENTRAL DEL NORTE 39 115 BRR LA COLINA BL 6 CA 3

42. Correo electrónico contabilidad@crepib.org.co

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	7 4 2 5 2 5 3	3 1 0 8 0 2 4 1 6 4

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades			Ocupación	
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código	1	2	51. Código	52. Número establecimientos
7 4 9 0	2 0 0 0 0 9 0 6	7 2 2 0	2 0 0 0 0 9 0 6	7 0 2 0				

Responsabilidades, Calidades y Atributos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
53. Código	5	7	9	1	4	4	2	4	8	5	2	5	5													

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar
07- Retención en la fuente a título de rent
09- Retención en la fuente en el impuesto
14- Informante de exogena
42- Obligado a llevar contabilidad
48 - Impuesto sobre las ventas - IVA
52 - Facturador electrónico
55 - Informante de Beneficiarios Finales

Obligados aduaneros

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54. Código										
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Exportadores

55. Forma	56. Tipo	Servicio	1	2	3
		57. Modo			
		58. CPC			

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0 61. Fecha 2023 - 06 - 01 / 11 : 36: 12

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso.
Parágrafo del artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 1625 de 2016
Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.
Firma autorizada:

984. Nombre PEREZ MARTINEZ ROSA NELY
985. Cargo Representante legal Certificado

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14917838323

(415)7707212489984(8020) **000001491783832 3**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
8 2 0 0 0 2 8 2 8	5	Impuestos y Aduanas de Tunja	2 0	

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza	2	63. Formas asociativas		64. Entidades o institutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados	
65. Fondos		66. Cooperativas		67. Sociedades y organismos extranjeros	
68. Sin personería jurídica		69. Otras organizaciones no clasificadas	8	70. Beneficio	2

Constitución, Registro y Última Reforma

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 1	
72. Número	0 0 1	
73. Fecha	2 0 0 0 0 9 0 6	
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 3	
76. Fecha de registro	2 0 0 0 0 9 2 5	
77. No. Matrícula mercantil	2 6 8 5	
78. Departamento	1 5	
79. Ciudad/Municipio	0 0 1	
Vigencia		
80. Desde	2 0 0 0 0 9 2 5	
81. Hasta	2 0 5 0 0 9 0 5	

Composición del Capital

82. Nacional	1 0 0 %
83. Nacional público	0 . 0 %
84. Nacional privado	1 0 0 . 0 %
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0 %
87. Extranjero privado	0 . 0 %

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control: Gobernación 9

Estado y Beneficio

Item	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de Identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1	8 0	2 0 1 8 0 4 2 0		-
2		Año Mes Día		-
3		Año Mes Día		-
4		Año Mes Día		-
5		Año Mes Día		-

Vinculación económica

93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. DV.

97. Nombre o razón social de la matriz o controlante

170. Número de identificación tributaria otorgado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP	

173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Representación

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14917838323

(415)7707212489984(8020) **000001491783832 3**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
8 2 0 0 0 2 8 2 8	5	Impuestos y Aduanas de Tunja	2 0

Representación

1

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación
REPRS LEGAL PRIN 1 8	2 0 2 3 0 5 3 1

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadaní 1 3	2 3 8 5 6 2 0 6		

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
PEREZ	MARTINEZ	ROSA	NELY

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

2

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

3

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

4

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

5

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14917838323

(415)7707212489984(8020) **000001491783832 3**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
8 2 0 0 0 2 8 2 8	5	Impuestos y Aduanas de Tunja	2 0	

Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales

1

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
Cédula de Ciudada 1 3	4 2 6 1 3 0 6		COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres
QUIJANO	RICO	MARCO	ANTONIO

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 0 6 0 3 2 3	

2

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
NIT 3 1	8 9 1 8 0 0 2 3 8	1	COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social: CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 0 6 0 3 2 3	

3

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
NIT 3 1	8 9 1 8 0 0 4 9 8	1	COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social: DEPARTAMENTO DE BOYACA

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 0 8 0 3 0 6	

4

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
NIT 3 1	8 0 0 1 3 0 9 0 4	2	COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social: FERNANDO BOHORQUEZ Y CIA S.A.S.

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 1 0 0 3 2 9	

5

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
NIT 3 1	8 9 1 8 0 0 3 3 0	1	COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social: UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 0 8 0 3 0 6	

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Revisor Fiscal y Contador

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14917838323

(415)7707212489984(8020) **000001491783832 3**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
		Impuestos y Aduanas de Tunja 2 0	

Revisor Fiscal y Contador

Revisor fiscal principal

124. Tipo de documento	125. Número de identificación	126. DV	127. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadanía 1 3	7 1 6 8 4 8 5		6 6 3 7 0 T

128. Primer apellido	129. Segundo apellido	130. Primer nombre	131. Otros nombres
PINZON	NUÑEZ	LIBARDO	

132. Número de Identificación Tributaria (NIT)	133. DV	134. Sociedad o firma designada

135. Fecha de nombramiento
2 0 1 9 0 7 1 1

Revisor fiscal suplente

136. Tipo de documento	137. Número de identificación	138. DV	139. Número de tarjeta profesional

140. Primer apellido	141. Segundo apellido	142. Primer nombre	143. Otros nombres

144. Número de Identificación Tributaria (NIT)	145. DV	146. Sociedad o firma designada

147. Fecha de nombramiento

Contador

148. Tipo de documento	149. Número de identificación	150. DV	151. Número de tarjeta profesional

152. Primer apellido	153. Segundo apellido	154. Primer nombre	155. Otros nombres

156. Número de Identificación Tributaria (NIT)	157. DV	158. Sociedad o firma designada

159. Fecha de nombramiento

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

ECONOMÍA SECTORIAL
Y GENERACIÓN DE EMPLEO EN
BOYACÁ

2022

Análisis de la evolución económica sectorial de Boyacá y su influencia en las capacidades de generación de empleo



COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
Trabajo Decente
ORMET Boyacá Observatorio Regional del Mercado de Trabajo
Gobernación de Boyacá
arepib

Economía sectorial y capacidades de generación de empleo.

Este documento constituye el entregable denominado: "Informe con 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"

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, Agosto del 2023.

ÍNDICE

Introducción **5**
Capacidad de Generación de Empleo Y Determinantes de la Demanda de Trabajo **6**
Crecimiento económico, economía sectorial y demanda por bienes y servicios 8
PIB Per cápita 11
Distribución sectorial del PIB departamental (Boyacá) 2013-2022pr 12
Demanda de bienes y servicios 14
Evolución del mercado laboral 19
Productividad del trabajo y otros factores de producción 29
Costos y política laboral 35
Salario Mínimo: 36
Informalidad 37
Expectativas empresariales 38
Conclusiones y Recomendaciones **42**
Bibliografía **43**

FIGURAS

Figura 1 América Latina y el Caribe (11 países) : evolución de la productividad laboral por sector de actividad económica, 2019-2022 7
Figura 2 PIB departamental, Crecimiento del PIB y PIB per cápita 2012-2022pr en Boyacá 9
Figura 3 Variación del PIB y Tasa de Desempleo en Boyacá 10
Figura 4 PIB departamental 2012-2021pr 11
Figura 5 Variación del PIB per cápita de Colombia 2021-2022-2023 12
Figura 6 Distribución sectorial del PIB departamental (Boyacá) 2013-2022pr 13
Figura 7 Tasa de crecimiento año corrido del Producto Interno Bruto 2017-2022pr por sectores de la economía Boyacense 14
Figura 8 PIB Colombia desde la Demanda agregada según componentes, variaciones trimestrales (2019 - 2023) 15
Figura 9 Índices de ventas nominales, reales y empleo total, y variación del Índice de empleo (2019-jun - 2023-jun Industria manufacturera Boyacá 16
Figura 10 Índices de ventas reales y variación del Índice de empleo (2019-jun - 2023-jun) Comercio y reparación de vehículos Boyacá 17
Figura 11 Variación ingresos corrientes promedio por ventas y servicios y variación personal ocupado(2020 - 2021(p)) Servicios Boyacá 19
Figura 12 Niveles de ocupación sector Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, Boyacá (2019-2022) (en miles) 23
Figura 13 Niveles de ocupación sector Comercio y reparación de vehículos, Boyacá (2019-2022) (en miles) 24

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

Figura 14 Niveles de ocupación sector Administración pública y defensa, educación y atención a la salud humana, Boyacá (2019-2022) (en miles) 24
Figura 15 Niveles de ocupación sector Industria manufacturera, Boyacá (2019-2022) (en miles) 24
Figura 16 Niveles de ocupación sector Explotación de minas y canteras, Boyacá (2019-2022) (en miles) 25
Figura 17 Niveles de ocupación sector Alojamiento y servicios de comida, Boyacá (2019-2022) (en miles) 25
Figura 18 Niveles de ocupación sector Construcción, Boyacá (2019-2022) (en miles) 26
Figura 19 Niveles de ocupación sector Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos, Boyacá (2019-2022) (en miles) 26
Figura 20 Niveles de ocupación sector Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, Boyacá (2019-2022) (en miles) 27
Figura 21 Niveles de ocupación sector Transporte y almacenamiento, Boyacá (2019-2022) (en miles) 27
Figura 22 Niveles de ocupación sector Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de derechos, Boyacá (2019-2022) (en miles) 28
Figura 23 Niveles de ocupación sector Información y comunicaciones, Boyacá (2019-2022) (en miles) 28
Figura 24 Niveles de ocupación sector Actividades financieras y de seguros, Boyacá (2019-2022) (en miles) 28
Figura 25 Niveles de ocupación sector Actividades inmobiliarias, Boyacá (2019-2022) (en miles) 29
Figura 26 Aporte servicios laborales (trabajo) a la variación del Valor Agregado Bruto (2005-2022), nivel Nacional. 30
Figura 27 Aporte del trabajo y el capital a la variación del PIB por sectores económicos (2019), nivel Nacional 31
Figura 28 Aporte del trabajo y el capital a la variación del PIB por sectores económicos (2020(p)) nivel Nacional 31
Figura 29 Aporte del trabajo y el capital a la variación del PIB por sectores económicos (2021(p)) nivel Nacional 32
Figura 30 Aporte al crecimiento del valor agregado del trabajo y el capital por sectores económicos (2022) nivel Nacional. 32
Figura 31 Aporte servicios laborales (trabajo) a la variación PIB (2005-2021(p)) según género nivel Nacional 33
Figura 32 Establecimientos, Valor Agregado, y Producción Bruta (2021) (p), Industria manufacturera Boyacá según divisiones CIIU (logaritmo natural) 34
Figura 33 Personal ocupado, Total activos, y Energía eléctrica consumida (2021 (p)), Industria manufacturera Boyacá según divisiones CIIU (logaritmo natural) 34
Figura 34 Total personal ocupado, Personal remunerado permanente, y Personal remunerado temporal (2021 (p)), Industria manufacturera Boyacá según divisiones 35
Figura 35 Variación del salario mínimo y la tasa de desempleo de Boyacá 2007-2023. 36
Figura 36 Salario mínimo y aportes del empleador 2018-2023. 37
Figura 37 Variación de la informalidad laboral de Colombia 2022-2023 38
Figura 38 Índice de Confianza Empresarial (ICE) y Tasa de Ocupación (2020-jun - 2022-nov) nivel nacional 39
Figura 39 Indicadores de Confianza Empresarial según sectores y Tasa de Ocupación (2020-jun - 2022-nov) nivel nacional 40
Figura 40 Indicadores de expectativas económicas próximos 12 meses y Tasa de Ocupación (2020-jun - 2022-nov) nivel nacional 40

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

Figura 41 Expectativas crecimiento volumen de ventas próximos 12 meses comparado a los últimos 12 meses por nivel y Tasa de Ocupación(2019-joct - 2023-jun), nivel Nacional..... 41

TABLAS

Tabla 1 Variación en los niveles de ocupación departamental periodo 2017-2021, y porcentaje de recuperación de la ocupación 20
Tabla 2 Variación de los niveles de ocupación a nivel nacional según sectores de la economía, y tasa de variación de la ocupación (periodo 2019-2023) 21
Tabla 3 Variación de los niveles de ocupación en Boyacá (en miles), según sectores de la economía, y porcentaje de ocupacional de recuperación periodo 2017-2021 22

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación
441 de 2023

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la evolución económica, social y legal de los principales sectores de Boyacá, se abre un panorama complejo y dinámico en el que convergen diversas variables que impactan directamente en su capacidad de generación de empleo. Este informe tiene como objetivo profundizar en el análisis de estas características, arrojando luz sobre cómo la productividad, los costos laborales, las expectativas empresariales y la informalidad se entrelazan para configurar el mercado laboral de la región en el periodo hasta el 2022, esto utilizando información oficial a nivel sectorial y departamental de acuerdo con su disponibilidad o a niveles nacionales.

En el transcurso del texto se observa que para el caso del sector manufacturero de Boyacá, se presentan asimetrías notables en la producción bruta y el valor agregado entre diferentes actividades productivas. Este fenómeno resalta la influencia de la tecnología y la automatización en la generación de empleo, enfatizando la importancia de fomentar la modernización y diversificación de este sector para promover empleos de calidad y mayor valor añadido. Además, el análisis de los costos laborales pone de manifiesto la relevancia de un equilibrio entre los aumentos salariales y la productividad, a fin de evitar impactos negativos en la generación de empleo.

La dinámica de la informalidad laboral también arroja luz sobre la capacidad de generación de empleo en Boyacá. Los vínculos entre los niveles de informalidad y la tasa de ocupación reflejan cómo la incertidumbre y las restricciones económicas durante la pandemia afectaron tanto la confianza empresarial como la demanda laboral. Estas conclusiones subrayan la importancia de abordar la informalidad para promover un mercado laboral más estable y productivo.

Un aspecto adicional crucial son las expectativas empresariales, que se relacionan con la demanda de trabajo de manera bidireccional. A medida que las perspectivas empresariales se vuelven más optimistas en relación con la situación económica futura, las empresas tienden a aumentar la demanda de trabajo para estar preparadas para satisfacer la demanda proyectada. Sin embargo, esta interacción puede ser influenciada por factores exógenos y la naturaleza única de cada sector.

Dentro de este contexto, las diferencias de aporte al valor agregado según género emergen como un aspecto crucial que impacta y se alinea con las conocidas brechas. Las variaciones anuales entre el aporte del trabajo masculino y femenino al Producto Interno Bruto (PIB) revelan la necesidad de abordar las brechas de género en el mercado laboral para lograr un crecimiento más equitativo y sostenible. La comprensión de estas dinámicas es esencial para informar políticas y estrategias que promuevan una mayor inclusión y participación de género en la fuerza laboral.

Este análisis sienta las bases para la formulación de conclusiones y recomendaciones de políticas públicas que puedan impulsar el mercado laboral en Boyacá. El entendimiento de estas complejas interacciones entre la productividad, los costos laborales, las expectativas empresariales y la informalidad proporciona una base sólida para tomar decisiones informadas y estratégicas que promuevan el crecimiento económico y la generación de empleo en la región. A través de este informe, se busca contribuir al diseño de políticas que aborden las desafíos del mercado laboral y fomenten un entorno más inclusivo y próspero para todos los habitantes de Boyacá.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

Capacidad de Generación de Empleo y Determinantes de la Demanda de Trabajo

La reconfiguración del crecimiento económico (Dell'Anna, 2021), la tecnología y la productividad (Damioli et al., 2021), los costos laborales (Gontero & Novella, 2021), las políticas gubernamentales (Pisciotti Ortega, 2021) y la demografía (Urdinola, 2021) son elementos fundamentales que están dando forma al mercado laboral actual, generando transformaciones significativas en la manera en que las empresas afrontan la contratación de personal y satisfacen sus necesidades de capital humano para la producción. En este sentido, los siguientes párrafos abordarán estos elementos clave a la hora de identificar la capacidad de generación de empleo de una empresa o sector, alineada con los niveles de demanda de trabajo que estas presentan.

En primer lugar, el comportamiento económico reciente en América Latina (2019-2021) ha ilustrado claramente la interdependencia entre el empleo y el producto interno bruto (PIB). En una etapa inicial, el crecimiento económico disminuyó un 5.3%, lo que repercutió en las ganancias empresariales y en la demanda general de bienes, propiciando una gradual reducción en las oportunidades de trabajo y llevando la tasa de desempleo a un 7.2%. Posteriormente, con una expansión económica del 4% en la región latinoamericana, se evidenció una mejora en la dinámica laboral con una reducción en la tasa de desempleo, situándola en un 6.7% (BID, 2021).

En segundo lugar, en el ámbito tecnológico, la experiencia y la evidencia sugieren que las tecnologías tienen impactos diversos en diversas áreas económicas y en la demanda laboral. En un primer nivel, se suele observar una relación inversa entre la creación de empleo y el avance tecnológico, ya que la automatización de ciertas tareas puede resultar en la eliminación de puestos de trabajo, con la subsiguiente sustitución de mano de obra por tecnología. Un estudio de Cueva et al. (2022) acerca del impacto tecnológico en el desempleo en América Latina para 16 países en el periodo 2000-2018, revela una correlación negativa y significativa a largo plazo, donde la relación va unidireccional de la tecnología hacia el desempleo. Por otro lado, el progreso tecnológico puede generar un entorno laboral mejorado y dar lugar a nuevas oportunidades de empleo, aunque este efecto positivo tiende a beneficiar principalmente a los trabajadores con mayores niveles de cualificación, lo que podría afectar adversamente a aquellos con menor formación (Burdin, 2022).

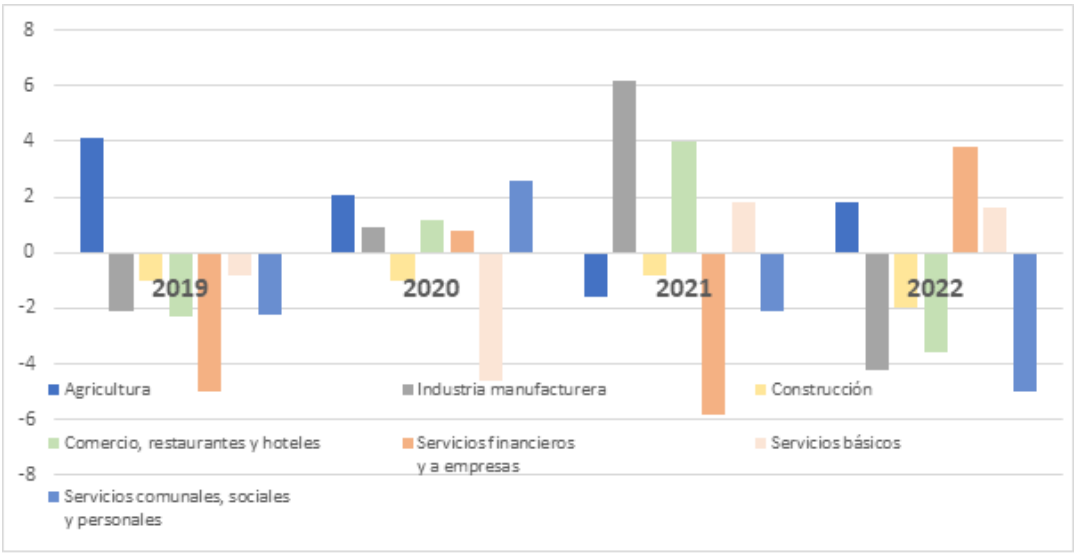
De acuerdo con lo anterior y en el contexto actual, donde la dinámica laboral está siendo moldeada por una serie de factores interconectados, es esencial considerar también la rápida evolución tecnológica y su impacto en la naturaleza misma del trabajo. La automatización, la inteligencia artificial y la digitalización están transformando la forma en que las tareas se realizan y cómo se organizan las actividades económicas e industrias. Esto no solo afecta la demanda de habilidades y el tipo de trabajo requerido, sino que también influye en la forma en que los trabajadores interactúan con sus empleos y las condiciones laborales que enfrentan. Es necesario reconocer este fenómeno y examinar cómo las políticas gubernamentales y las estrategias empresariales se adaptan a esta nueva realidad.

En tercer lugar, desde 2010, se ha observado una progresiva estabilización en el crecimiento de la productividad a nivel global, una tendencia atribuida al debilitamiento de las inversiones y la incertidumbre económica. Este fenómeno ha repercutido en la recuperación del empleo, al reducirse los incentivos para invertir en actividades productivas, lo que ha llevado a un desplazamiento de la inversión empresarial hacia la inversión residencial y a una disminución de las expectativas en el mercado. Estas circunstancias han impactado negativamente en la calidad del trabajo y en el bienestar general, propiciando la propagación de la pobreza y un aumento en la informalidad laboral. Además, la concentración industrial en ciertos sectores ha marginado a las pequeñas y medianas empresas, exacerbando la desigualdad laboral (perspectivas OIT).

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

La siguiente figura exhibe datos sobre las tasas de crecimiento del número de ocupados y su distribución por sector de actividad en América Latina y el Caribe, junto con la productividad laboral en la región. Aunque la mayoría mostró tasas de crecimiento positivas en 2020, para 2022 solo dos sectores, distintos de la agricultura (servicios financieros y a empresas, y servicios básicos), registraron aumentos en su productividad laboral. No obstante, estos mismos sectores vuelven a exhibir un rendimiento deficiente, semejante al que ha caracterizado este indicador desde 1980, presentando una caída del 2.0% en 2022.

Figura 1 América Latina y el Caribe (11 países) : evolución de la productividad laboral por sector de actividad económica, 2019-2022



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

En cuarto lugar, es crucial abordar los costos laborales y las políticas gubernamentales, áreas que han sido examinadas en diversos estudios. En su mayoría, estos estudios señalan que la implementación de un salario mínimo puede generar distorsiones económicas al intervenir en la oferta y la demanda, impidiendo que las fuerzas del mercado determinen el valor del trabajo. Sin embargo, esta perspectiva ortodoxa contrasta con enfoques heterodoxos más contemporáneos. Estos últimos argumentan que un mayor salario y su protección otorgan a los trabajadores un mayor poder adquisitivo, lo que se traduce en un incremento de la demanda de bienes y servicios, impulsando, en conjunto, una mayor demanda laboral (Benítez, 2021).

Además, en dicho ámbito de las políticas gubernamentales, es relevante destacar cómo los marcos regulatorios pueden influir en la creación y distribución de empleo. Las medidas que promuevan la educación y la capacitación, así como aquellas que fomenten la formalización del empleo, pueden tener un impacto significativo en la calidad del trabajo y en la movilidad social. Del mismo modo, las políticas de protección social y seguridad laboral son fundamentales para garantizar condiciones laborales justas y equitativas, especialmente en un entorno laboral en constante transformación.

Según el informe más reciente de seguimiento del BID, titulado "El Futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe", el sistema de pensiones y su estructura han adquirido una relevancia notable con un impacto significativo en el mercado laboral. En la región de América Latina y el Caribe, la escasa cobertura durante la etapa laboral activa y los niveles bajos de ahorro engendran un problema grave de regresividad y desprotección en la jubilación. Simultáneamente, en esta región, la tasa promedio de participación laboral de los adultos mayores es del 36% para hombres

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

y del 17% para mujeres, cifras significativamente superiores al 16% y 8%, respectivamente, observados en países de la OCDE.

Por último, los cambios demográficos, como la reducción constante de la tasa de natalidad y el continuo aumento de la esperanza de vida, ejercen un impacto notable en el empleo y su distribución en diversos sectores y ocupaciones, lo que podría intensificar el aumento de la desigualdad económica. La disminución de la población generalmente conlleva una menor demanda de bienes y servicios, lo que, a su vez, podría resultar en una reducción en la demanda de trabajo (Jimeno, 2019).

En el análisis de los factores demográficos, es relevante observar cómo los cambios en la composición de la fuerza laboral, como el envejecimiento poblacional y la diversidad cultural, están influyendo en la configuración del mercado laboral. Estos cambios pueden requerir enfoques más flexibles y adaptativos por parte de las empresas y las políticas públicas para garantizar que las oportunidades laborales sean inclusivas y sostenibles a largo plazo.

Es de suma importancia destacar que en los últimos años se ha producido un cambio en la estrategia de las empresas para atraer y retener talento. En lugar de concentrarse únicamente en la compensación económica, las ofertas laborales se han enfocado en la flexibilidad y el bienestar de los trabajadores. Las empresas han comprendido que proporcionar un entorno laboral adaptable y ajustado a las necesidades individuales puede ser un atractivo poderoso para los profesionales. La capacidad de elegir dónde trabajar y cómo estructurar la jornada laboral se ha convertido en un factor decisivo para muchos trabajadores (BID, 2022).

En conclusión, el panorama laboral actual está siendo moldeado por una serie de influencias interrelacionadas, desde factores económicos y tecnológicos hasta demográficos y políticos. Reconocer la complejidad de estas dinámicas y abordarlas de manera integral es esencial para asegurar un mercado laboral que sea justo, equitativo y adaptable a las necesidades cambiantes de los trabajadores y la sociedad en su conjunto.

En línea con lo anterior y la información disponible, en las siguientes secciones se abordarán las temáticas relacionadas con el crecimiento económico, economía sectorial y demanda por bienes y servicios; la evolución del mercado laboral en los últimos años; la productividad laboral y de los factores de producción; los costos laborales y política gubernamentales y las expectativas empresariales en el país.

Crecimiento económico, economía sectorial y demanda por bienes y servicios

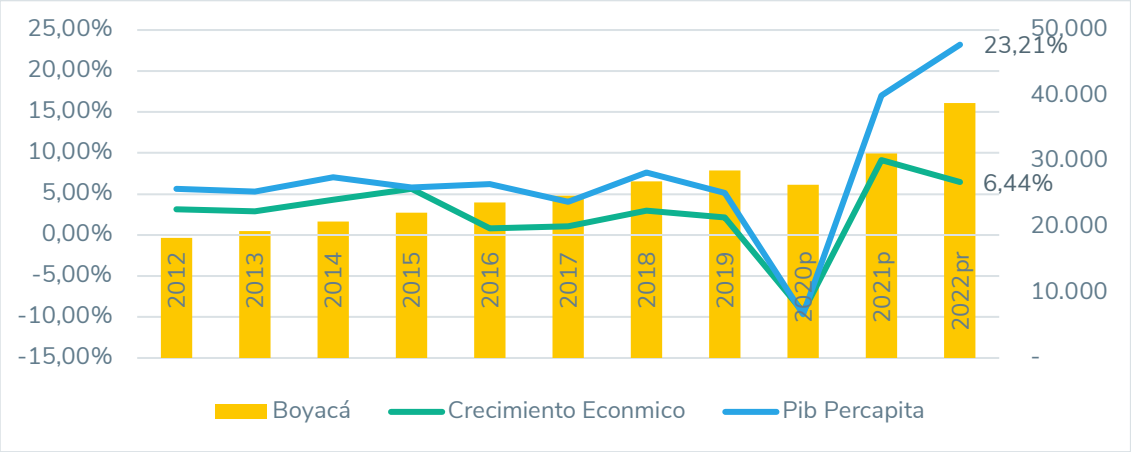
El crecimiento económico, al manifestarse como un aumento en la producción y la actividad económica en su conjunto, abarca desde la manufactura hasta los servicios y el comercio. Esta expansión de la capacidad productiva y las oportunidades comerciales tiene un impacto directo en la demanda de trabajo. Sin embargo, cuando el crecimiento económico se reduce, suele llevar consigo una disminución en la demanda de trabajo y en los niveles de empleabilidad (Gontero & Novella, 2021; OIT, 2022).

En el período comprendido entre 2012 y 2022, el departamento de Boyacá ha experimentado un notable aumento en su Producto Interno Bruto (PIB), como se detalla en la siguiente gráfica. A pesar de los desafíos impuestos por la crisis de la Covid-19, que impactaron negativamente en la producción local, para el año 2022, los indicadores económicos mostraron un considerable incremento en la producción de Boyacá, superando los niveles registrados antes de la pandemia.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

Durante los últimos años, se ha observado una tendencia similar en el comportamiento tanto del PIB total como del PIB per cápita en la región. Sin embargo, los datos correspondientes a estos dos indicadores revelan una marcada diferencia en su crecimiento para el año 2022, lo que crea una brecha significativa. En este contexto, el PIB per cápita experimenta un notorio repunte, con un crecimiento del 23.21%, mientras que el PIB total muestra un incremento más moderado, limitado al 6.44%. Esto sugiere que el departamento está experimentando una mejora en la distribución de la riqueza y, por ende, en el bienestar económico de los ciudadanos.

Figura 2 PIB departamental, Crecimiento del PIB y PIB per cápita 2012-2022pr en Boyacá



Fuente: Cuentas Nacionales DANE, PIB Departamental. Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015

La figura 3 captura una dinámica interesante en la evolución del departamento de Boyacá entre 2007 y 2022: la relación entre el crecimiento del PIB y la tasa de desempleo. Esta tendencia inversa sugiere una conexión significativa entre el desarrollo económico y el empleo en la región. Durante el período de 2008 a 2011, caracterizado por una recesión económica, observamos cómo el aumento de la tasa de desempleo se alinea con la disminución del crecimiento del PIB. Esto indica una interdependencia entre la actividad económica y las oportunidades laborales.

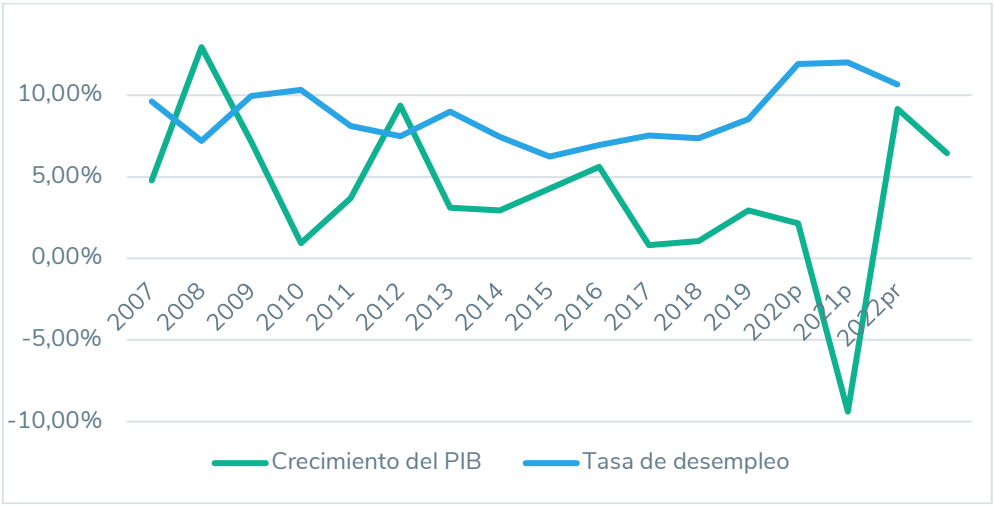
En un análisis más reciente, entre 2017 y 2022, se aprecian fluctuaciones en la actividad económica, marcadas por incrementos y disminuciones en el PIB. Estos cambios también se reflejan en los niveles de empleo en Boyacá. La interacción entre estos indicadores podría estar influenciada por factores como políticas gubernamentales, inversión extranjera, estacionalidad económica y eventos globales, que, en conjunto, moldean la trayectoria económica de la región y su efecto en el empleo.

Desde la perspectiva de la demanda de trabajo, tal como se explicó anteriormente, el estado de la economía, representado por su nivel de crecimiento económico, tiene un impacto directo en la demanda de trabajo y, en consecuencia, en la tasa de desempleo. Estos aspectos se evidencian de manera continua al analizar la evolución de la relación entre el crecimiento del PIB y la tasa de desempleo en Boyacá a lo largo del período examinado (Castillo-Morillo et al., 2022). Esta conexión entre el crecimiento económico y el empleo es un componente central para comprender la dinámica laboral en la región.

En conjunto, estas consideraciones subrayan la importancia crítica del crecimiento económico como catalizador de empleo y su influencia en la estabilidad laboral en Boyacá.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación
441 de 2023

Figura 3 Variación del PIB y Tasa de Desempleo en Boyacá



Fuente: Cuentas Nacionales DANE, los datos corresponden al año corrido para los años entre 2013 y 2021, para el año 2020 se integra lo correspondiente hasta el tercer trimestre.

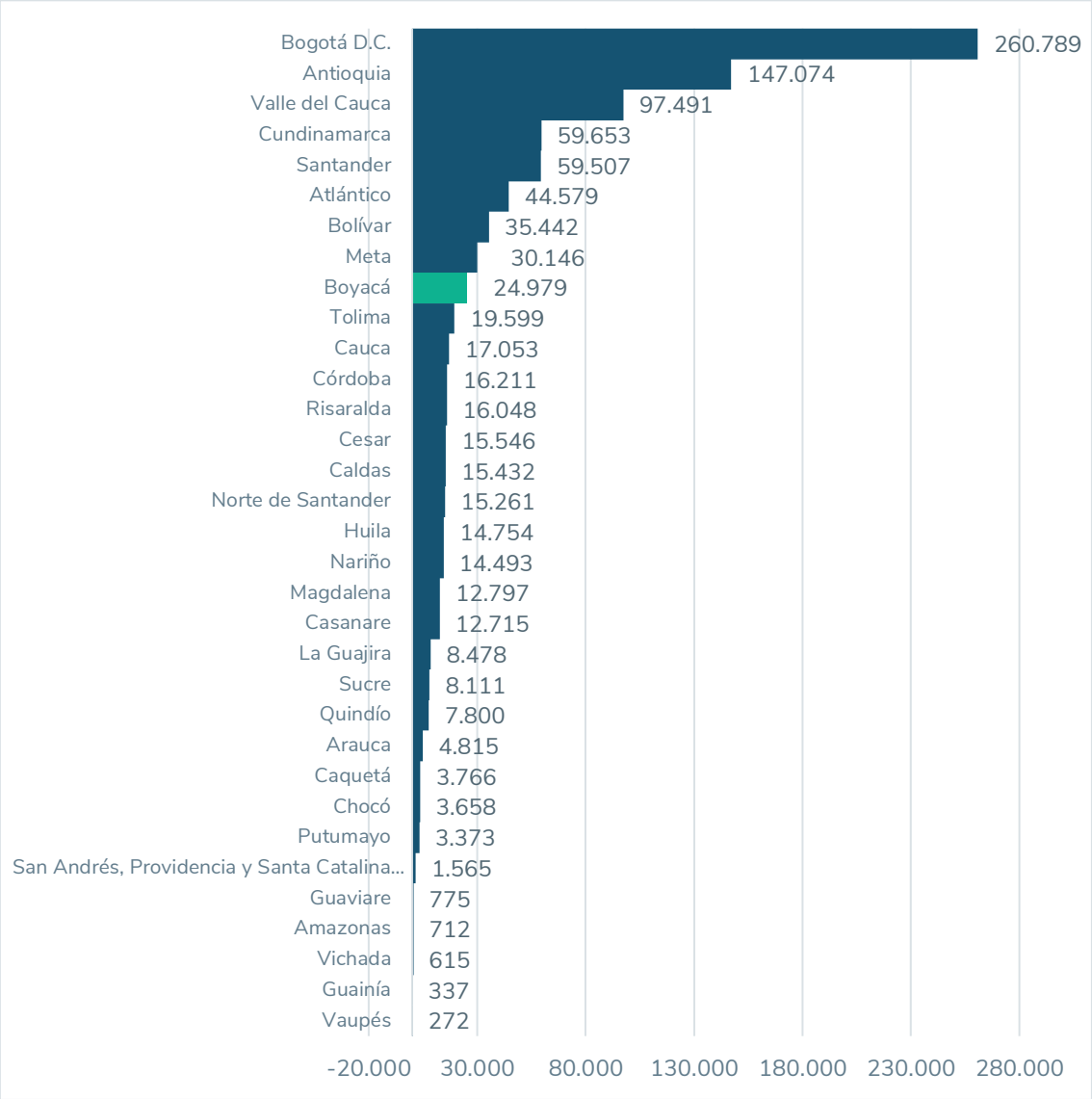
Los resultados del PIB departamental para Boyacá en el año 2022 arrojan luz sobre su posición relativa en términos de producción en comparación con otros departamentos. Al ocupar la novena posición en este ranking, de acuerdo con la siguiente figura, se evidencia así su contribución al nivel total de producción del país. Sin embargo, lo interesante radica en la constante mantención de esta posición a lo largo de años previos. Este hecho sugiere cierta estabilidad en la economía del departamento y en su capacidad de producción, a pesar de las variaciones económicas y las dinámicas del mercado.

La persistencia en la novena posición también podría indicar la existencia de factores estructurales y especializaciones económicas en Boyacá que influyen en su nivel de producción. Esto podría estar relacionado con sectores económicos específicos en los que el departamento tiene ventajas comparativas o históricas. Asimismo, la constante posición puede ser resultado de políticas y estrategias de desarrollo económico implementadas a nivel local.

Es importante destacar que el mantenimiento de las posiciones de producción en otros departamentos también podría reflejar tendencias nacionales o regionales en términos de estructura económica y producción. Estos hallazgos resaltan la complejidad de los factores que influyen en la economía regional y cómo estos se reflejan en las posiciones relativas de los departamentos en el panorama nacional.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación
441 de 2023

Figura 4 PIB departamental 2012-2021pr



Fuente: Cuentas Nacionales DANE, PIB Departamental. Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015

PIB Per cápita

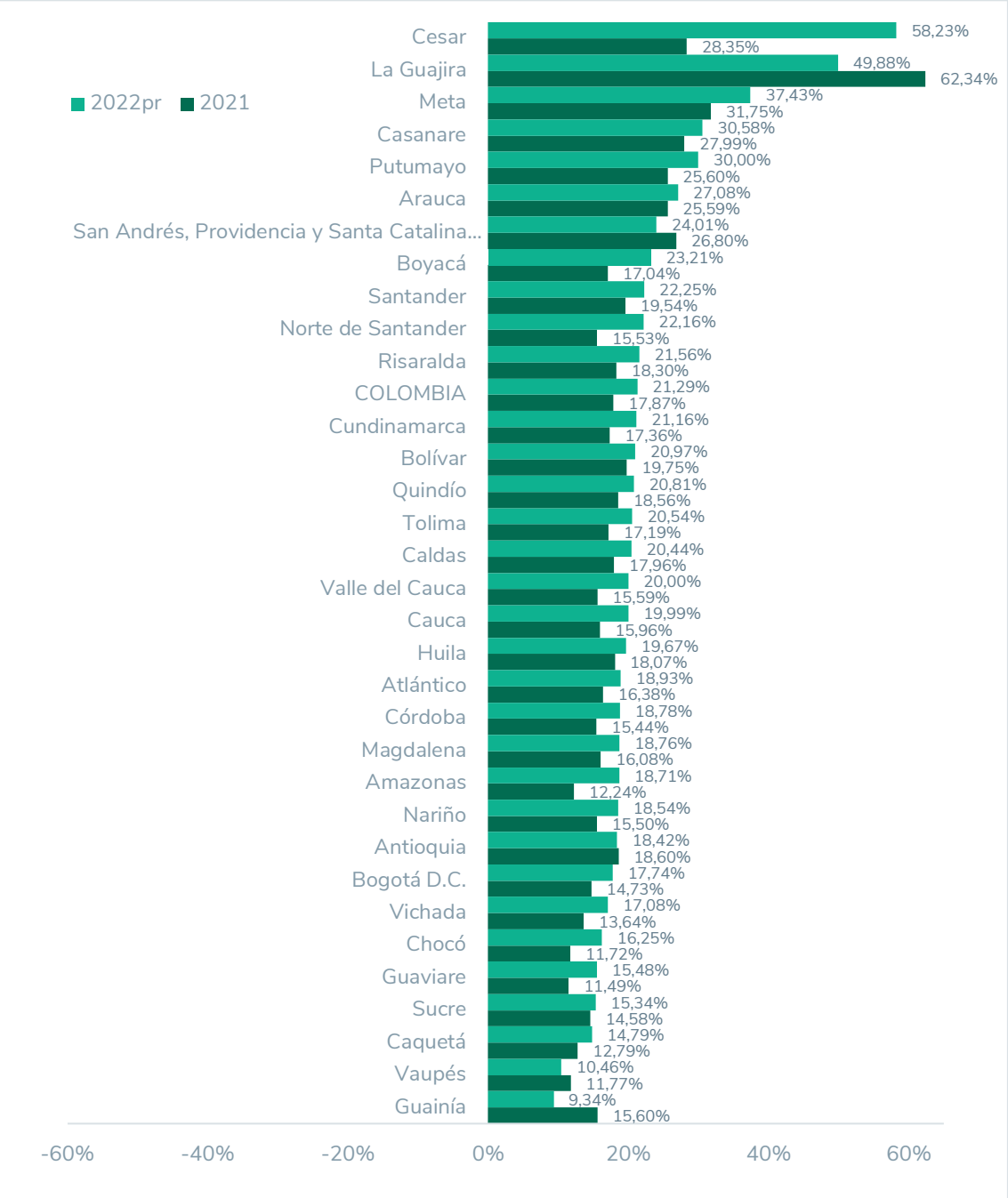
La medición del PIB per cápita a precios corrientes y su relación con la demanda de trabajo se basa en la capacidad económica de una población determinada. En esencia, el PIB per cápita representa una aproximación del ingreso promedio por individuo. Cuando este indicador experimenta un aumento, señala un incremento en el poder adquisitivo de los ciudadanos, lo que se traduce en una mayor capacidad para gastar en bienes y servicios, fomentando la creación de empleo. Por otro lado, una disminución en el PIB per cápita puede tener el efecto contrario (Alola et al., 2020).

Los datos relacionados con este indicador en Colombia, como se refleja en la siguiente figura, revelan que la variación experimentada en los últimos tres años ha sido principalmente resultado de las consecuencias estructurales de la pandemia. Durante el período de recuperación económica que abarca desde 2020 hasta 2021, es posible identificar aquellos departamentos que han demostrado los mayores incrementos en su Producto Interno Bruto (PIB) per cápita, destacándose Guajira, Meta y Cesar. En contraste, departamentos como Caquetá, Vaupés y Guaviare han mantenido niveles de crecimiento más bajos en comparación con los demás.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

Asimismo, la variación presentada durante 2021-2022 continúa en una trayectoria ascendente, reflejando tasas de crecimiento del PIB per cápita mayores a las del período anterior en la mayoría de los departamentos del país. Sin embargo, algunos departamentos han exhibido resultados inferiores en relación con este indicador, como es el caso de La Guajira, San Andrés, Antioquia, Vaupés y Guainía. En lo que respecta a Boyacá, los datos señalan una recuperación inicial del 17,04% en este indicador. Es importante destacar que durante el período de 2020-2021 se evidenció un leve crecimiento del 21,29%.

Figura 5 Variación del PIB per cápita de Colombia 2021-2022-2023



Fuente: Cuentas Nacionales DANE, PIB Departamental. Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015

Distribución sectorial del PIB departamental (Boyacá) 2013-2022pr

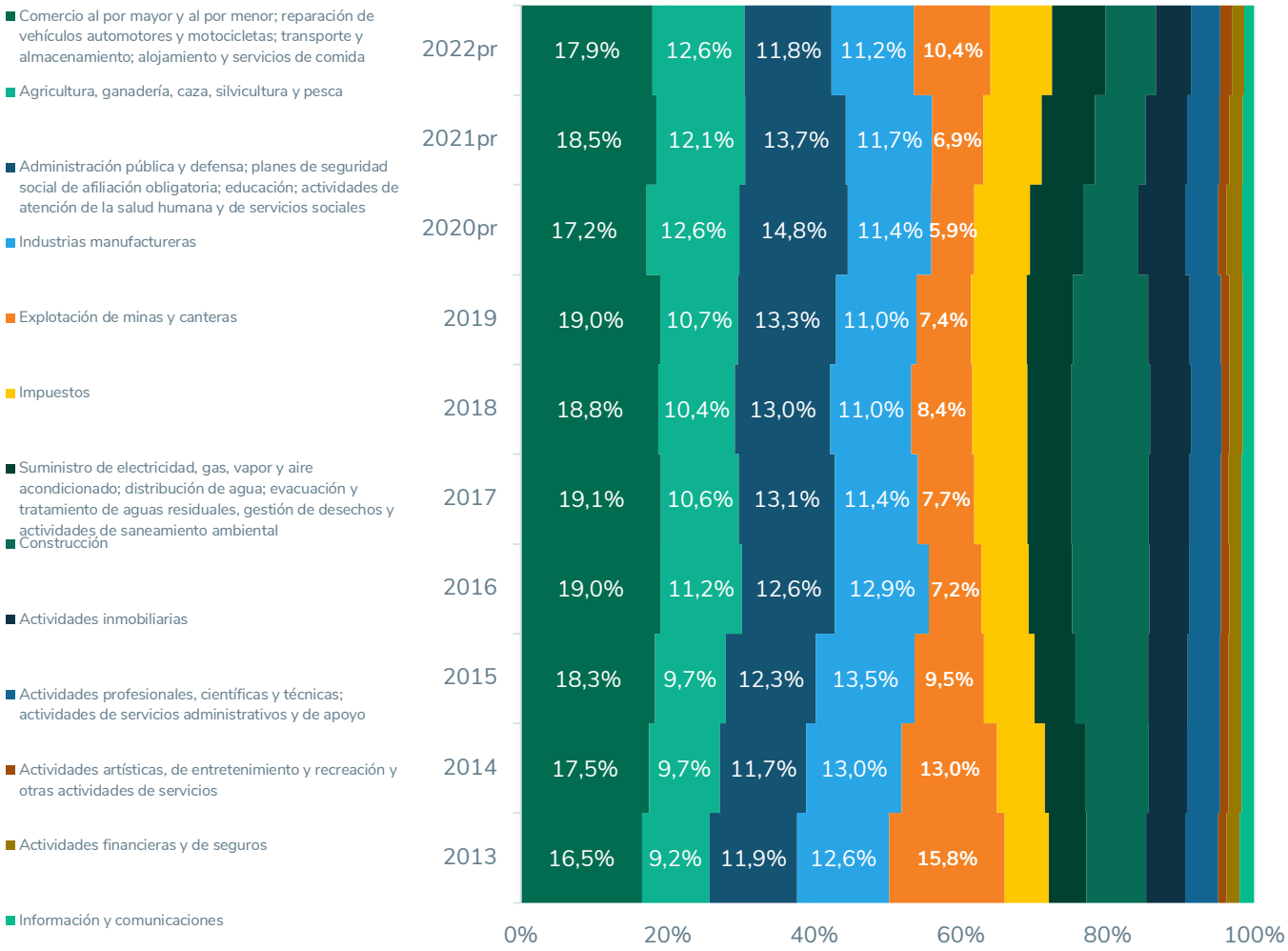
La siguiente figura muestra el desglose sectorial del Producto Interno Bruto (PIB) del departamento a lo largo de la última década. En este análisis, resulta evidente que ciertos

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA Trabajo arepib Convenio de asociación 441 de 2023

sectores han contribuido de manera significativa al PIB durante este período. El comercio destaca con una contribución del 17,9%, seguido por la agricultura con un 12,6% y la administración pública con un 11,8%. No obstante, sectores como las actividades artísticas, actividades financieras y de seguros, así como la información y comunicaciones, continúan manteniendo una participación menor en la producción total del departamento.

Es interesante observar cómo esta distribución sectorial del PIB resalta la diversificación económica de Boyacá, no obstante, la preeminencia del comercio y la agricultura sugiere la relevancia continua de sectores tradicionales en la economía del departamento. Por otro lado, la contribución más modesta de actividades artísticas y financieras puede indicar áreas que podrían explorar un mayor desarrollo para impulsar el crecimiento económico.

Figura 6 Distribución sectorial del PIB departamental (Boyacá) 2013-2022pr



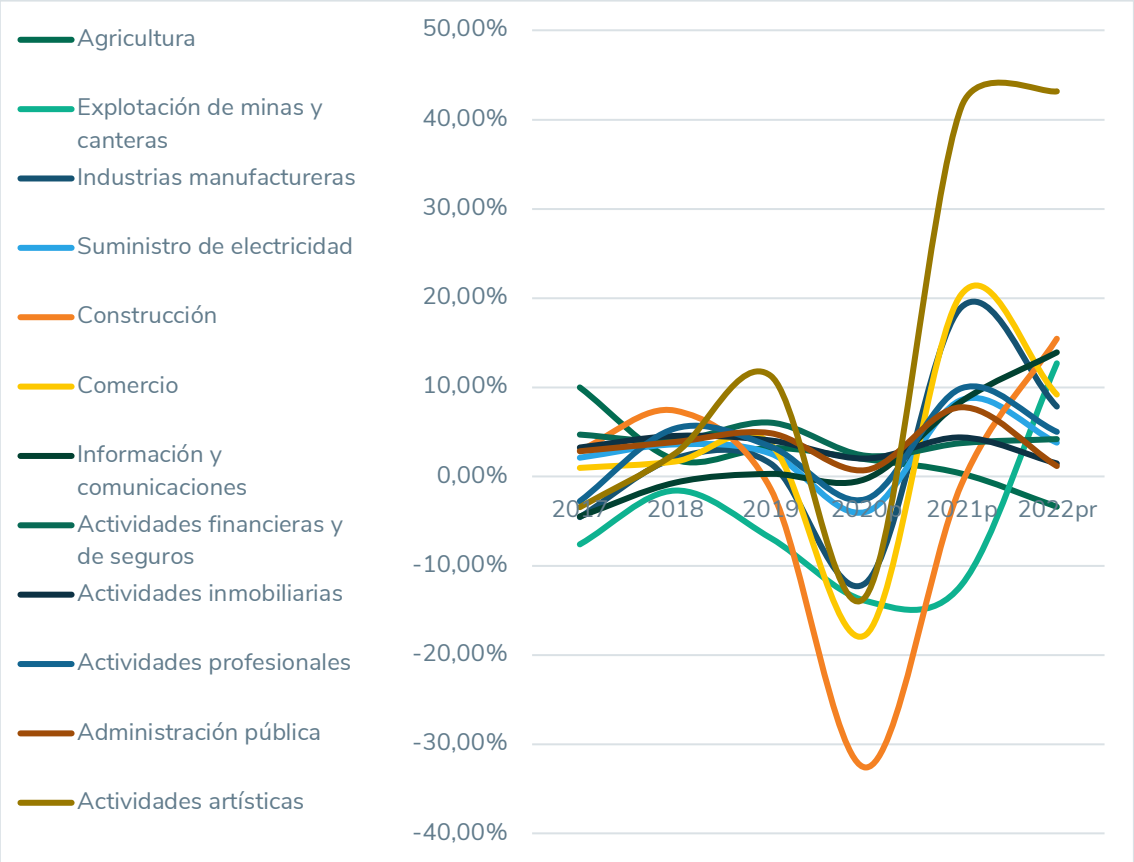
Fuente: Cuentas Nacionales DANE, PIB Departamental. Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

La siguiente figura refleja la dinámica de crecimiento por sectores económicos en Boyacá. Se observa una tendencia similar entre las diferentes actividades económicas. Entre ellas, las actividades artísticas, construcción, información y comunicaciones y de explotación de minas y canteras son notables, ya que han demostrado una trayectoria de recuperación más positiva desde el año 2021. Esto podría atribuirse a adaptaciones adecuadas ante las circunstancias cambiantes.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

Por otro lado, existe una situación contrastante en las actividades de agricultura, administración pública y actividades inmobiliarias, las cuales han experimentado un declive en su rendimiento durante los últimos tres años. Esta disminución podría estar vinculada a la incertidumbre económica y a cambios en la demanda debido a factores externos.

Figura 7 Tasa de crecimiento año corrido del Producto Interno Bruto 2017-2022pr por sectores de la economía Boyacense



Fuente: Cuentas Nacionales DANE, PIB Departamental. Series encadenadas de volumen con año de referencia 2015.

Demanda de bienes y servicios

La demanda de bienes y servicios constituye una variable con efectos y una relación teórica y empírica evidente en la demanda de trabajo. Esto se debe a que las variaciones en las ventas tienen un impacto directo en la generación de mayores niveles de inversión (FBK), lo que a su vez conduce a un aumento en la demanda de trabajo. En esta perspectiva, al analizar las ventas desde una óptica de demanda agregada, es posible identificar efectos asimétricos en la demanda de trabajo en distintos sectores económicos.

En otras palabras, la fluctuación en la demanda de bienes y servicios puede desencadenar un ciclo que influye en la actividad económica y la creación de empleo. Cuando las ventas aumentan, se impulsa la inversión y, por ende, se estimula la demanda de trabajadores para satisfacer la mayor producción. Sin embargo, es importante reconocer que estos efectos pueden variar de manera significativa entre diferentes sectores, ya que la relación entre las ventas y la demanda de trabajo puede ser más pronunciada en ciertas industrias que en otras.

PIB desde el enfoque de demanda

En línea con lo anterior, el análisis de las variaciones del PIB calculado desde el enfoque de la demanda agregada permite identificar los componentes que participan de manera más

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

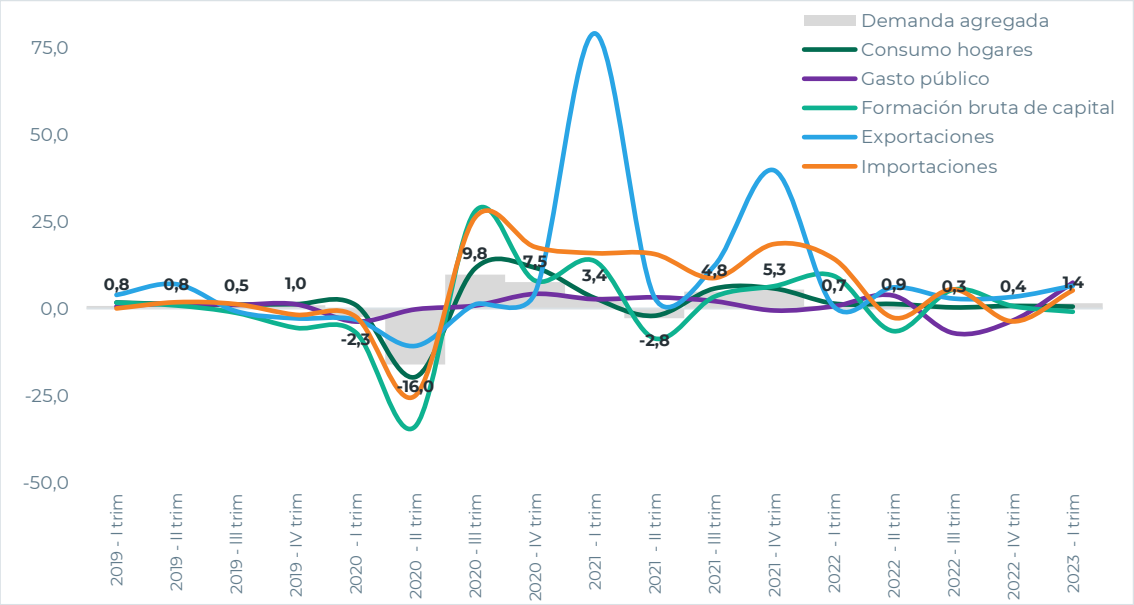
prominente en el ciclo económico, y de manera indirecta, en la demanda de trabajo. En particular, se observan patrones interesantes en relación con la demanda de trabajo y su posible correlación con la inversión (FBK) y la demanda agregada.

Durante el período de 2020, especialmente en los dos primeros trimestres marcados por la pandemia, se refleja una contracción significativa en la economía. El consumo de los hogares se redujo en un -19.7%, y la inversión en capital experimentó una abrupta disminución del -33.9%. Estos fenómenos se tradujeron en una marcada caída en la demanda agregada, que descendió en un -16.0%.

En contraste, a medida que la economía comenzó a recuperarse en el tercer trimestre de 2020, la FBK mostró una significativa expansión del 27.9%, seguida por un crecimiento continuo en los trimestres posteriores. Esto puede interpretarse como una señal de que las empresas estaban invirtiendo nuevamente en activos productivos, lo que pudo haber contribuido a la recuperación de la demanda de trabajo. La expansión de la FBK aportó a la generación de más oportunidades laborales en sectores relacionados con la inversión en infraestructura, tecnología y producción.

En general, parece existir una correlación entre la FBK y la demanda de trabajo; es decir, los períodos de expansión en la inversión en capital se relacionan con aumentos en la demanda de trabajo, ya que las empresas buscan contratar personal para operar y mantener los nuevos activos productivos. Sin embargo, esta correlación se ajusta según la naturaleza de los sectores económicos y la intensidad en el uso de factor trabajo o capital.

Figura 8 PIB Colombia desde la Demanda agregada según componentes, variaciones trimestrales (2019 - 2023)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Banco de la República.

Índices de ventas nominales, reales y empleo en la Industria manufacturera Boyacense.

Ahora bien, la demanda por bienes y servicios también puede ser vista o evidenciada a través de los índices de ventas nominales y reales que presentan una tendencia general creciente, lo que evidencia un crecimiento sostenido en la actividad económica a lo largo del tiempo. Al analizar estos índices en relación con el índice de empleo y su variación mensual, se pueden observar patrones interesantes. En períodos de aumento significativo en los índices de ventas reales, tiende a haber una variación positiva en la demanda de trabajo. Esta relación podría explicarse mediante la teoría económica, que sugiere que un incremento en las ventas puede estimular la

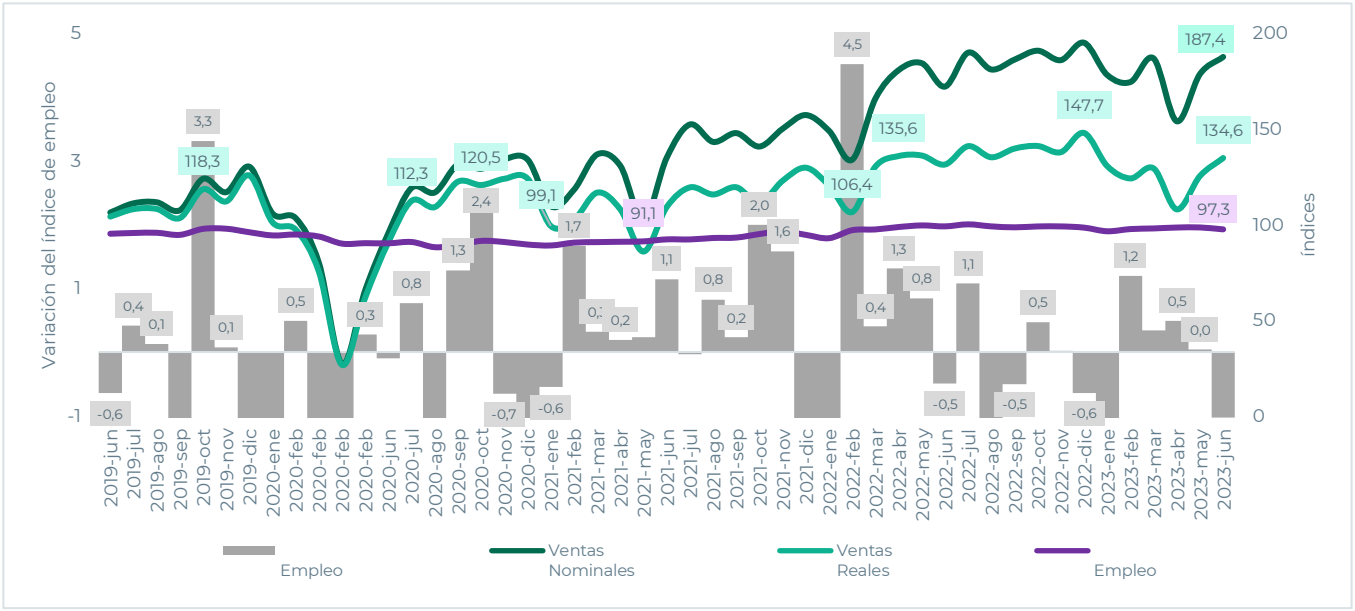
COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

demanda de bienes y servicios, lo que a su vez puede impulsar la contratación de más trabajadores para satisfacer esta demanda.

Profundizando aún más, los momentos de incremento en las ventas nominales y reales coinciden con un aumento en la variación del empleo, reforzando la idea de que un mayor volumen de ventas está directamente vinculado a una necesidad mayor de mano de obra. Por otro lado, en fases de desaceleración económica, se observa una concordancia en las variaciones de ventas y empleo. Esto sugiere que la reducción en las ventas puede llevar a una disminución en la demanda de trabajo debido a la menor necesidad de producción. No obstante, es esencial reconocer que esta relación es intrincada y está influenciada por varios factores, como la tecnología, la política económica y las condiciones del mercado laboral, como se ha señalado previamente.

En resumen, existe una relación discernible entre las ventas y el empleo en términos generales. Los períodos de aumento en las ventas tienden a estar correlacionados con incrementos en la variación del empleo, mientras que las disminuciones en las ventas pueden llevar a una contracción en la demanda de trabajo. No obstante, esta relación debe ser contemplada dentro de un contexto más amplio, considerando otras variables y factores para lograr una comprensión holística de la dinámica entre las ventas y la demanda de trabajo.

Figura 9 Índices de ventas nominales, reales y empleo total, y variación del Índice de empleo (2019-jun - 2023-jun Industria manufacturera Boyacá



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EMMET 2023-junio del DANE.

Índices de ventas nominales, reales y empleo en el Comercio y reparación de vehículos

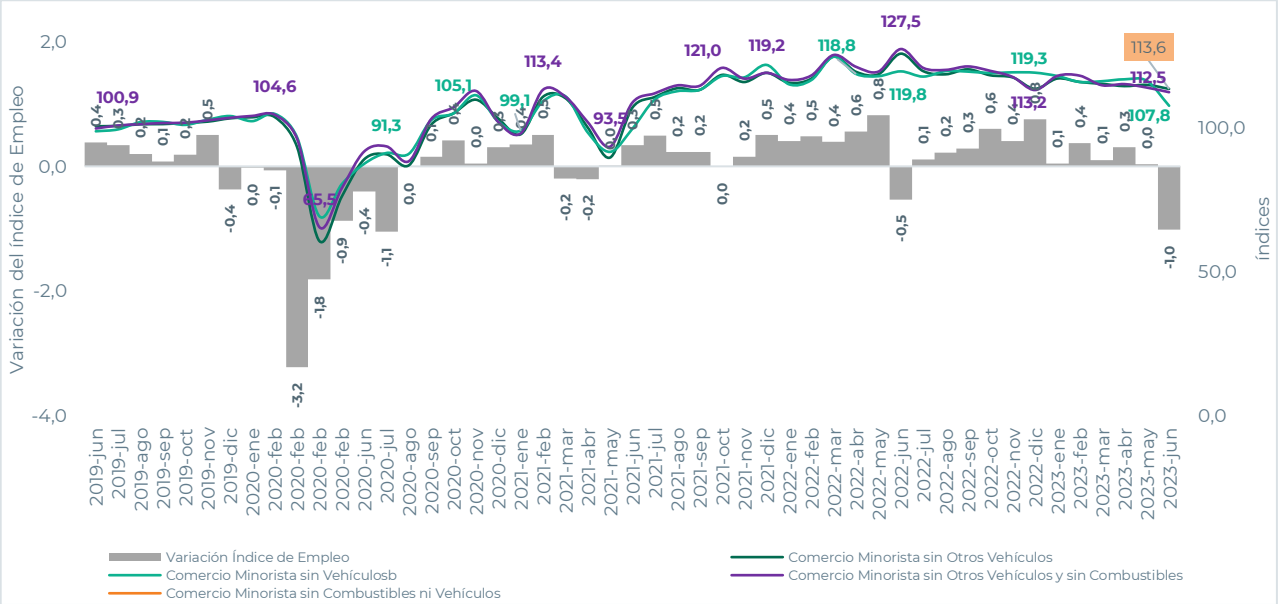
Al analizar el sector Comercio desde el mismo enfoque previo, se destaca que los índices de ventas nominales y reales presentan variaciones correlacionadas con el índice de empleo. En el período que abarca desde 2019 hasta 2023, el índice de ventas en la categoría "Comercio Minorista sin Otros Vehículos" experimentó un aumento de 13.7 puntos, mientras que en la categoría "Comercio Minorista sin Combustibles ni Vehículos" aumentó en 13.8 puntos. Durante este mismo lapso, el índice de empleo también experimentó variaciones, con un aumento de 0.4 puntos en "Comercio Minorista sin Otros Vehículos" y una disminución de 1.0 punto en "Comercio Minorista sin Combustibles ni Vehículos".

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

La variabilidad observada en los índices de ventas y empleo sugiere que la relación entre estas variables puede estar influenciada por factores más complejos. Aunque sería esperable que un incremento en las ventas se tradujera en un aumento en la demanda de trabajo para satisfacer la mayor demanda, este patrón no siempre es constante, lo que genera asimetrías en la dinámica laboral del sector. Por ejemplo, en ciertos casos, un aumento en las ventas puede conducir a ajustes en la gestión de la fuerza laboral existente en lugar de la contratación de nuevos empleados. En consecuencia, no se observarían efectos sobre la demanda de trabajo.

Además, otros factores, como la eficiencia operativa y las estrategias de negocio, también pueden desempeñar un papel en las variaciones del empleo. Las conjeturas sugieren que, aunque la demanda de bienes y servicios es un factor significativo que influye en la demanda de empleo en el sector Comercio minorista, otros elementos operativos y estratégicos pueden moderar esta relación. Decisiones de contratación influenciadas por efectos estacionales, la tecnología utilizada para automatizar ciertas tareas y las expectativas de demanda futura pueden desempeñar un papel crucial en esta dinámica.

Figura 10 Índices de ventas reales y variación del Índice de empleo (2019-jun - 2023-jun)
Comercio y reparación de vehículos Boyacá



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EMC 2023-junio del DANE.

Variación ingresos corrientes, personal ocupado y promedio por ventas y servicios en el sector Servicios Boyacense

Con respecto a la relación entre la demanda de bienes y servicios y la demanda de trabajo en el sector Servicios, se pueden identificar varias tendencias significativas. En primer lugar, en el ámbito de "Actividades de edición", se observa una disminución del empleo en un 8.4%. Esto podría estar vinculado a la transición hacia medios digitales y la competencia en línea, lo que posiblemente haya afectado la necesidad de trabajadores en las áreas tradicionales de edición impresa.

En contraposición, el sector de "Desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática y actividades relacionadas" presenta un aumento notable del empleo en un 13.2%. Este incremento podría ser impulsado por la creciente demanda de soluciones tecnológicas, servicios de consultoría en tecnología de la información y desarrollo de software. Estas necesidades han

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

surgido como respuesta a la digitalización en constante evolución y la demanda de adaptación tecnológica en las empresas.

Otro aspecto relevante es el sector de "Actividades de centros de llamadas (call center)", que también experimenta una variación positiva en el empleo del 14.6%. Este aumento podría reflejar una creciente demanda de servicios de atención al cliente y soporte técnico. Muchas empresas externalizan estas funciones para mejorar la satisfacción del cliente y garantizar una asistencia eficiente.

En lo que concierne a los ingresos promedio por ventas de bienes y servicios, la sección de "Actividades de atención de la salud humana" muestra un impresionante aumento del 35.1%. Esta tendencia posiblemente refleje un mayor enfoque en la salud y el bienestar, junto con la creciente demanda de servicios médicos y de atención médica en la sociedad actual.

En general, los patrones observados en las variaciones del empleo y los ingresos por ventas en diferentes sectores económicos reflejan la interacción entre factores como la tecnología, las tendencias de consumo, la competencia en línea y los cambios en las necesidades y preferencias de la población. Estos elementos se entrelazan para dar forma a la dinámica laboral y empresarial en el sector de servicios. La adopción acelerada de tecnologías digitales ha redefinido la forma en que las empresas operan y cómo los consumidores acceden a productos y servicios. Las organizaciones que logran adaptarse eficazmente a este entorno en constante cambio pueden experimentar crecimiento en la demanda de trabajo, como se observa en el caso del subsector de "Desarrollo de sistemas informáticos, consultoría informática y actividades relacionadas".

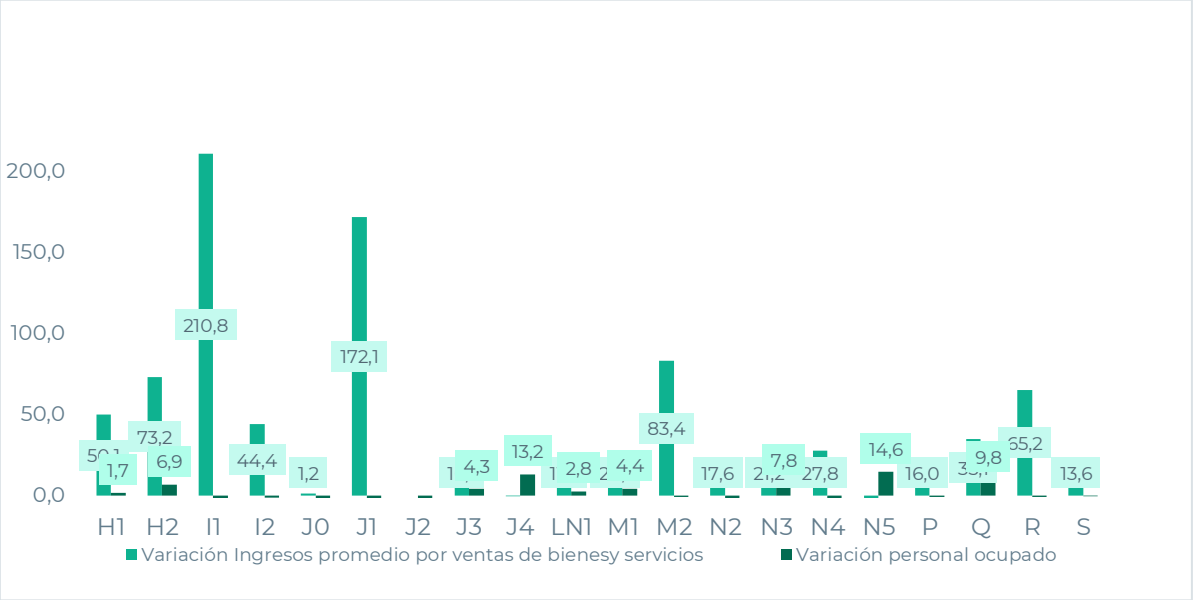
Adicionalmente, la competencia en línea ha ampliado las posibilidades para que las empresas lleguen a un público global, pero también ha intensificado la competencia. Las empresas que no pueden diferenciarse en términos de calidad, innovación o experiencia del cliente pueden enfrentar desafíos en cuanto su capacidad de generación y mantenimiento de puestos de trabajo, como se refleja en el descenso de empleo en "Actividades de edición". Por otro lado, la externalización de funciones como los "Call center" ha demostrado ser una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción del cliente y optimizar recursos, resultando en un aumento de la demanda de trabajo en este ámbito.

En este sector, las transformaciones en las preferencias de los consumidores también desempeñan un papel crucial. El incremento en los ingresos en "Actividades de atención de la salud humana" puede estar relacionado con la creciente conciencia de la salud y el aumento de la inversión en servicios médicos y de bienestar. A medida que las personas buscan un mayor acceso a servicios de atención médica, se alimenta el crecimiento en la demanda de trabajo en dicho sector.

En conjunto, el análisis de la relación entre la demanda de bienes y servicios y la demanda de trabajo en el sector Servicios ilustra la complejidad de la interacción entre múltiples factores económicos y sociales. Adaptarse a estas transformaciones en constante evolución, mantener la competitividad y satisfacer las cambiantes preferencias de los consumidores son elementos críticos que moldean las variaciones en la demanda de trabajo y las capacidades de generación de empleo en las diferentes actividades económicas.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación
441 de 2023

Figura 11 Variación ingresos corrientes promedio por ventas y servicios y variación personal ocupado(2020 - 2021(p)) Servicios Boyacá



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EMS 2023-jun del DANE.

Evolución del mercado laboral

Tendencias sectoriales del empleo en Colombia y departamentos

En el escenario poscrisis de Covid-19, el mercado laboral colombiano presenta una compleja amalgama de dinámicas que varían según los sectores y departamentos. Según el informe del mercado laboral del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de mayo de 2023, resalta que el sector de Comercio y reparación de vehículos lidera la recuperación con la generación de 356 mil nuevos empleos en el periodo de mayo 2022 a mayo 2023. Le siguen los sectores de Industrias manufactureras, con la creación de 213 mil empleos, y Alojamiento y servicios de comida, que generó 136 mil empleos. Por otro lado, el sector de Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura experimentó una disminución de -93 mil empleos, indicando una pérdida en su contribución laboral.

Desplazando la mirada hacia un análisis más detallado de las dinámicas laborales a nivel departamental y sectorial, el estudio del "Semáforo del Mercado Laboral" del Ministerio de Trabajo (consultar tabla 1) para el periodo 2017-2021, revela tendencias contrastantes en diferentes regiones. Departamentos como Chocó, por ejemplo, han atravesado oscilaciones que van desde una recuperación laboral positiva en 2020 hasta un deterioro en 2021. Estas fluctuaciones se relacionan con desafíos estructurales y limitaciones en la capacidad de absorber la oferta laboral, lo que ejerce influencia en las tendencias sectoriales.

En contrapartida, territorios como Cundinamarca, Antioquia y Atlántico exhiben patrones de recuperación laboral más alentadores. En el periodo 2017-2021, estos departamentos lograron generar en promedio 156 mil, 121 mil y 70 mil nuevos empleos respectivamente. Este impulso proviene de sectores clave en estas regiones, como la Construcción y los Servicios de Alojamiento, que tienen encadenamientos hacia arriba (upstream)y hacia abajo (downstream), en sus cadenas productivas. En la siguiente tabla observamos estas estadísticas de recuperación o evolución departamental en términos del empleo.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

Tabla 1 Variación en los niveles de ocupación departamental periodo 2017-2021, y porcentaje de recuperación de la ocupación

Departamentos	2017	2018	2019	2020	2021	Variación promedio nivel de ocupación 2017-2021	% Recuperación
Chocó	6,689	1,765	-11,961	-12,631	-8,555	-24,693	80.6
Cesar	14,927	3,543	10,726	-18,082	30,119	41,233	104.0
Bolívar	-1,823	25,671	16,148	-26,681	25,841	39,156	99.9
La Guajira	15,512	15,215	5,316	-11,295	96	24,844	95.2
Bogotá	-30,034	34,982	46,144	-202,071	129,6	-21,379	96.5
Antioquia	36,47	10,368	52,431	-100,342	122,32	121,247	101.2
Valle del Cauca	6,527	52	5,048	-120,84	66,205	-43,008	95.3
Cundinamarca	37,062	32,836	30,016	-6,242	63,255	156,927	106.4
Santander	6,118	11,871	-1,447	-58,942	40,393	-2,007	97.1
Atlántico	14,281	19,858	27,241	-28,384	37,141	70,137	101.2
Cauca	15,626	10,585	-14,601	-22,537	30,943	20,016	102.0
Huila	2,179	-908	9,739	-21,92	27,468	16,558	101.8
Norte de Santander	12,112	-309	9,16	-26,203	26,506	21,266	100.1
Magdalena	11,786	2,148	15,867	-26,775	25,45	28,476	99.6
Nariño	9,915	-10,511	-4,305	-18,646	19,464	-4,083	100.2
Meta	8,517	2,336	-2,768	-34,792	19,033	-7,674	94.3
Córdoba	10,528	16,917	-22,206	-38,921	16,783	-16,899	95.4
Quindío	1,608	1,835	-1,668	-17,166	10,212	-5,179	95.3
Sucre	6,283	13,214	-2,982	-17,786	8,964	7,693	96.6
Risaralda	3,082	3,536	-3,883	-26,505	8,077	-15,693	93.1
Boyacá	-2,736	7,876	-10,604	-35,569	4,931	-36,102	90.3
Caquetá	-1,94	834	-4,858	-5,13	4,372	-6,722	99.3
Tolima	-6,279	-2,283	-16,849	-33,337	13,248	-45,5	94.4
Caldas	2,405	2,598	-2,569	-14,349	3,017	-8,898	95.8
Total, departamentos	178,814	204,028	127,137	-925,148	724,884	309,715	98.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la información calculada por SAMPL-DGPESF-Min trabajo con base en GEIH-DANE, en el estudio de las dinámicas laborales durante la pandemia.

De manera general, ciertos sectores como Actividades profesionales, Comercio y reparación de vehículos, Industria manufacturera y Transporte y almacenamiento han demostrado un dinamismo notable en la mayor parte del territorio nacional, contribuyendo a la recuperación laboral en departamentos como Antioquia, Atlántico, Bogotá, Meta, Nariño, Norte de Santander, Santander y Valle del Cauca. Esto ha llevado a una disminución moderada en las tasas de desempleo en estas regiones. En contraste, sectores como Administración pública, Actividades artísticas y de servicios, Servicios públicos y Agricultura, caza, pesca y silvicultura han experimentado un menor dinamismo, lo que contribuye a explicar la dinámica laboral desfavorable en departamentos como Sucre, Risaralda y Cundinamarca. En términos generales, de los veintitrés departamentos analizados, dieciocho han presentado indicadores favorables y dinámicos de recuperación en sus niveles de ocupación. Esto ha sido posible gracias a la resiliencia de los sectores económicos predominantes, que han logrado absorber casi por completo los empleos perdidos durante la crisis.

En particular, el sector de Comercio y reparación de vehículos ha mostrado un rendimiento sobresaliente en términos de recuperación, experimentando un crecimiento del 2,5% en la población ocupada durante el periodo 2019-2023. Al desglosar en subsectores, se observa que actividades relacionadas con alimentos y productos farmacéuticos han contribuido en mayor

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

medida a la ocupación (con un 2,1% y 1,2% respectivamente). Sin embargo, hay actividades como los artículos culturales y de entretenimiento, así como Otros enseres domésticos en establecimientos especializados, que han tenido participaciones negativas en la ocupación del sector (con -0,3% y -0,8% respectivamente).

Tabla 2 Variación de los niveles de ocupación a nivel nacional según sectores de la economía, y tasa de variación de la ocupación (periodo 2019-2023)

Sector	Niveles de ocupación (en miles)			Tasa de variación de la ocupación	
	may-19	may-22	may-23	Var. (2019-2023)	Var. (2022-2023)
Agricultura, ganadería	3119	3550	3456	10,82%	-2,63%
Suministro de electricidad, gas, agua	685	525	495	-27,66%	-5,64%
Industrias manufactureras	2312	2198	2411	4,30%	9,70%
Construcción	1383	1514	1432	3,58%	-5,42%
Comercio y reparación de vehículos	4065	3774	4130	1,59%	9,42%
Alojamiento y servicios de comida	1447	1400	1537	6,20%	9,73%
Transporte y almacenamiento	1491	1659	1737	16,52%	4,72%
Información y comunicaciones	342	338	414	21,05%	22,59%
Actividades financieras	296	444	468	57,83%	5,43%
Actividades inmobiliarias	260	228	246	-5,37%	8,16%
Actividades profesionales, científicas	1301	1726	1754	34,82%	1,58%
Administración pública y defensa	2673	2855	2721	1,79%	-4,70%
Actividades artísticas, entretenimiento	1822	1958	1761	-3,33%	-10,02%

Fuente: Elaboración propia a partir del mercado laboral del DANE, mayo 2023.

Dentro del sector Servicios[1], algunos subsectores han experimentado tasas de crecimiento de ocupación dignas de mención. Ejemplos notables incluyen las Actividades de centros de llamadas (Call center), el Desarrollo de sistemas informáticos y la Salud humana privada con internación. Sin embargo, otros subsectores, como la Producción de películas cinematográficas y programas de televisión, muestran tendencias de transición o rezago en su proceso de recuperación en términos de ocupación.

En el ámbito del sector de Alojamiento y servicios de comida[2], se observa una dinámica positiva en el incremento de los niveles de ocupación. Durante el periodo 2022-2023, este sector ha experimentado un impresionante crecimiento del 10,6% en su nivel de ocupación. Por otro lado, en el sector Industria manufacturera, aunque se registra una ligera disminución del 0,1% de ocupados entre 2022-2023, el análisis conjunto para el periodo más amplio de 2019-2023 revela un crecimiento favorable del 0,4% en la ocupación.

[1] Información extraída del Boletín Técnico de la Encuesta Mensual de Servicios (EMS), mayo, 2023 (DANE).
[2] Información extraída del Boletín Técnico de la Encuesta Mensual de Alojamiento (EMA), mayo, 2023 (DANE).

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

En contraste, el sector de Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura muestra una tendencia decreciente en la ocupación, con una pérdida de 93 mil empleos entre 2022-2023. A pesar de esta caída, es importante resaltar que este sector continúa empleando a 3,4 millones de trabajadores y contribuye con un significativo 15,3% del empleo total nacional a mayo de 2023.

Economía Boyacense y dinámica sectorial del empleo

La economía de Boyacá se encuentra en un proceso de transformación sectorial, caracterizado por el aumento y predominio del sector de servicios en su producción. Esta transición ha llevado a una reducción en la contribución proporcional de los sectores primario y secundario en términos de empleo y producción a nivel nacional. A pesar de esta tendencia, los sectores de Agricultura e Industria manufacturera siguen siendo factores fundamentales en la explicación de las dinámicas de ocupación en el departamento, con 129 mil y 41 mil ocupados, respectivamente, para el año 2022. Esta reestructuración económica de Boyacá se ha gestado desde mediados de la década de los 70 (Reina y Rubio, 2016), en gran parte influenciada por tasas de crecimiento desiguales entre sectores, impulsadas por factores externos y diferencias en la productividad de los factores, que han favorecido el crecimiento del sector servicios a expensas del sector primario.

En términos generales, el mercado laboral de Boyacá muestra signos de recuperación en los niveles de ocupación, al alcanzar 528 mil ocupados en 2022, en comparación con los 530 mil ocupados previos a la crisis del Covid-19 en 2019. Al examinar la estructura sectorial, es posible identificar sectores que demuestran un mayor dinamismo en la recuperación y generación de empleo. Sectores como Transporte y almacenamiento, Información y comunicación, y Administración pública destacan al presentar porcentajes de recuperación que superan los empleos que se perdieron durante la crisis, con aumentos en los niveles de ocupación del 13%, 50% y 8,3%, respectivamente. Sin embargo, también existen sectores, como Actividades inmobiliarias, que han experimentado una disminución significativa del 50% en sus niveles de ocupación durante el periodo 2017-2022.

Por su parte, el sector Industria manufacturera, además, experimentó una disminución en el empleo entre 2017 y 2021, pero logró una pronta recuperación en 2022 con 14 mil ocupados adicionales. No obstante, algunos sectores enfrentan desafíos para recuperar los empleos perdidos, como el sector Agricultura, que aún no ha logrado recuperar 42 mil empleos durante el periodo 2017-2022.

Al analizar la siguiente tabla, que surge del estudio de las dinámicas laborales de recuperación a nivel sectorial, se pueden apreciar las disparidades en la recuperación entre sectores a lo largo de los años y para el promedio de los últimos cinco años.

Tabla 3 Variación de los niveles de ocupación en Boyacá (en miles), según sectores de la economía, y porcentaje de ocupacional de recuperación periodo 2017-2021

Sector	2017	2018	2019	2020	2021	2017-2021	% Recuperación
Agropecuario	6,626	11,319	-23,029	-24,12	-19,795	-9,8	72.9
Industria	-988	843	2,836	2,8	-2,545	589	100.9
Servicios	-6,56	4,674	-7,221	-7,118	6,214	-2,002	97.7
Construcción	-187	-1,449	-1,68	-5,855	2,017	-1,431	88.0
Comercio y reparación de vehículos	2,793	-546	747	-22,549	5,123	-2,886	81.2
Alojamiento y servicios de comida	-8,513	3,094	310	-7,139	1,671	-2,115	81.3
Transporte y almacenamiento	-98	-2,395	446	-5,919	8,633	133	111.6

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA Trabajo arepib Convenio de asociación 441 de 2023

Actividades financieras	459	-771	102	145	1,184	224	145.6
Actividades inmobiliarias	947	-12	-1,001	1,196	-1,26	-26	96.5
Actividades profesionales, científicas	2,124	-1,519	-3,623	744	2,172	-20	115.7
Administración pública	3,729	-2,282	-151	-1,784	3,147	532	102.2
Actividades artísticas	-106	555	-233	-5,788	-1,457	-1,406	76.0
Total, ocupado Boyacá	1,394	10,122	-32,633	-75,957	7,046	-18,006	86.9

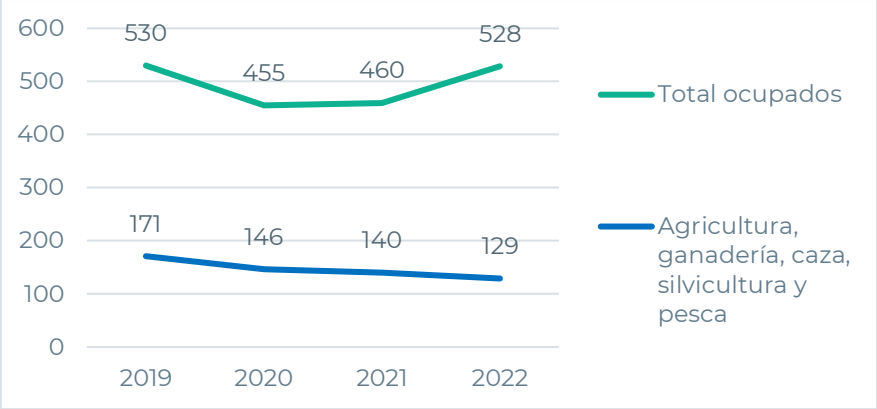
Fuente: Elaboración propia a partir de la información calculada por SAMPL-DGPESF-Min trabajo con base en GEIH-DANE, en el estudio de las dinámicas laborales durante la pandemia.

Variaciones sectoriales del empleo en Boyacá

El presente análisis descriptivo por sectores económicos describe el comportamiento en términos de niveles de población ocupada y tasas de variación promedio para el periodo de referencia 2019-2022.

a.) ***Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca:*** las actividades del sector primarioconcentran los mayores niveles de población ocupada en el departamento (129 mil ocupados en 2022) a pesar de la tendencia a la secularización hacia el sector terciario. Conrelación a lo precedente, este sector registra una tasa de crecimiento promedio de -24,51en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a una disminución o pérdida de 42 mil personas ocupadas.

Figura 12 Niveles de ocupación sector Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, Boyacá (2019-2022) (en miles)

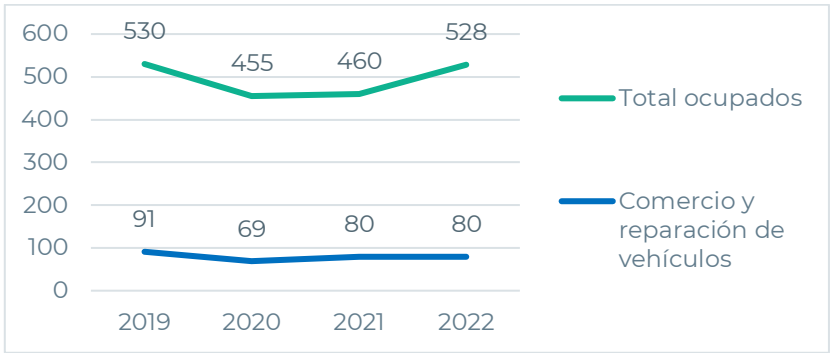


Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

b.) ***Comercio y reparación de vehículos:*** constituye el segundo sector con mayor nivel de población ocupada en el departamento (80 mil personas ocupadas en 2022), no obstante,de forma similar al sector Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura, este sector registra una tasa de crecimiento promedio de -12,08 en sus niveles de ocupación (periodo2019 a 2022); equivalente a una disminución de 11 mil personas ocupadas.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA Trabajo arepib Convenio de asociación 441 de 2023

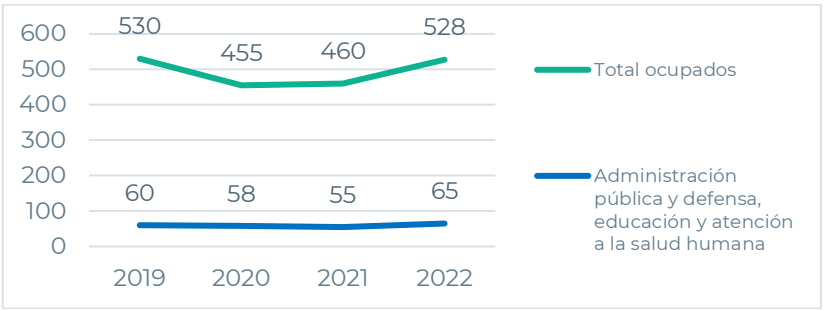
Figura 13 Niveles de ocupación sector Comercio y reparación de vehículos, Boyacá (2019-2022) (en miles)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

c.) Administración pública y defensa, educación y atención a la salud humana: las actividades de este sector constituyen en términos de niveles la tercera mayor población ocupada en el departamento (65 mil en 2022) a nivel sectorial. A diferencia de los sectoresprecedentes, este sector registra una tasa de crecimiento promedio de 8,3% en sus nivelesde ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a un aumento de 5 mil personas ocupadas. Dicha situación presupone el proceso de secularización hacia actividades del sector terciario.

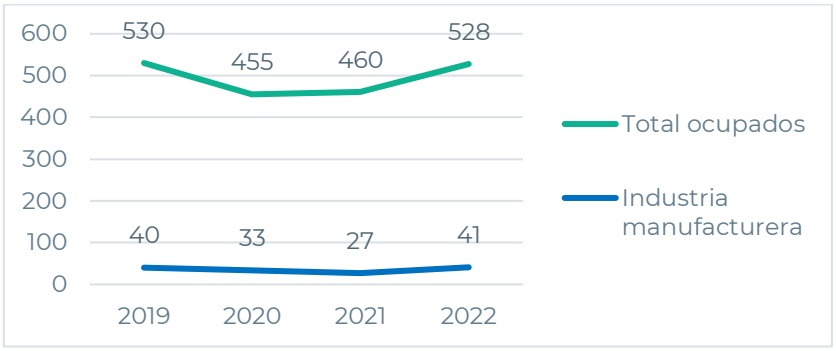
Figura 14 Niveles de ocupación sector Administración pública y defensa, educación y atención a la salud humana, Boyacá (2019-2022) (en miles)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

d.) Industrias manufactureras: el cuarto sector con mayor población ocupada en el departamento (41 mil personas ocupadas en 2022) está constituido por las actividades dela Industria manufacturera. Este sector presenta una recuperación proporcional en sus niveles de ocupación prepandemia, al registrar una tasa de crecimiento promedio equivalente a 2,5% en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); lo cual significa un aumento de 1 mil personas ocupadas.

Figura 15 Niveles de ocupación sector Industria manufacturera, Boyacá (2019-2022) (en miles)

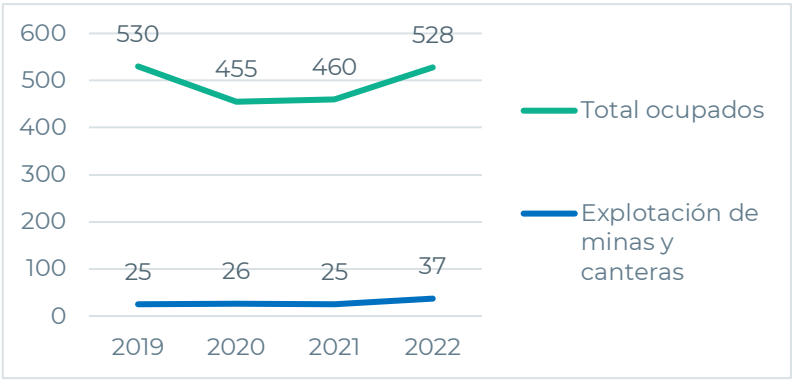


Fuente: elaboración propia a partir de datos

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

e.) *Explotación de minas y canteras:* las actividades económicas de este sector representan el quinto sector con mayor población ocupada en el departamento (37 mil personas ocupadas en 2022). A diferencia del sector de Agricultura, ganadería, caza, pescay silvicultura, este sector registra una tasa de crecimiento promedio significativa de 48% en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a un aumento de 12 mil personas ocupadas en el sector. La recuperación más que proporcional en los niveles de ocupación pueden asociarse al valor agregado generado por estas actividades, especialmente en términos de exportaciones primarias.

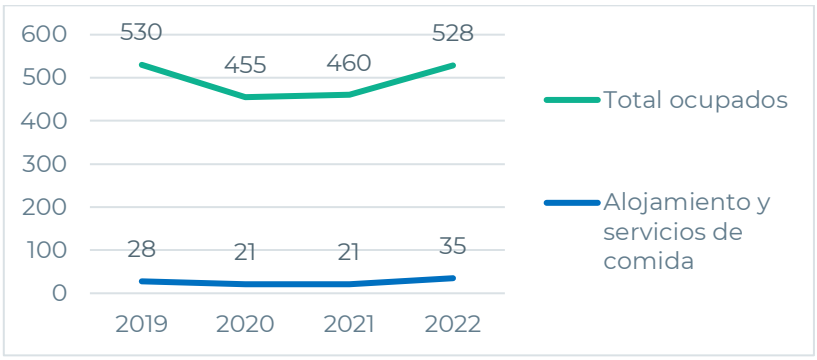
Figura 16 Niveles de ocupación sector Explotación de minas y canteras, Boyacá (2019-2022) (en miles)



Fuente: elaboración propia a partir de datos

f.) Alojamiento y servicios de comida: representa el sexto sector con mayor poblaciónocupada en el departamento (35 mil personas ocupadas en 2022). Este sector, de forma similar al sector de Explotación y minas y canteras, registra una tasa de crecimiento promedio significativa de 25% en sus niveles de ocupación registrados, periodo 2019 a 2022; variación que es equivalente a un aumento de 7 mil personas ocupadas en este sector. Estenotorio aumento puede sustentarse de modo breve en un rebote y ajuste de tendencia debido a la terminación paulatina de las restricciones a la movilidad impuestas por la emergencia el Covid-19.

Figura 17 Niveles de ocupación sector Alojamiento y servicios de comida, Boyacá (2019-2022) (en miles)

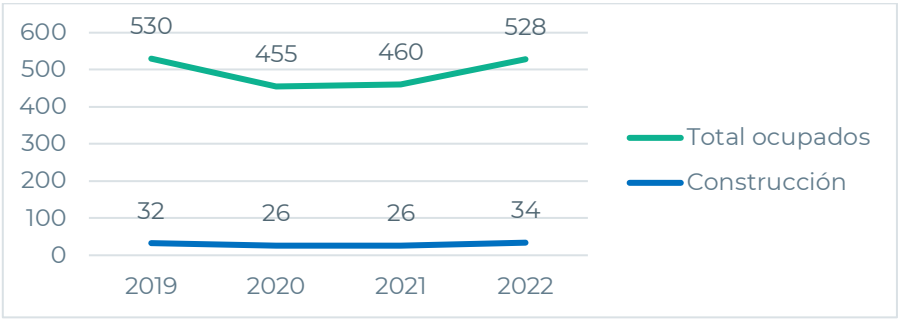


Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

g.) *Construcción:* este importante sector en términos de generación de empleos -no cualificados especialmente, así como encadenamientos productivos intersectoriales, constituye el séptimo sector con mayor número de población ocupada en Boyacá (34 mil ocupados en 2022). Este sector presenta, no obstante, registra una tasa de crecimiento promedio de 6,25% en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a unaumento de 2 mil personas ocupadas. Lo cual representa una recuperación y generación de nuevos empleos relativamente baja si se considera con relación a la dinámica de los dossectores precedentes.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA Trabajo arepib Convenio de asociación 441 de 2023

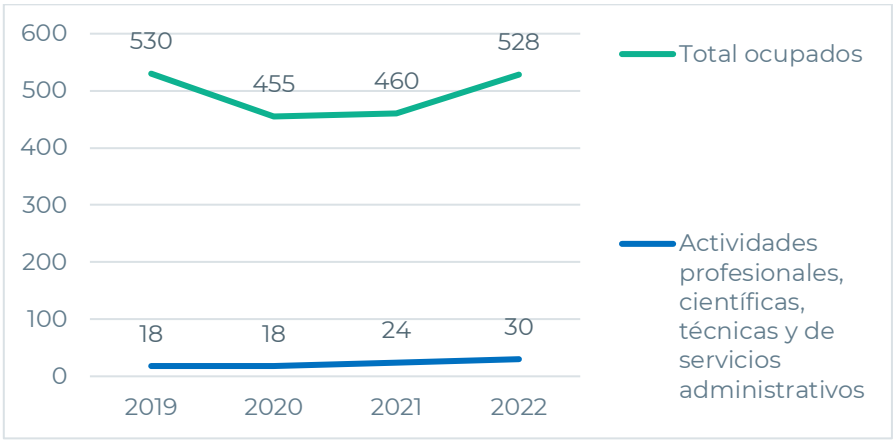
Figura 18 Niveles de ocupación sector Construcción, Boyacá (2019-2022) (en miles)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

h.) Actividades profesionales, científicas, Técnicas y de servicios administrativos: las actividades de servicios de este sector representan el octavo sector con mayor población ocupada en el departamento (30 mil ocupados en 2022). La población ocupada en este sector suele caracterizarse por ser de tipo cualificado, por lo cual, las brechas de capital humano en ciertas actividades del sector tienden a ser de pertinencia y calidad. Este sectorde forma similar al sector de Explotación de minas y canteras registra una tasa de crecimiento promedio significativa (66,6%) en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a un aumento de 12 mil nuevas personas ocupadas.

Figura 19 Niveles de ocupación sector Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos, Boyacá (2019-2022) (en miles)

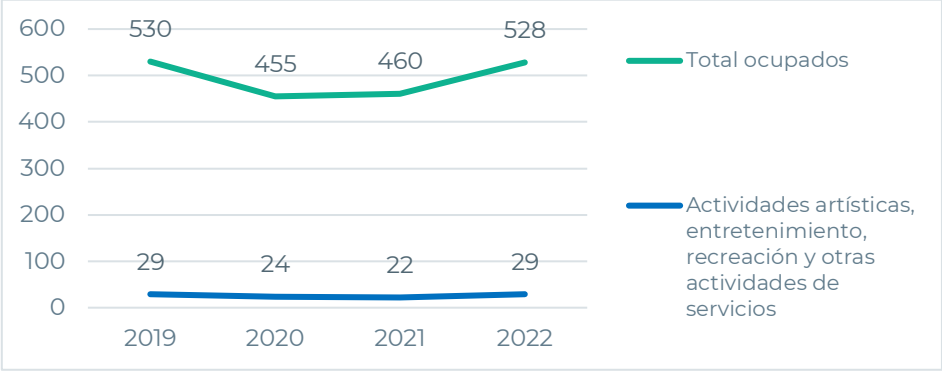


Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

i.) Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios: las actividades terciarias de este sector representaron 29 mil personas ocupadas en 2022,constituye el noveno sector productivo en términos de población ocupada en el departamento. De modo particular, este sector presentó una variación cercana a cero en sus niveles de ocupación para el periodo 2019 a 2022; es decir, en promedio las actividades de este sector recuperaron los mismos puestos de empleos destruidos durante la pandemia del Covid-19.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA Trabajo arepib Convenio de asociación 441 de 2023

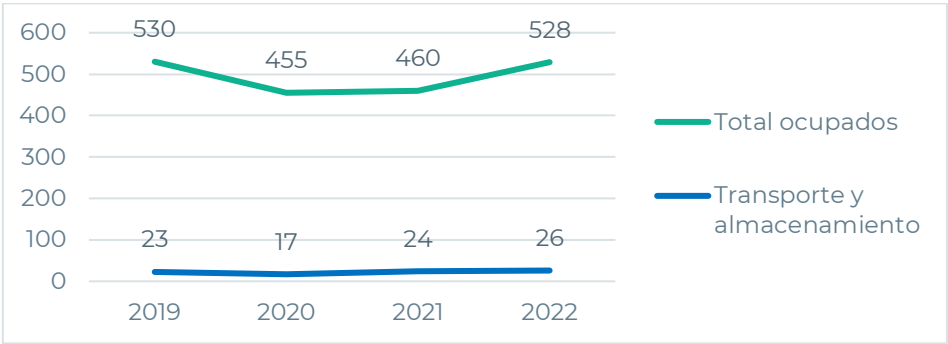
Figura 20 Niveles de ocupación sector Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, Boyacá (2019-2022) (en miles)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

j.) Transporte y almacenamiento: constituye el décimo sector con mayor población ocupada en el departamento (26 mil personas en 2022). Este sector, cuenta con una propensión encadenamientos intersectoriales, dada su naturaleza de interrelación ydependencia de otros sectores en su dinámica productiva y laboral. De forma similar al sector Construcción, las actividades de Transporte y almacenamiento registran una tasa decrecimiento promedio modesta de 13% en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022);lo cual es equivalente a un aumento de 3 mil nuevas personas ocupadas.

Figura 21 Niveles de ocupación sector Transporte y almacenamiento, Boyacá (2019-2022) (en miles)

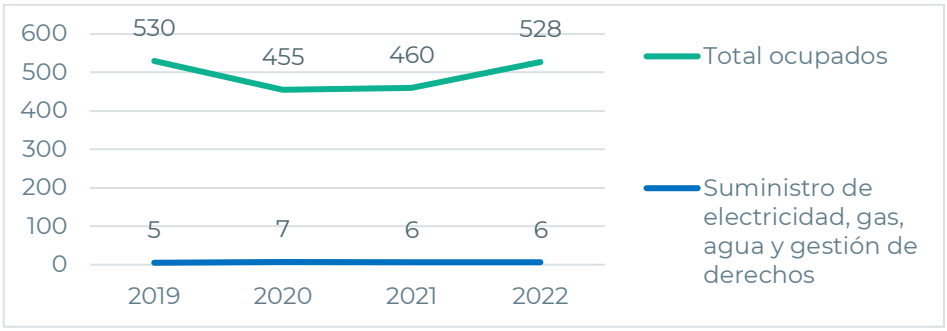


Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

k.) Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de derechos: con 6 mil personas ocupadas para 2022, las actividades de este sector representan en conjunto el decimoprimer sector con mayor población ocupada en Boyacá. Este sector, de forma similar al sector precedente, registra una tasa de crecimiento promedio positiva de 20% en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a un aumento de 1 mil personas ocupadas.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

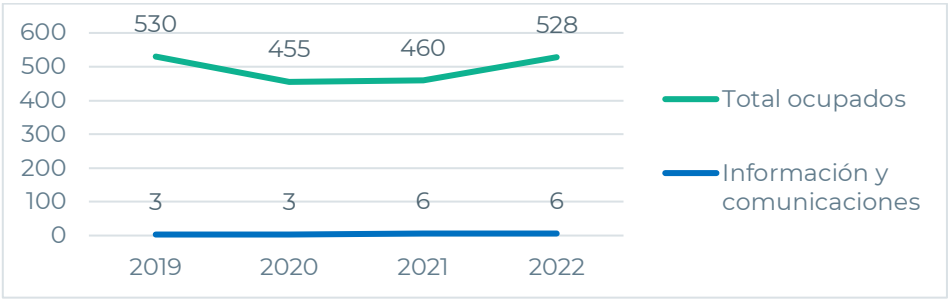
Figura 22 Niveles de ocupación sector Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de derechos, Boyacá (2019-2022) (en miles)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

l.) Información y comunicaciones: las actividades económicas de servicios de este sector, a pesar de registrar solo 6 mil personas ocupadas en 2022, presenta una tasa de crecimiento significativa de 50% en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a un aumento de 3 mil personas ocupadas. Lo anterior, guarda coherencia con la naturaleza de este sector, y su relativa no afectación durante la pandemia del Covid-19.

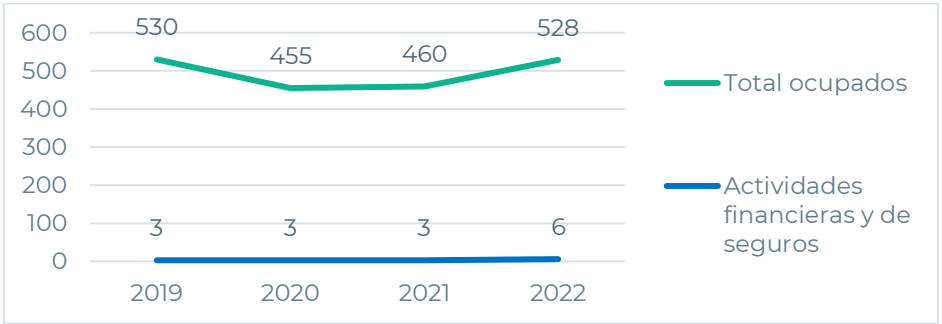
Figura 23 Niveles de ocupación sector Información y comunicaciones, Boyacá (2019-2022) (en miles)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

m.) Actividades financieras y de seguros: este sector productivo presenta el mismo comportamiento que el sector Información y comunicaciones, es decir, cuenta con un nivel de ocupación de 6 mil personas para 2022. En adición, este sector registra una tasa de crecimiento significativo de 50% en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a un aumento de 3 mil personas ocupadas. La dinámica favorable de este sector se explica dada su poca o nula afectación por las medidas de restricción a actividades económicas.

Figura 24 Niveles de ocupación sector Actividades financieras y de seguros, Boyacá (2019- 2022) (en miles)

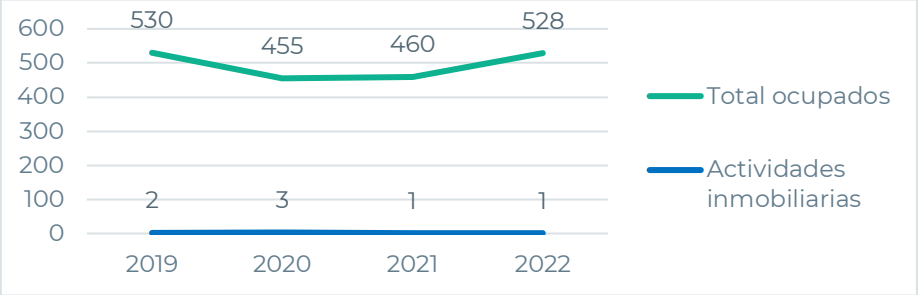


Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA Trabajo arepib Convenio de asociación 441 de 2023

n.) *Actividades inmobiliarias:* constituye el sector con menor población ocupada en el departamento (1 mil personas ocupadas en 2022). Este sector, registra una tasa de crecimiento significativa de -50% en sus niveles de ocupación (periodo 2019 a 2022); equivalente a una disminución de 1 mil personas ocupadas. De lo anterior podría implicarserigideces en la dinámica del sector inmobiliario en Boyacá.

Figura 25 Niveles de ocupación sector Actividades inmobiliarias, Boyacá (2019-2022) (en miles)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del DANE

Productividad del trabajo y otros factores de producción

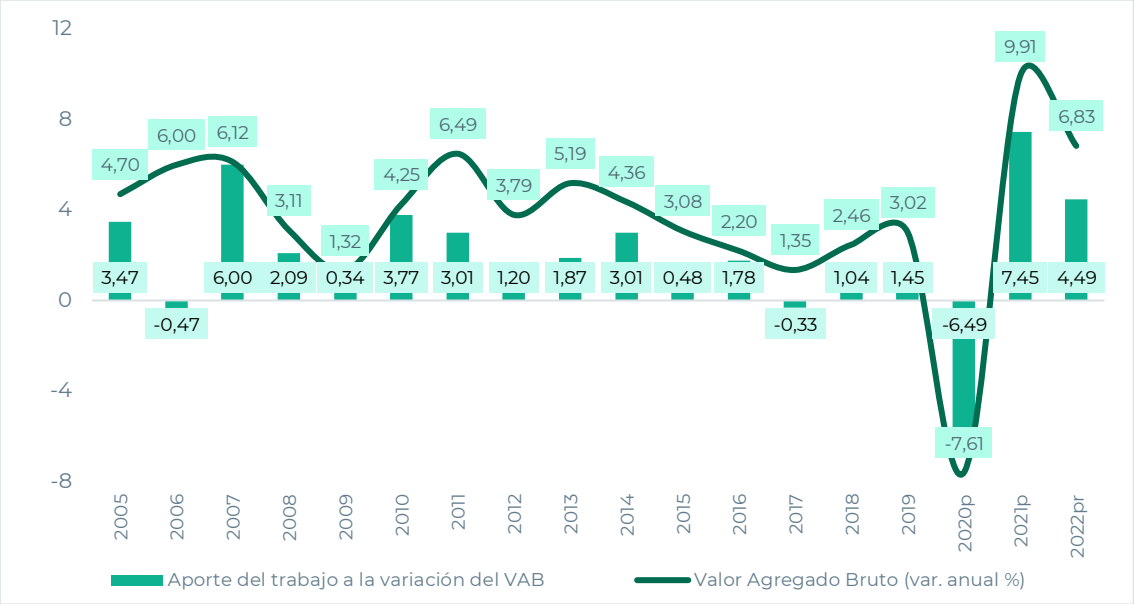
En esta sección, se examina la influencia de la productividad del trabajo y el capital en diversos agregados económicos que directa o indirectamente afectan o explican tendencias en la dinámica de la demanda de trabajo o las capacidades de generación de empleo a nivel nacional y en el contexto específico de Boyacá, considerando los diferentes sectores de la actividad económica.

Aporte del trabajo en el crecimiento del Valor Agregado en Colombia

La relación entre la productividad del trabajo, expresada como la contribución de este factor al Valor Agregado Bruto (VAB), brinda una visión de la importancia del trabajo en el ciclo económico y, por consiguiente, en su impacto en la demanda de trabajo. En este sentido, el VAB de la economía colombiana exhibe un comportamiento cíclico, en el cual se pueden distinguir fases de crecimiento económico impulsadas significativamente por la contribución del trabajo. Esto sugiere una relación positiva (endogeneidad por simultaneidad) entre la aportación laboral (productividad) y las fluctuaciones del VAB.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

Figura 26 Aporte servicios laborales (trabajo) a la variación del Valor Agregado Bruto (2005-2022), nivel Nacional.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de productividad del DANE.

Aporte al crecimiento del valor agregado del trabajo y el capital por sectores económicos en Colombia

Después de identificar la influencia de la productividad del trabajo en el ciclo económico, se realiza un desglose a nivel sectorial para destacar las heterogeneidades presentes en las actividades económicas. Además, se incorpora la contribución de la productividad del capital en la producción sectorial.

Al observar estos datos, es posible notar que los sectores intensivos en mano de obra, como Comercio, Hoteles y Restaurantes, y Actividades de servicios sociales, comunales y personales, presentan una correlación positiva entre la tasa de crecimiento del valor agregado y la contribución del trabajo. Esta asociación se alinea con la naturaleza de estos sectores, los cuales dependen directamente de la participación de los trabajadores para llevar a cabo sus actividades económicas. La significativa recuperación de estos sectores en 2021 y 2022, tras la contracción en 2020, podría estar vinculada con la mejora de las condiciones y expectativas económicas.

Sin embargo, en sectores como la Industria manufacturera y la Construcción, la relación entre el aporte del trabajo y la variación del Valor Agregado (2022) no parece ser tan clara. Aunque la Industria manufacturera experimentó un crecimiento notable en 2021, el aporte del trabajo fue negativo en este sector. Esto podría indicar que otros procesos de progreso técnico, como la tecnología y la eficiencia, estarían contribuyendo al crecimiento del sector sin necesariamente aumentar proporcionalmente la demanda laboral. De manera similar, en el caso de la Construcción, sector con encadenamientos productivos, la variación del valor agregado y el aporte del trabajo muestran fluctuaciones anuales significativas. Estos resultados sugieren que factores como la inversión en infraestructura, políticas gubernamentales y cambios en la demanda residencial y comercial están influyendo positivamente en las dinámicas de la Construcción y, por lo tanto, en la demanda laboral.

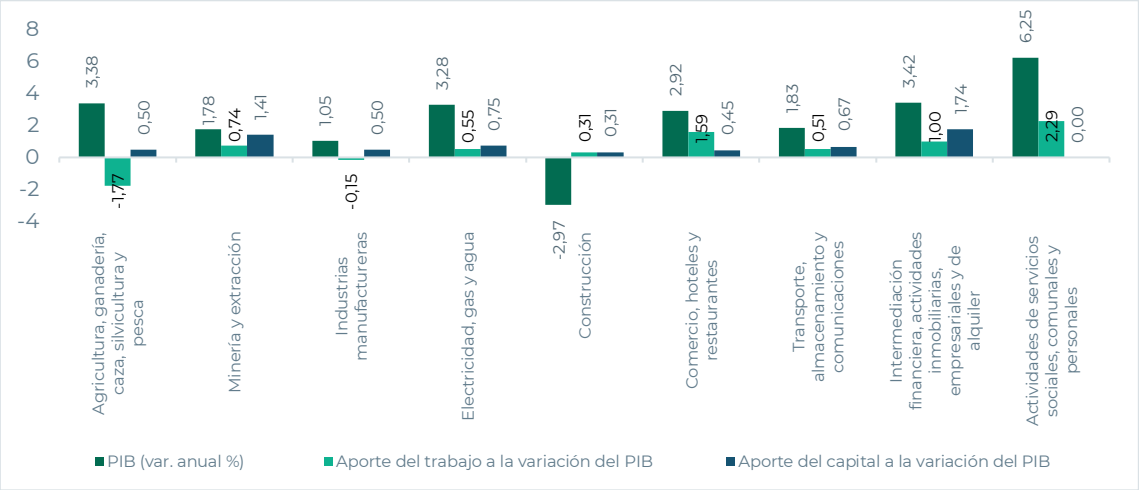
Cabe mencionar que, a pesar de la relación directa entre la intensidad laboral de un sector y el aporte del trabajo a su crecimiento, especialmente en sectores de servicios intensivos en mano de obra, en otros sectores, especialmente aquellos intensivos en capital, la relación puede ser

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

menos lineal y estar influenciada por diversos factores como tecnología, inversión y políticas sectoriales. En consecuencia, la productividad del trabajo puede tener efectos asimétricos en términos de su impacto en la demanda de trabajo.

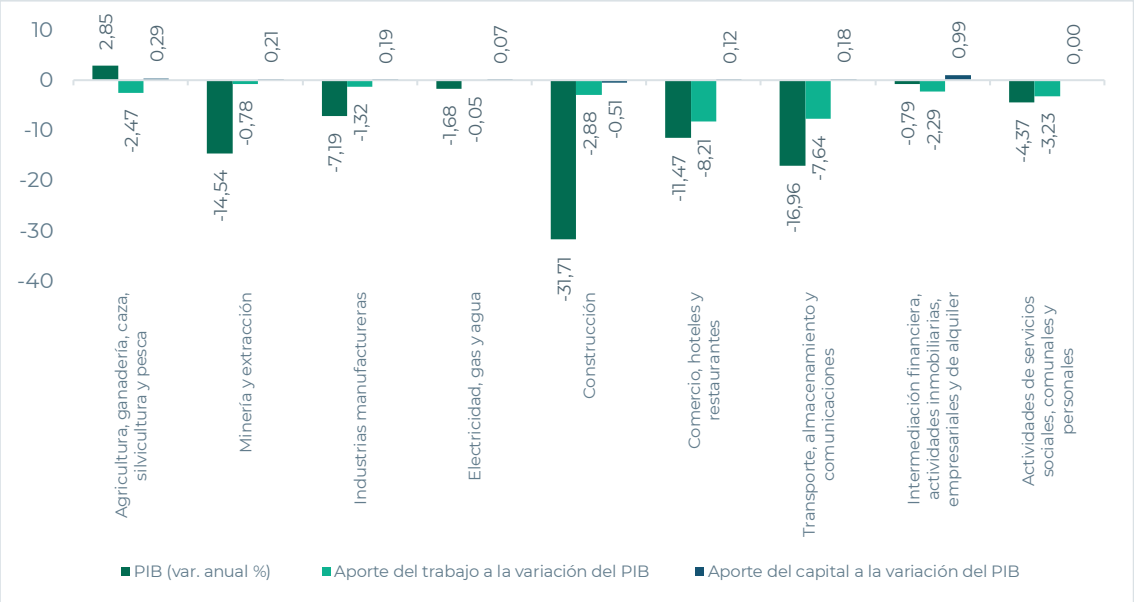
En las siguientes figuras se observa el aporte del trabajo y el capital a la variación del PIB por sectores económicos desde el 2019 al 2022.

Figura 27 Aporte del trabajo y el capital a la variación del PIB por sectores económicos (2019), nivel Nacional.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de productividad del DANE.

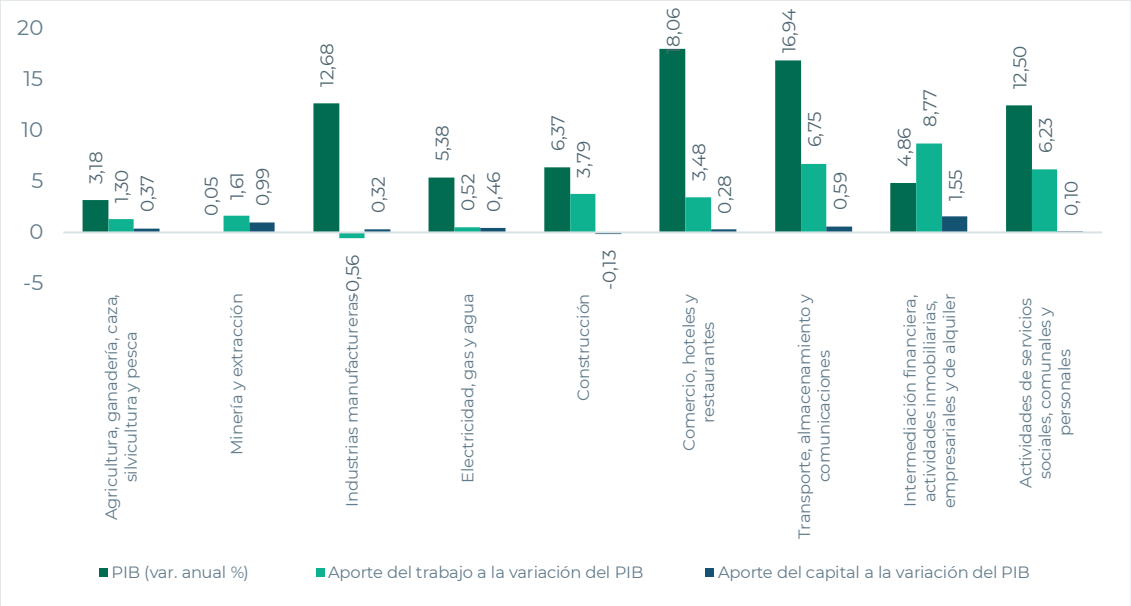
Figura 28 Aporte del trabajo y el capital a la variación del PIB por sectores económicos (2020(p)) nivel Nacional.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de productividad del DANE.

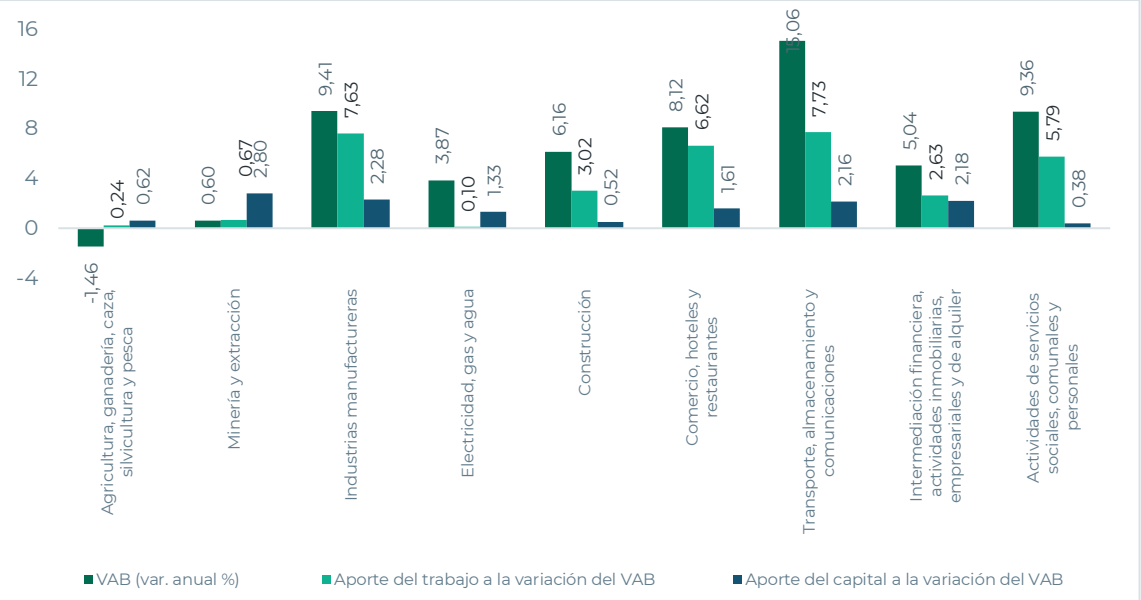
COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

Figura 29 Aporte del trabajo y el capital a la variación del PIB por sectores económicos (2021(p)) nivel Nacional.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de productividad del DANE.

Figura 30 Aporte al crecimiento del valor agregado del trabajo y el capital por sectores económicos (2022) nivel Nacional.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de productividad del DANE.

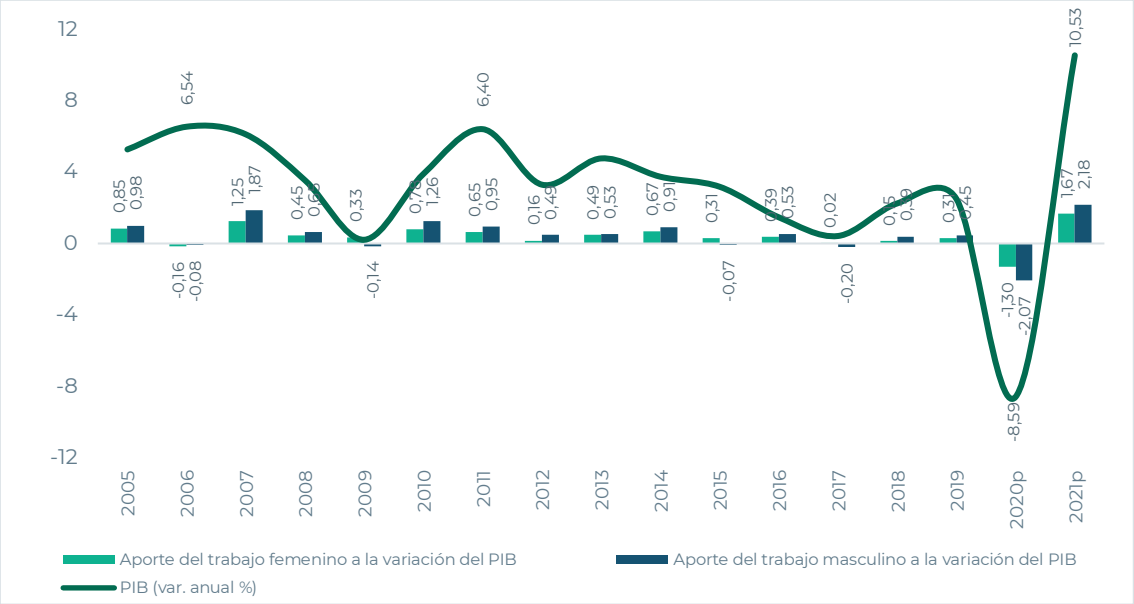
Aporte al crecimiento del valor agregado del trabajo según género, nivel nacional

Las diferencias en la productividad del trabajo entre géneros y su impacto en el ciclo económico son notorias. Se destaca que el aporte del trabajo masculino, en general, ha sido ligeramente mayor que el femenino, aunque con variaciones anuales. Ambos géneros han contribuido positivamente al Producto Interno Bruto (PIB) en años de crecimiento económico, como 2007, 2011, 2014 y 2021. Por otro lado, en años de desaceleración económica, como 2006, 2009, 2015 y 2017, se presentan contribuciones negativas. Además, la crisis de 2020 tuvo un impacto negativo tanto en el trabajo femenino como en el masculino en términos de su contribución al PIB. En términos generales, estas diferencias en la productividad según género y su relación con

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

la contribución al PIB reflejan las brechas existentes en la ocupación y la demanda de trabajo entre hombres y mujeres, tanto a nivel nacional como en Boyacá.

Figura 31 Aporte servicios laborales (trabajo) a la variación PIB (2005-2021(p)) según género nivel Nacional.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de productividad del DANE.

Valor Agregado y Producción Bruta en la Industria manufacturera de Boyacá

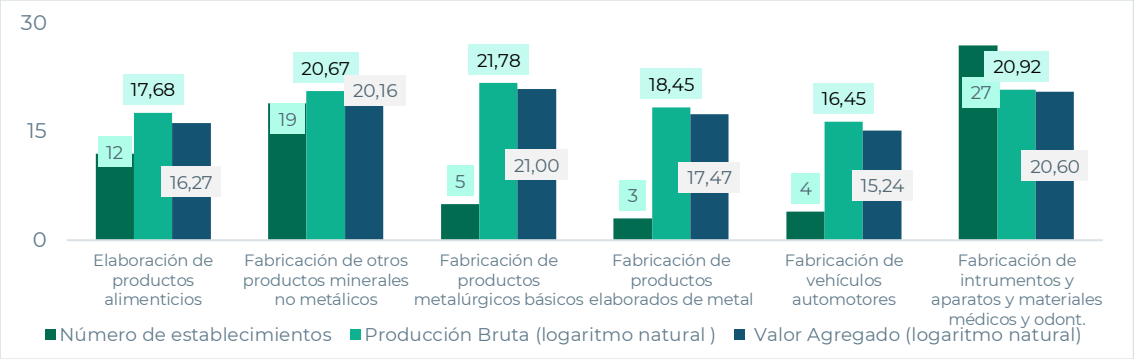
La dinámica sectorial en la Industria Manufacturera de Boyacá revela asimetrías notables en la Producción Bruta y el Valor Agregado entre las divisiones productivas del sector. Por ejemplo, la fabricación de productos metalúrgicos básicos y la fabricación de productos elaborados de metal exhiben niveles relativamente altos tanto en Producción Bruta como en Valor Agregado. Esto sugiere su involucramiento en procesos industriales más complejos y con mayor valor añadido, posiblemente con etapas de transformación avanzadas y tecnologías sofisticadas (intensivas en capital).

En contraste, la división de fabricación de vehículos automotores presenta niveles más bajos tanto en Producción Bruta como en Valor Agregado, indicando una menor especialización en la fabricación de vehículos y una posible dependencia de componentes importados. En otra línea, la división de Elaboración de productos alimenticios y la Fabricación de instrumentos y aparatos y materiales médicos y odontológicos presentan valores medios en ambas variables consideradas, pero aun así contribuyen de manera significativa al Valor Agregado.

Se puede argumentar que la naturaleza y la tecnología de los procesos de producción en cada división influyen en los niveles de Producción Bruta y Valor Agregado, lo que repercute en diferencias en la demanda de trabajo. Las divisiones con procesos complejos y alta tecnología tienden a tener un Valor Agregado más elevado (aunque no necesariamente una mayor ocupación), mientras que aquellas con procesos más simples o basados en materias primas pueden tener un Valor Agregado más bajo (pero con mayor ocupación). Además, la disponibilidad de recursos y la demanda local también podrían influir en las diferencias observadas entre las divisiones.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

Figura 32 Establecimientos, Valor Agregado, y Producción Bruta (2021) (p), Industria manufacturera Boyacá según divisiones CIIU (logaritmo natural)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EAM del DANE 2021.

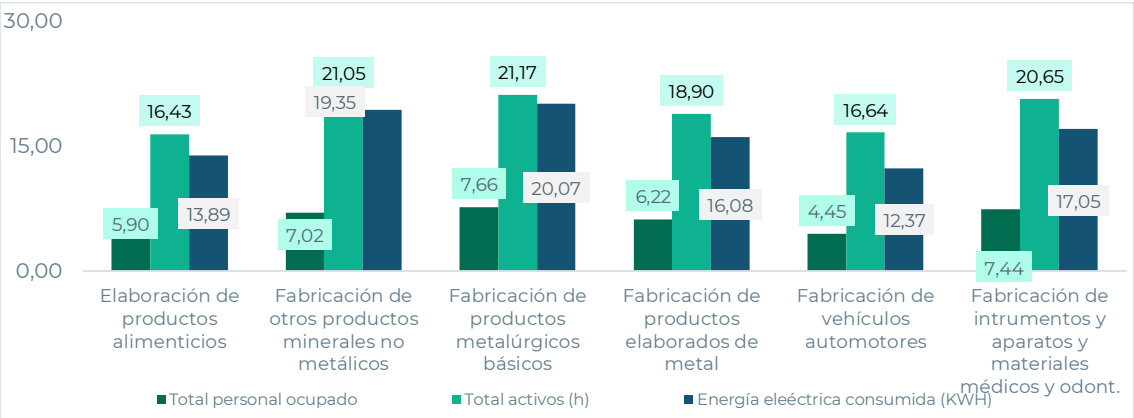
Personal ocupado, Total activos, y Energía eléctrica consumida en la Industria manufacturera de Boyacá

Dentro del contexto de la industria manufacturera en Boyacá, se revelan patrones relacionados con el nivel de ocupación y el total de activos. Divisiones como la fabricación de productos metalúrgicos y la elaboración de productos alimenticios muestran una mayor demanda de personal y un nivel significativo de activos, sugiriendo la posibilidad de procesos de producción intensivos en mano de obra. Sin embargo, resulta interesante observar que divisiones con activos totales significativos, como la fabricación de vehículos automotores y la fabricación de productos elaborados de metal, operan con un número relativamente menor de empleados en comparación con su nivel total de activos. Esta disparidad podría indicar una fuerte dependencia de la tecnología y la automatización en dichos sectores, lo que influye en sus estructuras de empleo y genera patrones de demanda laboral heterogéneos en comparación con otros sectores.

Además, es relevante observar la relación entre el consumo de energía eléctrica y la producción, particularmente en áreas como la fabricación de productos minerales no metálicos y la producción de instrumentos y aparatos médicos. Esto sugiere que estas divisiones experimentan una actividad constante, ya sea en la extracción y procesamiento de minerales o en la fabricación de equipos médicos.

En conjunto, estos patrones indican que la industria manufacturera en Boyacá exhibe heterogeneidad en términos de inversión, tecnología y empleo. Esto puede influir en la configuración única del empleo en cada sector y contribuir al desarrollo económico de la región.

Figura 33 Personal ocupado, Total activos, y Energía eléctrica consumida (2021 (p)), Industria manufacturera Boyacá según divisiones CIIU (logaritmo natural)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EAM del DANE 2021.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

Personal en la Industria manufacturera de Boyacá

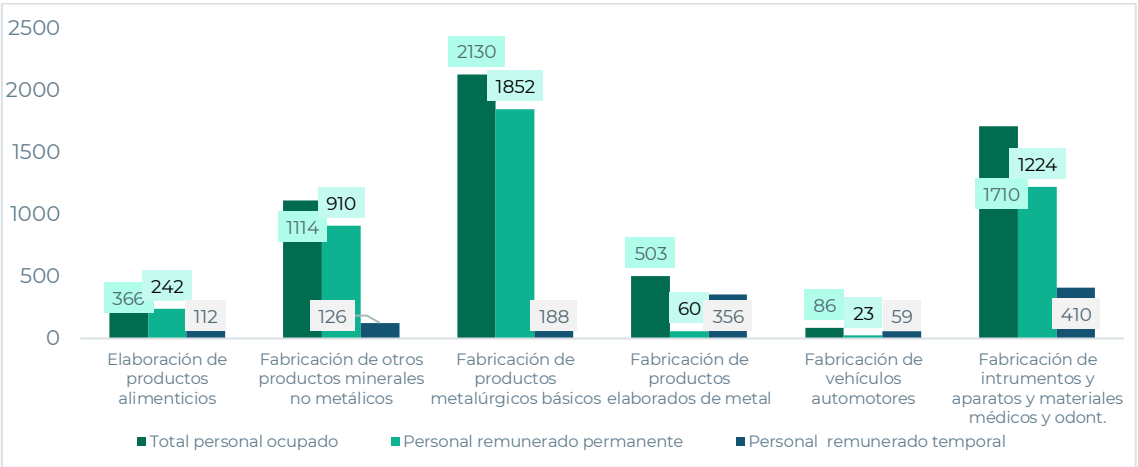
Los datos de la EAM evidencian una clara diversidad en la estructura del personal ocupado en la Industria manufacturera de Boyacá. La presencia de divisiones con diferentes niveles de empleo y características de la fuerza laboral permite identificar una dinámica laboral heterogénea en la región.

La división “Elaboración de productos alimenticios” y “Fabricación de otros productos minerales no metálicos” sobresalen por tener los mayores niveles de personal ocupado, lo que sugiere que estas divisiones son áreas clave de empleo en la industria manufacturera de Boyacá. Por otro lado, “Fabricación de productos metalúrgicos básicos” destaca por su alta concentración de empleo, resaltando la importancia de la industria metalúrgica en la región.

En cuanto a la composición del personal, Fabricación de productos elaborados de metal, muestra una diferencia significativa entre el personal remunerado permanente y temporal. De otra parte, la división de Fabricación de instrumentos y aparatos y materiales médicos y odontológicos se destaca por tener una proporción elevada de personal remunerado permanente con relación al personal remunerado temporal, posiblemente debido a la naturaleza especializada y técnica de los productos fabricados.

Esta descripción de la composición del personal ocupados evidencia heterogeneidad y desafíos del mercado laboral en la Industria manufacturera de Boyacá, donde la presencia de divisiones con diferentes niveles de empleo y composición de la fuerza laboral indica la existencia de distintas dinámicas de la demanda de trabajo.

Figura 34 Total personal ocupado, Personal remunerado permanente, y Personal remunerado temporal (2021 (p)), Industria manufacturera Boyacá según divisiones



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EAM del DANE 2021.

Costos y política laboral

La consideración de los costos laborales como factor determinante de la capacidad de generación de empleo y demanda de trabajo de las empresa, ya que pueden constituirse como una parte significativa de los gastos operativos. Siendo así que con aumentos de los costos de emplear trabajadores, como lo son sus salarios, beneficios y prestaciones sociales, se presiona la capacidad financiera de las organizaciones, afectando incluso su rentabilidad o limitando sus posibilidad de expansión. En línea con lo anterior, los costos laborales se convierten en una de las variables de decisión a la hora de identificar las capacidades de generación de empleo de los diferentes sectores. Analizar las variaciones en los costos relacionados con la fuerza laboral a lo

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

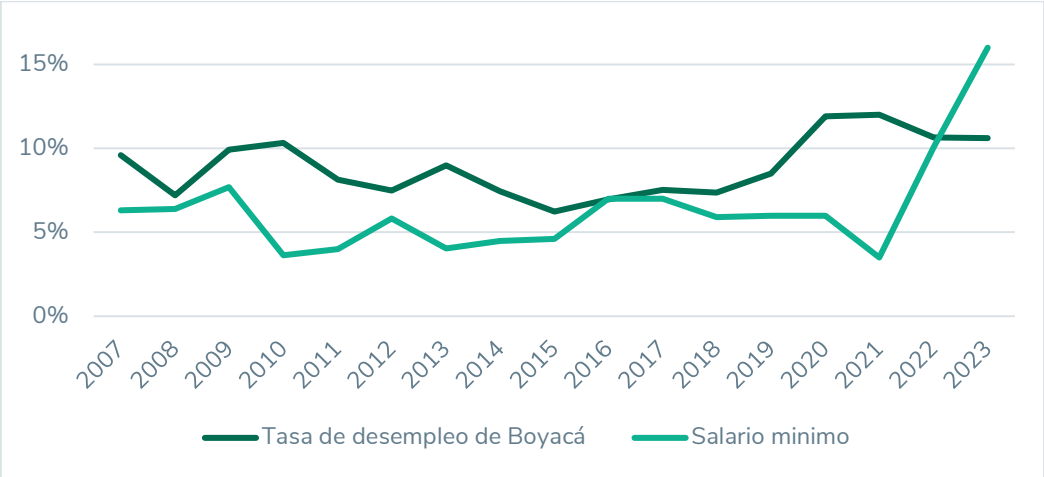
largo del tiempo resulta crucial para diseñar políticas laborales, salariales y sociales efectivas. Además, el estudio de los costos laborales permite una descripción precisa de los desafíos específicos en sectores particulares(CEPAL & OIT, 2023)

Salario Mínimo:

Uno de los elementos clave en este contexto es el salario mínimo. En el caso colombiano, el salario mínimo es un indicador económico de gran importancia que se establece para garantizar ingresos básicos a los trabajadores, tal que se permita la satisfacción de unas necesidades fundamentales y se proteja el poder adquisitivo ante los fenómenos inflacionarios, soportando los aumentos en el costo de vida. Es así como, en el país su determinación está directamente relacionada con el aumento en el costo de vida, el cual se manifiesta a través de la inflación(Popp, 2023)

No obstante, la fijación del salario mínimo al final es una barrera de mercado, que vista desde la teoría económica ortodoxa puede generar desequilibrios en el mercado laboral. Estudios en Colombia han demostrado que existe una relación directa entre el salario mínimo y la disminución del empleo, así como el aumento de la informalidad (Arango et al., 2022). Esto se debe a que un salario mínimo relativamente alto puede dificultar a las empresas mantener su demanda de trabajo o recurrir a la informalidad en sus relaciones laborales. No obstante los riesgos de este tipo de medidas, en el análisis de beneficio costo puede primar el beneficio derivado del aseguramiento de un estándar mínimo que ofrezca un mínimo vital o un acercamiento a la calidad de vida para algunos trabajadores.

Figura 35 Variación del salario mínimo y la tasa de desempleo de Boyacá 2007-2023.



Fuente: Cuentas Nacionales DANE, los datos corresponden al año corrido para los años entre 2013 y 2021, para el año 2020 se integra lo correspondiente hasta el tercer trimestre.

La figura anterior permite observar los incrementos constantes en el salario mínimo, que se acompañan con aumentos proporcionales en los pagos a sistemas de seguridad social y parafiscales por parte de contratistas y empleadores, que en general tienen un impacto potencial significativo en los costos laborales. Si estos incrementos no están alineados con un crecimiento adecuado de la productividad del trabajo y con las condiciones económicas prevalecientes en la región, pueden generar desafíos en la capacidad de generación de empleo. La consecuencia de esta situación radica en que las empresas enfrentan un aumento considerable en sus gastos operativos, lo que podría llevar a una disminución en la rentabilidad y en últimas su viabilidad financiera.

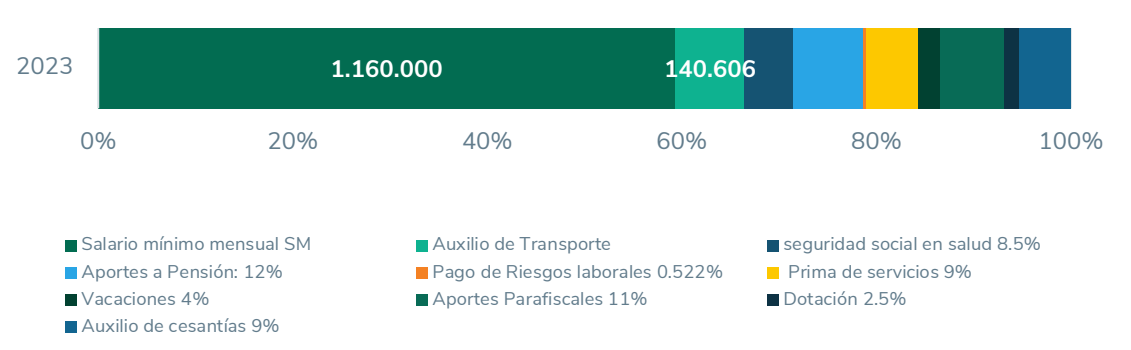
En este sentido si estos aumentos de costos laborales no se traducen o no responden a incrementos proporcionales de la productividad, las empresas podrían optar por restringir sus operaciones y, en casos extremos, reducir su fuerza laboral para mantener su competitividad y

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

sostenibilidad en el mercado. Por tanto, la relación entre el crecimiento del salario mínimo, los costos laborales y la productividad del trabajo es un aspecto crucial que debe considerarse en el diseño de políticas económicas y laborales, para asegurar la máxima cercanía posible a un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la estabilidad financiera de los sectores productivos, así como para promover un ambiente favorable para la generación de empleo en una región.

En la siguiente figura podemos observar la distribución de los diferentes costos asociados a un trabajador formal en Colombia.

Figura 36 Salario mínimo y aportes del empleador 2018-2023.



Fuente: Elaboración Propia con datos del Banco de la República (Salarios y precios)

Informalidad

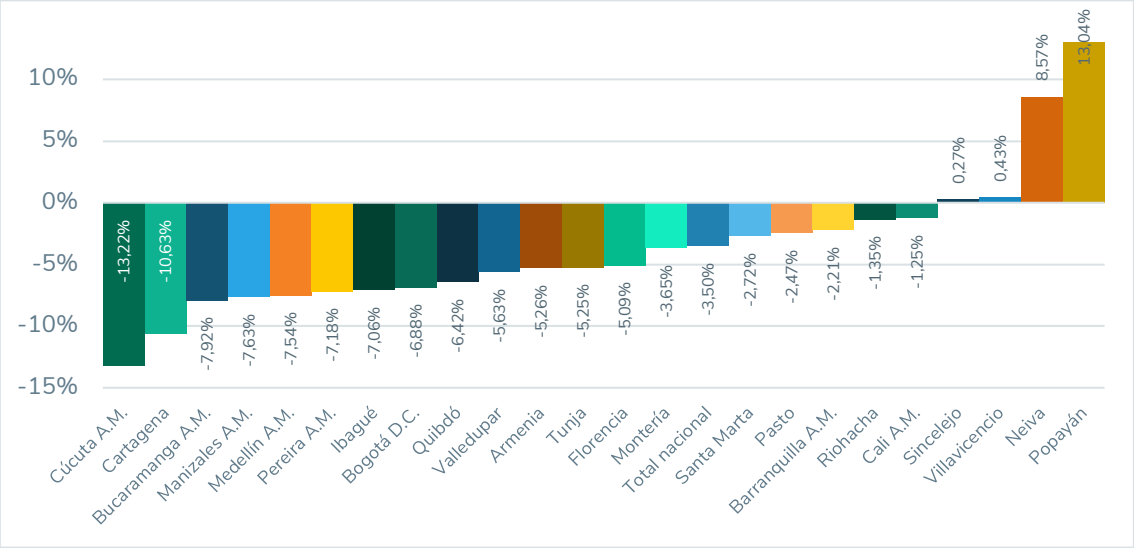
En el mercado laboral, el segmento poblacional que enfrenta dificultades para acceder a empleos de alta calidad en un entorno laboral contemporáneo limitado está estrechamente ligado al concepto de informalidad. Los cambios en los niveles de informalidad tienen un impacto directo en la dinámica de la demanda de trabajo, ya que la informalidad está asociada a empleos de baja productividad y salarios reducidos. Esto se debe a que los empleadores pueden optar por contratar trabajadores informales debido a los costos laborales más bajos que implica, lo que a su vez podría afectar negativamente la demanda de empleo en el sector formal. (Alaimo et al., 2022; Santos, 2023)

El panorama de la informalidad laboral en Colombia muestra patrones de variación en el 2023 respecto al 2022 diferenciados según la ciudad, como se observa en la siguiente figura. Algunas ciudades han logrado reducir significativamente sus niveles de informalidad laboral, como Cúcuta, Cartagena y Bucaramanga, con disminuciones del 13,22%, 10,63% y 7,92%, respectivamente. Por otro lado, ciudades como Popayán, Neiva y Villavicencio han experimentado incrementos en sus niveles de informalidad, con aumentos del 13,04%, 8,57% y 0,43%, respectivamente. En el caso de Tunja, se ha registrado una disminución en la informalidad laboral de alrededor del 5,25%.

Estos cambios en los niveles de informalidad tienen un impacto en la dinámica de la demanda de trabajo en cada región, ya que reflejan las condiciones laborales y las oportunidades disponibles para los trabajadores. Representando además un indicador de la capacidad o incapacidad de un territorio y sus sectores económicos de generar empleo formal. La lucha contra la informalidad se convierte en un desafío esencial para mejorar la calidad del empleo y promover un mercado laboral más equitativo y sostenible.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

Figura 37 Variación de la informalidad laboral de Colombia 2022-2023



Fuente: Mercado Laboral DANE, Informalidad y seguridad sociales

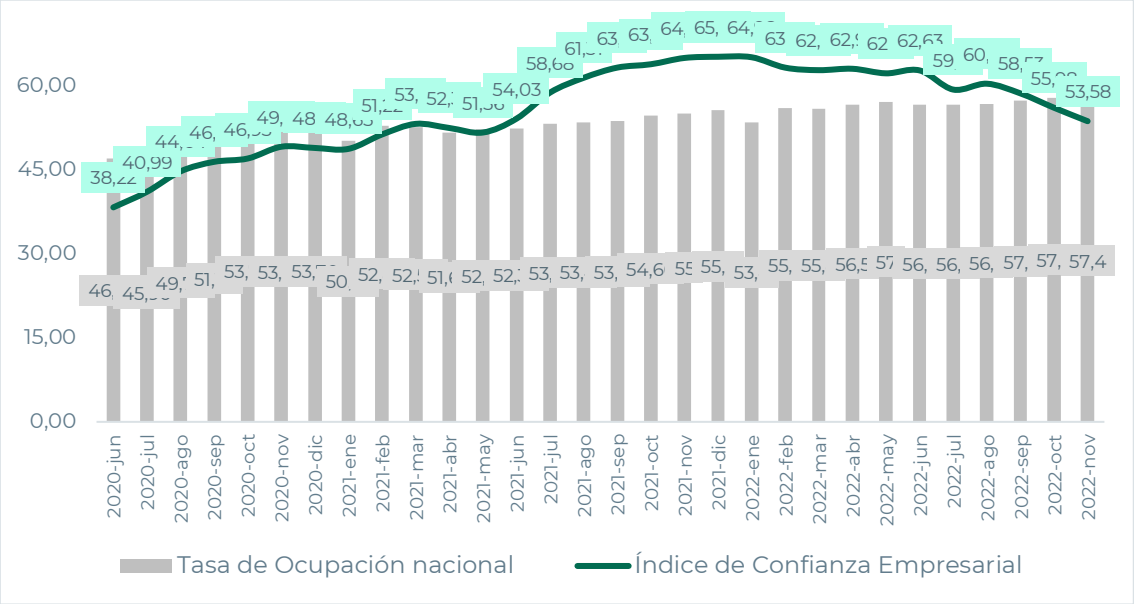
Expectativas empresariales

Las percepciones y expectativas de los empresarios en un momento dado tienen un impacto significativo en la dinámica del mercado laboral y en la demanda de trabajo anticipada en el futuro. El Indicador de Confianza Empresarial (ICE) desempeña un papel crucial al proporcionar información sobre las perspectivas sectoriales de los empresarios y su influencia en la dinámica económica esperada. Durante el periodo analizado en la siguiente figura, se observa una correlación positiva entre el ICE y la Tasa de Ocupación a nivel nacional. Durante los primeros meses de la pandemia en 2020, cuando la confianza empresarial disminuyó debido a la incertidumbre, también hubo una reducción en la Tasa de Ocupación, indicando que las empresas eran más cautelosas al demandar trabajo para el futuro. A medida que la confianza empresarial se recuperó en 2020 y 2021, la Tasa de Ocupación también aumentó, mostrando que las empresas estaban más dispuestas a expandir sus operaciones y contratar en un entorno más optimista.

Sin embargo, es importante destacar que aunque la confianza empresarial parece estar relacionada con las tendencias de empleo, otros factores macroeconómicos y de política también influyen en estas dinámicas laborales. Por ejemplo, decisiones de política económica y efectos asimétricos en sectores estratégicos pueden tener impactos sobre la demanda de trabajo. Aunque el ICE es un indicador valioso para identificar movimientos en el empleo, es esencial considerar otras variables para una comprensión más completa de esta correlación.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación
441 de 2023

Figura 38 Índice de Confianza Empresarial (ICE) y Tasa de Ocupación (2020-jun - 2022-nov) nivel nacional



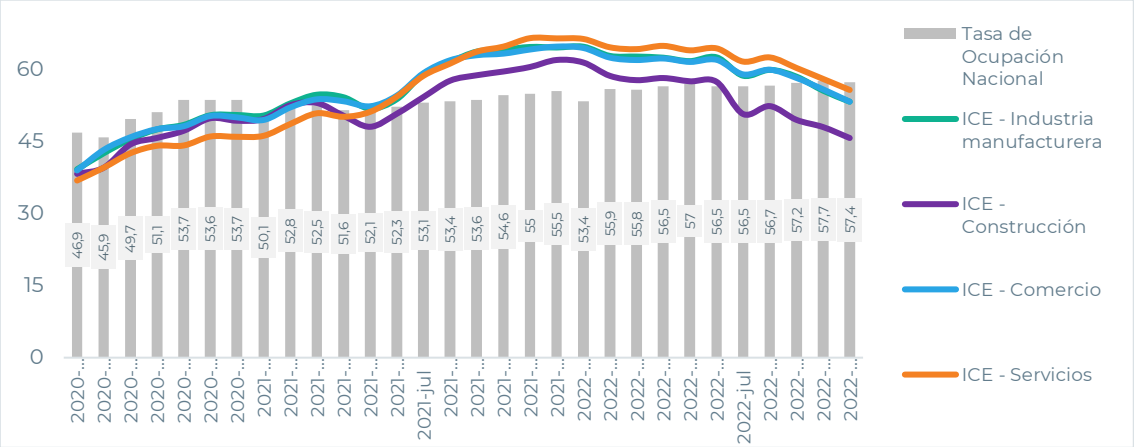
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPE 2023 y datos del mercado laboral DANE.

Ampliando el análisis, se observa que las variaciones en la confianza empresarial están relacionadas con la Tasa de Ocupación en diferentes sectores económicos. Por ejemplo, en la Industria manufacturera, la Construcción y el Comercio, un aumento en la confianza empresarial se traduce en un aumento en la Tasa de Ocupación, lo que sugiere que las empresas en estos sectores tienden a expandirse y contratar más en momentos de mejores expectativas. Sin embargo, en el sector de Servicios, la relación es menos clara debido a la diversidad de actividades que abarca.

Además, se destaca que las expectativas empresariales sobre la situación económica futura también tienen influencia en la demanda de trabajo, pues al final son los empresarios quienes toman la decisión de buscar o no más personal para sus negocios. A medida que las expectativas se vuelven más optimistas, las empresas tienden a aumentar la contratación para satisfacer la demanda proyectada. Sin embargo, esta relación también puede estar influenciada por otros factores y puede generar un ciclo de retroalimentación en la dinámica económica. Es importante reconocer que las expectativas empresariales no solo reflejan la confianza, sino que también pueden generar efectos en la demanda de trabajo, aunque esta relación es compleja y está sujeta a diversas influencias externas y sectoriales.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación
441 de 2023

Figura 39 Indicadores de Confianza Empresarial según sectores y Tasa de Ocupación (2020-jun - 2022-nov) nivel nacional



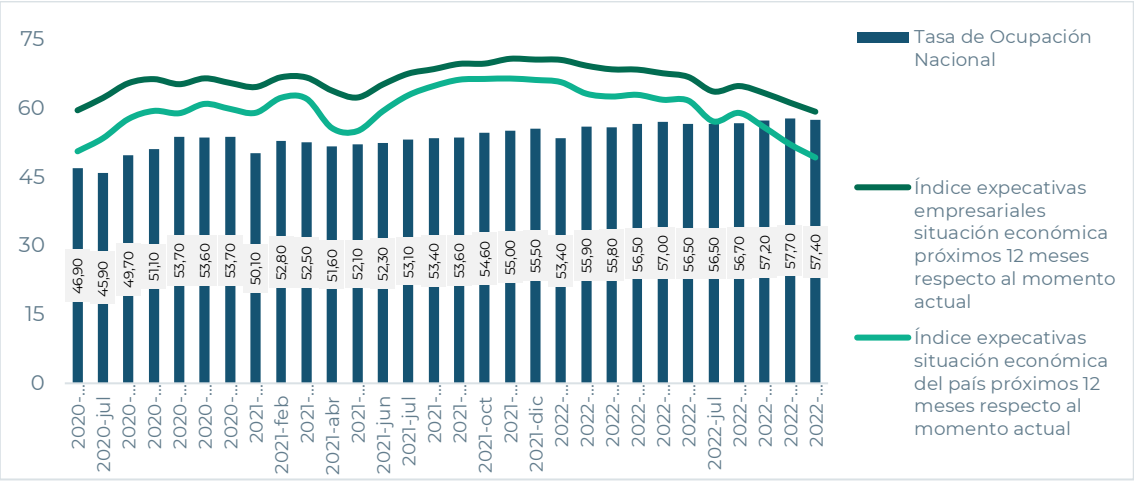
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPE 2023 y datos del mercado laboral DANE.

En adición al análisis previo, se establece una relación entre los Índices de Expectativas Empresariales y la Tasa de Ocupación Nacional, lo que sugiere un ciclo de retroalimentación en la dinámica económica. En otras palabras, cuando las expectativas empresariales se vuelven más optimistas sobre la situación económica futura, las empresas tienden a aumentar la demanda de trabajo (en t) para satisfacer la demanda proyectada (en t+1). No obstante, esta relación puede estar afectada por problemas de endogeneidad debido a la simultaneidad, donde un aumento en la tasa de ocupación puede indicar un aumento en la demanda y producción, fortaleciendo las expectativas de las empresas.

Además, aunque la correlación entre estos índices no sea completamente clara en términos de dirección del efecto, refleja cómo la anticipación de la recuperación económica y la inversión en sectores estratégicos pueden desencadenar una espiral ascendente en la actividad económica. No obstante, esta interacción puede ser influenciada por factores exógenos como las políticas económicas y el contexto global. Dado que los distintos sectores tienen naturalezas únicas (más o menos intensivas en trabajo o capital), esto se refleja en variaciones de la correlación.

En general, esta relación sugiere que las expectativas empresariales no solo son un reflejo de la confianza, sino que también pueden generar efectos en la demanda de trabajo, aunque se deben considerar otros factores complementarios

Figura 40 Indicadores de expectativas económicas próximos 12 meses y Tasa de Ocupación (2020-jun - 2022-nov) nivel nacional



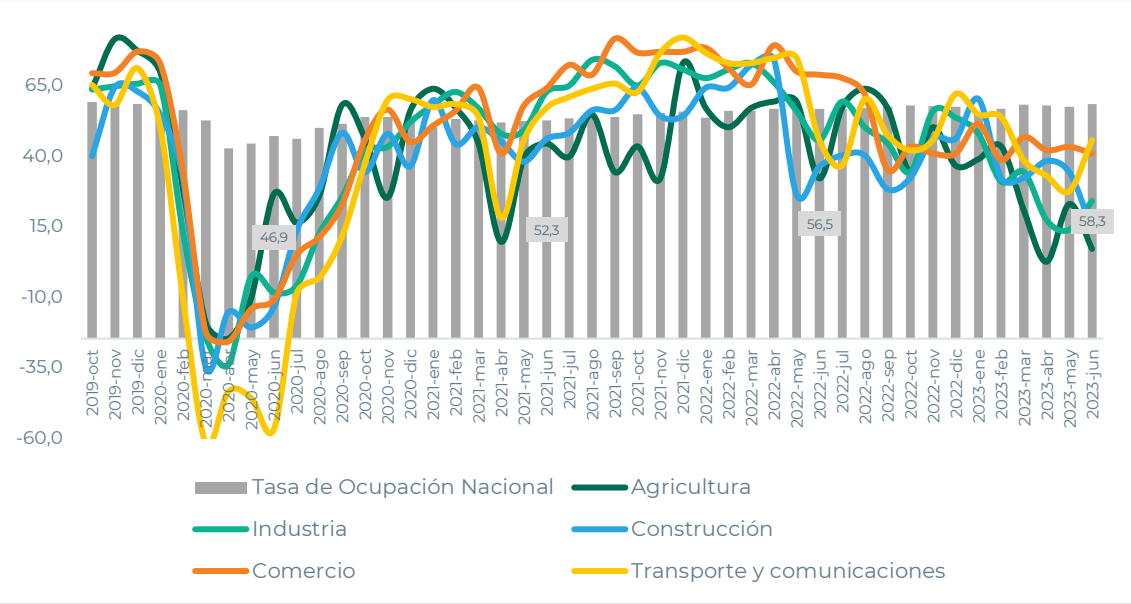
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPE 2023 y datos del mercado laboral DANE.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

El análisis de las expectativas de crecimiento en las ventas en los sectores económicos y su relación con la tasa de ocupación refuerza la idea del párrafo anterior. Durante la pandemia en 2020, las disminuciones en las expectativas de crecimiento en las ventas se alinearon con reducciones en la tasa de ocupación en varios sectores, indicando que la incertidumbre y restricciones económicas afectaron tanto la confianza empresarial como la demanda de trabajo. En períodos posteriores, el aumento gradual de expectativas positivas de crecimiento en las ventas coincidió con incrementos en la tasa de ocupación, sugiriendo que la mayor confianza empresarial podría haber impulsado la creación de empleo.

La relación precedente puede ser atribuida a la interacción entre la oferta y la demanda. A saber, las expectativas optimistas de crecimiento en las ventas (en t+1) indican la previsión de una demanda más robusta en el futuro, lo que podría motivar a las empresas a expandir sus actividades y, por lo tanto, a incrementar la demanda de trabajo. Sin embargo, la relación no es unidireccional, ya que también se observa que la mayor demanda de trabajo puede generar efectos sobre formación de las expectativas empresariales positivas; resultando el mimo problema de endogeneidad por simultaneidad que en el caso del ICE. En general, las expectativas de crecimiento de las ventas, se encuentra relacionadas con un conjunto amplio de otras variables económicas y empresariales, resultando un indicador potencialmente valioso para anticipar cambios en la demanda de trabajo.

Figura 41 Expectativas crecimiento volumen de ventas próximos 12 meses comparado a los últimos 12 meses por nivel y Tasa de Ocupación(2019-joct - 2023-jun), nivel Nacional.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EME 2023 Banco de la República.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA
Trabajo
arepib
Convenio de asociación 441 de 2023

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el análisis de la evolución económica, social y legal de los principales sectores de Boyacá, se evidencia la complejidad de factores que influyen en su capacidad de generación de empleo. Las diferencias de género en la contribución al valor agregado resaltan la necesidad de promover la igualdad de oportunidades laborales. La disparidad en la producción bruta y el valor agregado en la industria manufacturera subraya la importancia de la modernización y diversificación para generar empleos de mayor calidad. La relación entre los costos laborales y la productividad resalta la importancia de equilibrar aumentos salariales con mejoras en la eficiencia. La interdependencia entre las expectativas empresariales y la tasa de ocupación señala la relevancia de una confianza sólida para impulsar la demanda laboral. Además, la informalidad laboral y su vínculo con la confianza empresarial evidencian la necesidad de abordar la inestabilidad en el mercado laboral.

Recomendaciones de Política:

Promover la igualdad de género: Implementar políticas y programas que reduzcan las brechas de género en el mercado laboral, incentivando la participación de mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres y viceversa. Esto puede incluir programas de capacitación, acceso a educación y medidas para prevenir la discriminación de género.

Fomentar la modernización industrial: Apoyar la inversión en tecnología y capacitación para la industria manufacturera de Boyacá, buscando elevar la productividad y el valor añadido. Esto puede incluir incentivos fiscales y financieros para la adopción de tecnologías avanzadas y la diversificación de la producción.

Fortalecer la confianza empresarial: Implementar medidas que brinden certidumbre y estabilidad económica a los empresarios, como políticas fiscales y monetarias consistentes, así como iniciativas para reducir la burocracia y fomentar un entorno de negocios favorable.

Abordar la informalidad: Implementar estrategias para formalizar la economía informal, como programas de capacitación, incentivos fiscales y simplificación de trámites para la creación de empresas. Esto puede contribuir a una mayor estabilidad laboral y a la ampliación de la base tributaria.

Fomentar la educación y la formación: Invertir en educación y formación que estén en línea con las demandas del mercado laboral, para asegurar que los trabajadores tengan las habilidades necesarias para empleos de calidad y en sectores en crecimiento.

Diversificación económica: Impulsar la ya en curso diversificación de la economía de Boyacá, promoviendo el desarrollo de sectores emergentes que puedan generar empleo de calidad y reducir la dependencia de sectores tradicionales.

Monitoreo y evaluación constante: Establecer sistemas de monitoreo y evaluación de las políticas laborales implementadas, para medir su efectividad y realizar ajustes según sea necesario.

Coordinación intersectorial: Fomentar la colaboración entre diferentes sectores gubernamentales, organismos internacionales y actores privados para diseñar estrategias integrales que aborden los desafíos del mercado laboral desde múltiples frentes.

Adaptabilidad y flexibilidad: Dado que el entorno económico es dinámico, las políticas laborales deben ser adaptables y flexibles para responder a cambios inesperados y garantizar la resiliencia del mercado laboral.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA · Trabajo · arepib · Convenio de asociación 441 de 2023

BIBLIOGRAFÍA

Alaimo, V., Alarcón, V., Hernández, J., Kaplan, D., Novella, R., & Chaves, M. (2022). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: la flexibilidad, ¿llegó para quedarse? https://doi.org/10.18235/0004504

Alola, A. A., Arikewuyo, A. O., Akadiri, S. S., & Alola, M. I. (2020). The role of income and gender unemployment in divorce rate among the OECD countries. Journal of Labor and Society, 23(1), 75–86.

Arango, L. E., Montealegre, O. I., Bonilla-Mejía, L., Botero, J., Caicedo-García, E., Dávalos, E., Flórez, L. A., Gómez Pineda, J. G., Grajales, A., Guarín-López, A., Hamann-Salcedo, F. A., Hermida-Giraldo, D., Julio-Roman, J. M., Lasso-Valderrama, F. J., Martínez-Cortés, N., Méndez-Vizcaíno, J. C., Morales-Zurita, L. F., Ospina-Tejeiro, J. J., Pulido-Mahecha, K. L., … Vargas-Riaño, C. O. (2022). Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia. Ensayos Sobre Política Económica, 103. https://doi.org/10.32468/espe103

Benítez-Aurioles, B. (2021). Política de empleo: posibilidades y limitaciones. International Review of Economic Policy-Revista Internacional de Política Económica, 3(1), 20-40

BID. (2021). Recuperación económica tras la pandemia covid-19 . 978-9962-732-05–1.

Burdín, G. (2022). Digitalización, productividad y empleo: elementos para pensar la formación profesional en América Latina.

Castillo-Morillo, D. A., Jaramillo-Armijos, J. J., & Vega-González, L. (2022). Impacto del Crecimiento Económico en el Desempleo, análisis de datos panel de las Economías Latinoamericanas. Polo Del Conocimiento, 7(2), 310–334.

CEPAL, & OIT. (2023). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia. 1–44.

Cepal. (2022). Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe. competitividad, desempeño económico y pobreza. Banco de la República, documentos

Cuéllar, E., Gamboa, D., García-Huitrón, M., & Tapia Troncoso, W. (2023). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿cómo avanzar hacia pensiones sostenibles para sociedades más longevas? https://doi.org/10.18235/0004953

Cueva, A. M., Vivanco, J., Yunga, F., & Morquecho, C. T. (2022). Impacto de la Tecnología en la tasa de desempleo: Análisis para países Latinoamericanos en el periodo 2000–2018. Sur Academia: Revista Académica-Investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, 9(18), 9-25

Damioli, G., Van Roy, V., & Vertesy, D. (2021). The impact of artificial intelligence on labor productivity. Eurasian Business Review, 11(1), 1–25. https://doi.org/10.1007/S40821-020-00172-8/TABLES/9

Gontero, S., & Novella, R. (2021). El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina. Cepal.

Gontero, S., & Novella, R. (2021). El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina. Cepal.

Jimeno, J. F. (2019). La nueva demografía y la revolución tecnológica que vienen: consecuencias para el crecimiento económico y las políticas sociales. Nuevas tendencias, (102), 21-24.

OCDE. (2023). Perspectivas de empleo de la OCDE 2023 : La inteligencia artificial y el mercado laboral.

OIT. (2022). La recuperación del mercado de trabajo a escala mundial se ve dificultada por múltiples crisis.

OIT. (2022). Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo Novena edición.

OIT. (2023). Brecha mundial en términos de ocupación: los países de ingreso bajo quedarán más rezagados si no se actúa en favor de los empleos y la protección social.

Pisciotti Ortega, A. (2021). Estrategia para fortalecer la capacidad de instituciones de formación para vincular las necesidades del mercado laboral a la oferta curricular en Colombia Documentos de proyectos e investigación. Cepal.

Popp, M. (2023). How elastic is labor demand? A meta-analysis for the German labor market. Journal for Labour Market Research, 57(1), 14. https://doi.org/10.1186/s12651-023-00337-8

Reina Aranza, Y., & Rubio Ramírez, K. (2016). Boyacá: un contraste entre

Santos, C. (2023). Labor Market Regulation and Informality. https://doi.org/10.18235/0004809 sobre economía regional número 245.

Urdinola, P. (2021). Demografía colombiana: en preparación para la era del envejecimiento. Libros Fedesarrollo. https://ideas.repec.org/p/col/000516/019946.html

Plan de Trabajo y Cronograma Convenio 441 de 2023
Ministerio del Trabajo – Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá

El presente documento corresponde al plante de trabajo que incluye la metodología y actividades; y el cronograma para el desarrollo del estudio denominado "Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo" En el marco del convenio de asociación 441 de 2023 celebrado entre el Ministerio del Trabajo y el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB.

Metodología y actividades

Para lograr el objetivo general: "Analizar la demanda de trabajo en el sector Boyacense y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en la región" se plantearon cuatro objetivos específicos que parten de la revisión de las características sectoriales para la generación de empleo o demanda laboral del departamento, continuando hacia la evaluación de las asimetrías intersectoriales y sus factores detonantes, para posteriormente con el desarrollo de un análisis desde la oferta laboral con los datos disponibles, identificar para los principales sectores económicos las posibles medidas que se encaminen a mejorar las condiciones para sobrepasar los factores críticos en términos de la capacidad de generación de puestos de trabajo en el departamento. A continuación se describen los procesos o actividades que se desarrollarán en el abordaje de cada uno de los objetivos específicos.

1. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo.

Identificación de los principales sectores económicos de Boyacá: En este primer paso se identificarán los principales sectores económicos de Boyacá, ya que la evolución de estos sectores puede tener un impacto significativo en la generación de empleo en la región. Estos sectores pueden incluir la agricultura, el comercio, el turismo, la industria manufacturera, entre otros.

Recopilación de información económica, social y legal: Una vez identificados los principales sectores económicos, se recopilará información sobre su evolución económica, social y legal. Esto incluirá datos como el crecimiento económico, el empleo, la productividad, las políticas públicas, la legislación laboral, entre otros. Algunas posibles fuentes de información incluyen estadísticas oficiales, informes gubernamentales, publicaciones académicas y medios de comunicación.

Análisis de la información recopilada: Una vez recopilada la información, se debe realizar un análisis de los datos obtenidos para identificar las tendencias y patrones relevantes. Esto puede incluir el análisis de series temporales, el análisis de regresión, el análisis de componentes principales y otros métodos

estadísticos. La metodología estadística será seleccionada de acuerdo con la disponibilidad de datos y su ajuste a la temática de investigación.

Interpretación de los resultados y elaboración del informe: Finalmente para este objetivo, se interpretarán los resultados del análisis y se procederá a la elaboración del informe que contendrá el entregable planteado: "Informe con 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."

2. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.

Revisión bibliográfica: Desarrollo de una revisión la literatura relacionada con los procesos de recuperación económica y del empleo, así como de los diferentes sectores de la economía Boyacense. Esta revisión bibliográfica incluirá fuentes como informes gubernamentales, informes de organismos internacionales, revistas especializadas y otros documentos relevantes.

Selección de fuentes de información: Identificación y selección de las fuentes de información que se utilizarán para recopilar los datos necesarios para el análisis. Algunas fuentes de información a considerarse son: estadísticas oficiales del gobierno, las encuestas a empresas y hogares, las bases de datos empresariales y laborales, entre otras.

Selección de variables: Para el correcto desarrollo del análisis se identificarán las variables con mayor relevancia en la medición de los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense. Algunas de las variables que se podrían considerar incluyen el PIB sectorial, los niveles de empleo, la productividad, variaciones en las ventas, las exportaciones, entre otras.

Elaboración de instrumento de recolección de información: A partir de las variables seleccionadas y los factores relevantes identificados en la revisión bibliográfica se establecerá un instrumento de recolección de información para ser aplicado en empresas del departamento de Boyacá.

Selección de la muestra: A partir de los resultados de la encuesta empresarial del 2022 realizada por el ORMET Boyacá, se establecerán los rankings de empresas de acuerdo con sus percepciones respecto a la situación económica y la capacidad para mantener o general empleo, de acuerdo con sus sectores, para así establecer la muestra de empresas que por sus resultados es factible volver a consultar para determinar asimetrías entre ellas.

Recopilación de datos: una vez definidas las variables, el instrumento y la muestra, se deben recopilar los datos necesarios. Aquí se incluyen las fuentes de información secundaria, como la primaria a través de la encuesta empresarial.

Análisis estadístico de datos: se debe llevar a cabo un análisis estadístico de los datos recopilados. El punto de partida es el análisis descriptivo que permita identificar el comportamiento en el tiempo de las variables identificadas; posteriormente un análisis de correlación que habilite el análisis de las relaciones existentes entre las variables seleccionadas y su posible influencia en la recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense; por último y de acuerdo con la disponibilidad de los datos, se procederá al desarrollo de análisis multivariados para determinar los

patrones que reflejen asimetrías intersectoriales. Este análisis estadístico puede incluir la aplicación de técnicas estadísticas como el análisis factorial, el análisis de componentes principales, análisis de Clúster, análisis de regresión, análisis de series de tiempo, análisis de correlación u otras técnicas estadísticas.

3. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.

Identificación de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial: Abordaje de un análisis actualizado acerca del mercado laboral en el departamento, incluyendo estadísticas y análisis de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial. Teniendo en cuenta factores como la edad, el género, la educación, la experiencia laboral y las características de la población registrada en los sistemas del servicio público de empleo (SPE).

Revisión de las oportunidades laborales: Proceso de determinación de las oportunidades laborales en el departamento, de acuerdo con la información oficial disponible en la web del SPE.

Desarrollo del producto: Con base en la investigación y el análisis realizados en los pasos anteriores, se procede a consolidar 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.

4. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.

Identificación de factores críticos: Con base en los resultados de los análisis de pasos anteriores, se procede a identificar los factores clave que contribuyen a las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá. Esto podría incluir factores como características sectoriales, la educación, la formación profesional, la ubicación geográfica, la edad, el género y otros factores socioeconómicos.

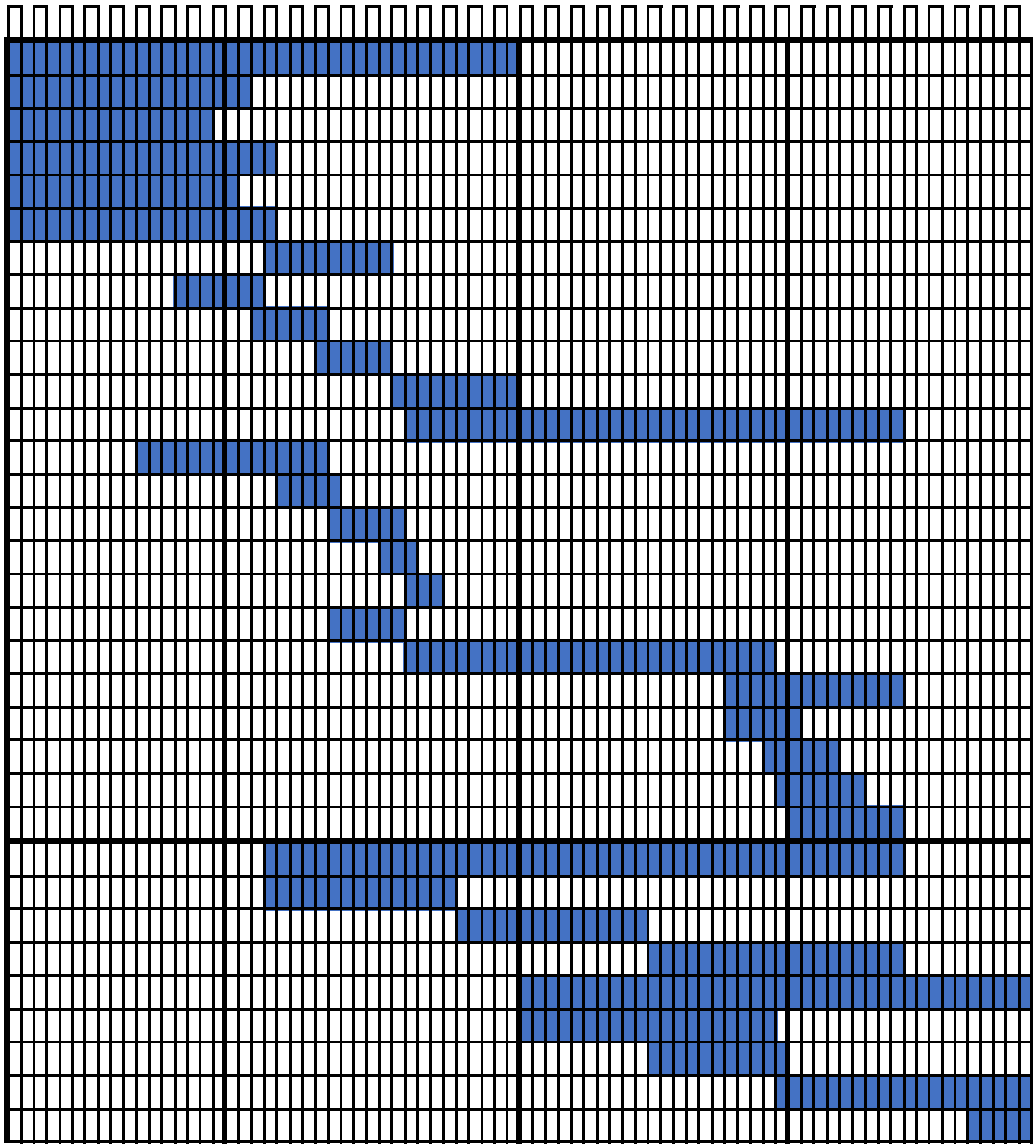
Identificación de medidas potenciales: Una vez que se han identificado los factores críticos, se deberían buscar medidas potenciales para reducir las desigualdades en la generación de empleo en Boyacá, esto con apoyo en la consulta de experiencias positivas en regionales que se enfrentan a problemas similares a los identificados para el departamento. Esto podría incluir medidas como políticas de educación y formación, políticas de inclusión social y económica, políticas de discriminación positiva y políticas de fomento del empleo en sectores específicos.

Consolidación de las medidas aplicables: Finalmente, tras la revisión de las medidas potenciales, se establecen criterios de selección que permitan priorizar aquellas que sean aplicables en el contexto Boyacense, para así consolidar el documento entregable: 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.

Cronograma

Objetivo	Actividad	Inicio	Fin
Analizar la evolución de los principales sectores	**Analizar la evolución de los principales sectores**	**26/06/2023**	**18/08/2023**
	Selección de fuentes de información	26/06/2023	20/07/2023
	Recopilación de información económica, social legal	26/06/2023	24/07/2023
	Análisis de la información recopilada	24/07/2023	4/08/2023
	Interpretación de resultados y elaboración del informe	7/08/2023	18/08/2023
Examinar procesos de recuperación sectorial	**Examinar procesos de recuperación sectorial**	**8/08/2023**	**29/09/2023**
	Revisión bibliográfica	10/07/2023	28/07/2023
	Selección de variables	25/07/2023	31/07/2023
	Elaboración de instrumento de recolección de información	31/07/2023	7/08/2023
	Selección de la muestra	31/07/2023	7/08/2023
	Recopilación de datos	8/08/2023	15/09/2023
	Análisis estadístico de datos	12/09/2023	29/09/2023
Revisar oferta laboral territorial	**Revisar oferta laboral territorial**	**24/07/2023**	**29/09/2023**
	Identificación de las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial	24/07/2023	11/08/2023
	Revisión de las oportunidades laborales	14/08/2023	1/09/2023
	Desarrollo del producto (Consolidación y redacción)	4/09/2023	29/09/2023
Proponer medidas de política	**Proponer medidas de política**	**21/08/2023**	**13/10/2023**
	Identificación de factores críticos	21/08/2023	15/09/2023
	Identificación de medidas potenciales	4/09/2023	18/09/2023
	Consolidación de las medidas aplicables	18/09/2023	13/10/2023
	Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.	9/10/2023	13/10/2023

	Actividad	INICIO	FIN
Analizar la evolución de los principales sectores	**Analizar la evolución de los principales sectores**	**26/06/23**	**18/08/23**
	Selección de fuentes de información	26/06/23	20/07/23
	Elaboración matriz con fuentes de información económica y de empleo c	26/06/23	17/07/23
	Recopilación de información económica, social legal	26/06/23	24/07/23
	Estandarizar matriz para definición de criterios de priorización	26/06/23	19/07/23
	Recopilar información estadística de la dinámica económica del departar	26/06/23	24/07/23
	Análisis de la información recopilada	24/07/23	4/08/23
	Revisión metodológica priorización	13/07/23	21/07/23
	Desarrollo priorización y cálculo indicadores de dinámicas sectoriales	21/07/23	28/07/23
	Identificación de sectores de interés	28/07/23	4/08/23
	Interpretación de resultados y elaboración del informe	7/08/23	18/08/23
Examinar procesos de recuperación sectorial	**Examinar procesos de recuperación sectorial**	**8/08/23**	**29/09/23**
	Revisión bibliográfica	10/07/23	28/07/23
	Selección de variables	25/07/23	31/07/23
	Elaboración de instrumento de recolección de información	31/07/23	7/08/23
	Validación con aliados ORMET	4/08/23	8/08/23
	Piloto	8/08/23	10/08/23
	Selección de la muestra	31/07/23	7/08/23
	Recopilación de datos	8/08/23	15/09/23
	Análisis estadístico de datos	12/09/23	29/09/23
	Validación de disponibilidad de datos y metodología de cálculo	12/09/23	19/09/23
	Análisis descriptivo	15/09/23	22/09/23
	Cálculo de indicadores	18/09/23	26/09/23
	Análisis de resultados	19/09/23	29/09/23
Revisar oferta laboral territorial	**Revisar oferta laboral territorial**	**24/07/23**	**29/09/23**
	Identificación de las características de la fuerza de trabajo desocupada	24/07/23	11/08/23
	Revisión de las oportunidades laborales	14/08/23	1/09/23
	Desarrollo del producto (Consolidación y redacción)	4/09/23	29/09/23
Proponer medidas de política	**Proponer medidas de política**	**21/08/23**	**13/10/23**
	Identificación de factores críticos	21/08/23	15/09/23
	Identificación de medidas potenciales	4/09/23	18/09/23
	Consolidación de las medidas aplicables	18/09/23	13/10/23
	Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los a	9/10/23	13/10/23



Alejandra Martinez Poveda

De: contabilidadradicaciondecuentas
Enviado el: jueves, 31 de agosto de 2023 11:29 a. m.
Para: Luz Mery Herrera Gonzalez; Alejandra Martinez Poveda
Asunto: RE: Documentos Ormet Boyaca
Datos adjuntos: Documentos Pago Convenio no. 441 Ormet Boyaca.7z; Factura electronica Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca.zip; Formato Informe 1 Pago Convenio no. 441 de 2023 (1).pdf; Formato_Matriz_Concepto_de_Cumplimiento_de_Obligacion.pdf; Memorando Convenio no. 441 de 2023.pdf; ORMET BOYACA CONSTANCIA DE PAGO A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.pdf; ORMET BOYACA RUT CREPIB.pdf

Buenos días

_Me permito adjuntar soportes, gracias

Cordialmente,

Grupo contabilidad
Subdirección Administrativa y Financiera
Ministerio Del Trabajo
Email: ***contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co***
Carrera 14 No. 99 – 33, Piso 6
Bogotá D.C. – Colombia

De: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 31 de agosto de 2023 11:20
Para: Luz Mery Herrera Gonzalez <lherrera@mintrabajo.gov.co>; Alejandra Martinez Poveda <amartinezpo@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

441 de 2023							
NIT/CC	**RP**	**VALOR**	**No PAGO**	**RETENCIONES**	**BASE RETEFUENTE**	**TARIFA**	**VALOR A RETENER**
820.002.828	57723	11.200.000,00	Pago 1, del 21 de junio al 20 de agosto.	**RETEFUENTE**	$ 11.200.000	11,00%	**$ 1.232.000,00**

		-		RETE ICA	$ 11.200.000	0,900%	$ 100.800,00
		11.200.000,00		RETE IVA	$ -	15%	$ -
USO PRESUPUESTAL			OTRAS RETENCIONES				$ -
0				0,000%	$ -	0,000%	$ -
				0	$ -	0,000%	$ -

Cordialmente,

Grupo contabilidad
Subdirección Administrativa y Financiera
Ministerio Del Trabajo
Email: ***contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co***
Carrera 14 No. 99 – 33, Piso 6
Bogotá D.C. – Colombia

De: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Enviado: lunes, 28 de agosto de 2023 22:34
Para: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Cc: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

Cordial saludo

Envio según lo solicitado

Cordialmente

DIANA LUCIA CERÓN JARA
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio de Trabajo
Email: dceron@mintrabajo.gov.co
Carrera 14 No. 99-33 piso 10
Bogotá D.C

De: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 25 de agosto de 2023 5:20 p. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Asunto: Documentos Ormet Boyaca

Estimada Diana

Buenas tardes

Atentamente envio formato informe pago ajustado según lo requerido.

Quedo atento, gracias

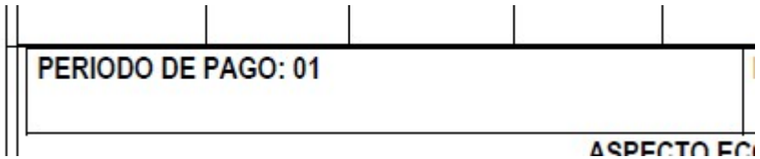
JUAN CAMILO SAENZ RAMOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO – SUBDIRECCIÓN DE ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
DIRECCIÓN DE GENERACIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR
VICEMINISTERIO DE EMPLEO Y PENSIONES - MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 – 33 Piso 10
Conmutador 5186868 ext 11252

De: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 25 de agosto de 2023 4:46 p. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Cc: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

Buenos días

Se hace devolución de cuenta de cobro, ya que se presenta las siguientes subsanaciones:

1 en el informe de pagos, en el campo "periodo de pago" se debe colocar el mismo periodo que parece en el informe matriz, es decir "Del 21 de junio al 20 de agosto de 2023"



PERIODO: (5)
Del 21 de junio al 20 de agosto de 2023

Favor ajustar y enviar sobre el presente correo únicamente por el supervisor esto con el fin de evitar reprocesos y perdida de información

Cordialmente,

Grupo contabilidad
Subdirección Administrativa y Financiera
Ministerio Del Trabajo
Email: ***contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co***
Carrera 14 No. 99 – 33, Piso 6
Bogotá D.C. – Colombia

De: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 25 de agosto de 2023 14:51
Para: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Cc: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

Cordial saludo.

Envio nevamente la factura le agrdezco las observaciones realizadas en el primer envio.

Cordialmente

DIANA LUCIA CERÓN JARA
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio de Trabajo
Email: dceron@mintrabajo.gov.co
Carrera 14 No. 99-33 piso 10
Bogotá D.C

De: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 25 de agosto de 2023 11:07 a. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Cc: Gladys Josefa Soler Medina <gsoler@mintrabajo.gov.co>; Marlene Cadena Tovar <mcadenat@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

Estimada Diana

Buenos dias

Atentamente envio los documentos requeridos para tramite primer pago Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca.

Quedo atento, gracias

Cordial saludo

JUAN CAMILO SAENZ RAMOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO – SUBDIRECCIÓN DE ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL

De: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 25 de agosto de 2023 8:27 a. m.
Para: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Cc: Claudia Monica Naranjo Londono <cnaranjo@mintrabajo.gov.co>; Jeffer Karlyu Rodriguez Arevalo <jrodriguezar@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

Cordial saludo

Han realizado la devolución de la cuenta, le solicito realizarla los ajustes hoy mismo para continuar con el tramite.

Cordialmente

DIANA LUCIA CERÓN JARA
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio de Trabajo
Email: dceron@mintrabajo.gov.co
Carrera 14 No. 99-33 piso 10
Bogotá D.C

De: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 25 de agosto de 2023 8:22 a. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

Buenos días
Se hace devolución de cuenta de cobro, ya que se presenta las siguientes subsanaciones:

1 no se aportó la factura y/o documento equivalente

2 se solicita se aporte el RUT para ver las condiciones tributarias del contratista.

Favor ajustar y enviar sobre el presente correo únicamente por el supervisor esto con el fin de evitar reprocesos y perdida de información.

Cordialmente,

Grupo contabilidad
Subdirección Administrativa y Financiera
Ministerio Del Trabajo
Email: ***contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co***
Carrera 14 No. 99 – 33, Piso 6
Bogotá D.C. – Colombia

De: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 24 de agosto de 2023 22:23
Para: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

Señores de contabilidad.

Reciban un cordial saludo

Envío la cuenta de cobro del el Convenio No. 441 de julio 24 de 2023, quedo muy atenta a las observaciones.

Cordialmente

DIANA LUCIA CERÓN JARA
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio de Trabajo
Email: dceron@mintrabajo.gov.co
Carrera 14 No. 99-33 piso 10

Bogotá D.C

De: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 24 de agosto de 2023 3:47 p. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Cc: Gladys Josefa Soler Medina <gsoler@mintrabajo.gov.co>; Marlene Cadena Tovar <mcadenat@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos Ormet Boyaca

Estimada Diana

Buenas tardes

Atentamente escribo para solicitar envio documentos para tramite primer pago Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca.

Quedo atento., gracias

Cordial saludo

JUAN CAMILO SAENZ RAMOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO – SUBDIRECCIÓN DE ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
DIRECCIÓN DE GENERACIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR
VICEMINISTERIO DE EMPLEO Y PENSIONES - MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 – 33 Piso 10
Conmutador 5186868 ext 11252

De: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 23 de agosto de 2023 11:05 a. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Asunto: Documentos Ormet Boyaca

Estimada Diana

Buenos dias

Atentamente envio adjunto oficio memorando, formato informe para pago y matriz de cumplimiento Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca para firma. También se adjunta carpeta con los documentos requeridos del primer pago Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca

Quedo atento, gracias

Cordial saludo

JUAN CAMILO SAENZ RAMOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO – SUBDIRECCIÓN DE ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
DIRECCIÓN DE GENERACIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR
VICEMINISTERIO DE EMPLEO Y PENSIONES - MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 – 33 Piso 10
Conmutador 5186868 ext 11252

Obligación Presupuestal Comprobante

Usuario Solicitante: MHmaljure MARIA CECILIA ALJURE ORTIZ
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante: 36-01-01-000 MPS - GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema: 2023-09-04-3:40 p. m.

REGISTRO PRESUPUESTAL DE OBLIGACION.

Numero:	502123	**Fecha Registro:**	2023-08-31	**Unidad / Subunidad ejecutora:**		36-01-01-000 MPS - GESTION GENERAL			
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Generada	**Requiere DIP:**	No	**Tipo de DIP:**		**Nro. Compromiso:**	162223
Valor Inicial:	11.200.000,00	**Valor Total Operaciones:**	0,00			**Valor Actual:**	11.200.000,00	**Saldo x Ordenar:**	11.200.000,00
Valor Inicial Moneda Original:	0,00	**Valor Total Operaciones Moneda Original:**	0,00			**Valor Actual Moneda Original:**	0,00	**Saldo x Ordenar Moneda Original:**	0,00
Valor Deducciones:	0,00	**Valor Neto:**	11.200.000,00			**Valor IVA:**	0,00	**Nro. Cdp:**	57723
Valor Deducciones Moneda:	0,00	**Valor Neto Moneda:**	0,00			**Atributo Contable:**	05-NINGUNO	**Comprobante Contable:**	26261 26673

TERCERO

Identificacion:	820002828	**Razon Social:**	CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA	**Medio de Pago:**	Abono en cuenta

CUENTA BANCARIA

Numero:	616671806	**Banco:**	BANCO DE BOGOTA S. A.	**Tipo:**	Corriente	**Estado:**	Activa

CUENTA X PAGAR				**CAJA MENOR**			
Numero:	522623	**Tipo:**	Adquisición de Servicios a Personas Declarantes	**Identificacion:**		**Fecha de Registro:**	

DOCUMENTO SOPORTE

Numero:	CONV.441/23	**Tipo:**	CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS	**Fecha:**	2023-08-31

ITEM PARA AFECTACION DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	ATRIBUTO CONTABLE	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X ORDENAR
000 MPS - GESTION GENERAL	C-3602-1300-14-0-3602027-02 ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE APOYO AL	Nación	10	CSF	05-NINGUNO					
						Total:	11.200.000,00	0,00	11.200.000,00	11.200.000,00

Objeto:	1 - PAGO CORRESPONDIENTE AL PERIODO DEL 21 DE JUNIO AL 20 AL 20 DE AGOSTO DE 2023

PLAN DE PAGOS

DEPENDENCIA DE AFECTACION DE PAC	POSICION DEL CATALOGO DE PAC	FECHA DE PAGO	ESTADO	VALOR A PAGAR
000 MPS - GESTION GENERAL	3-8 CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2023-09-05	Generada	11.200.000,00

POSICIONES DEL CATALOGO PARA PAGO NO PRESUPUESTAL

POSICION DEL CATALOGO DE PAGO	IDENTIFICACION	NOMBRE BENEFICIARIO	BASE GRAVABLE	TARIFA	VALOR DEDUCCION	SALDO DISPONIBLE PARA ORDENAR
2-01-05-01-01-03-05 RETENCION ICA COMERCIAL SERVICIOS DEMÁS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	NIT 899999061	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	0,00	0,000 %	0,00	0,00
2-01-04-01-20 RETEFUENTE - COMPRAS Y OTROS INGRESOS TRIBUTARIOS EN GENERAL	NIT 800197268	U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES	0,00	0,000 %	0,00	0,00

FIRMA(S) RESPONSABLE(S)

Orden de pago Presupuestal de gastos Comprobante

Usuario Solicitante:	MHmpmosque	MARIA PATRICIA MOSQUERA JURADO
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	36-01-01-000	MPS - GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema:	2023-09-08-8:59 a. m.	

ORDEN DE PAGO PRESUPUESTAL

Número:	296824123	**Fecha Registro:**	2023-09-05	**Unidad / Subunidad ejecutora:**	36-01-01-000 MPS - GESTION GENERAL		
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Pagada	**Nro Obligación:**	502123	**Comprobante Contable de la Generación:**	
Fecha Máxima Pago:	2023-09-07	**Código de Referencia:**	04500065000296824123	**Tipo de Moneda:**	COP-Pesos	**Tasa de Cambio:**	0,00
Valor Bruto:	11.200.000,00	**Valor Deducciones:**	0,00	**Valor Neto:**	11.200.000,00	**Saldo x Pagar:**	0,00

VALORES PAGADOS

TRM Pago		**Valor Bruto**	**11.200.000,00**	Valor Deducciones	0,00	Valor Neto	**11.200.000,00**	Moneda Base Compra		**Valor MBC**	

REINTEGROS

Números				**No Recaudo:**	
Bruto Reintegrado Pesos:	0,00	**Reintegrado Deducciones Pesos:**	0,00	**Reintegrado Neto Pesos:**	0,00
Bruto Reintegrado Moneda:	0,00	**Reintegrado Deducciones Moneda:**	0,00	**Reintegrado Neto Moneda:**	0,00

TERCERO DE LA ORDEN DE PAGO

Identificación:	820002828	**Razón Social:**	CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA	**Medio de Pago:**	Abono en cuenta

CUENTA BANCARIA

Número:	616671806	**Banco:**	BANCO DE BOGOTA S. A.	**Tipo:**	Corriente	**Estado:**	Activa

TESORERIA	DOCUMENTO SOPORTE						
	Número:	441 DE 2023, PAGO 1, 40%	**Tipo:**	CONVENIO	**Fecha:**	2023-09-05	
13-01-01-DT - DIRECCION TESORO NACION DGCPTN							

Tipo Beneficiario Pago 01 - Beneficiario final

ITEM PARA AFECTACION DE GASTOS

DEPENDENCIA / POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	REC	SIT	VALOR		VALOR PAGADO	VALOR REINTEGRADO		USO DE PROYECTOS ESPECIALES			
				PESOS	MONEDA	PESOS	PESOS	MONEDA EXTRANJERA	USO DE PROYECTO	MONEDA	TASA DE CAMBIO	VALOR MONEDA
000 MPS - GESTION GENERAL / C-3002-1300-14-0-3002027-02 ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE POLITICAS PUBLICAS PARA LA GENERACION Y FORMALIZACION DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE - FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIEN												
	Nación	10	CSF	11.200.000,00	0,00	11.200.000,00				Pesos	0,00	0,00

LINEAS DE PAGO VINCULADA

DEPENDENCIA PARA AFECTACION DE PAC	POSICION DEL CATALOGO DE PAC	FECHA	VALOR	ATRIBUTO LINEA DE PAGO	ESTADO
000 - MPS - GESTION GENERAL	3-8 - CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2023-09-05	11.200.000,00	05 NINGUNO	Pagada

FIRMA(S) RESPONSABLE(S)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

[redacted] No. Radicado: 08SI2023211000000022303
Fecha: 2023-10-12 03:51:54 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: SUB. ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
Destinatario: GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL
Anexos: 0 Folios: 3
08SI2023211000000022303

Bogota,

Al responder por favor citar este número de radico

MEMORANDO

PARA : CARLA ESTEFANIA POVEDA
COORDINADORA DEL GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL

DE : DIRECCION DE GENERACION Y PROTECCION DEL EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR

ASUNTO: SOLICITUD MODIFICACION DE LA FECHA DE TERMINACION DEL CONVENIO 441 DEL 2023.

Estimada Carla

Con el fin de solicitar la modificación de la fecha de finalización del convenio 441 del 2023 del ORMET de Boyacá, con objeto "*Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá*" que por error involuntario quedo con fecha del 12 de octubre del 2023, cuando debe ser el 20 de octubre del 2023.

Remito el formato de solicitud modificación de contratos totalmente diligenciado.

Atentamente

CLAUDIA MÓNICA NARANJO LONDOÑO
Directora De Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar
Ministerio de Trabajo

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

MINTRABAJO	**PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN** **FORMATO DE SOLICITUD MODIFICACIÓN DE CONTRATOS**	Código: GC-F-03 Versión: 4.0 Fecha: Diciembre 14 de 2018 Página: 1 de 3

SOLICITUD (1)	**Adición Valor Prórroga plazo Suspensión Aclaración x Modificación Cesión [Terminación anticipada** Solicitud de ajuste fecha terminación Convenio no. 441 Ormet Boyaca

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO Y DE SU EJECUCION	
CONTRATO no. 441 de 2023 Ormet Boyaca	
NOMBRE DEL CONTRATISTA Y/O REPRESENTANTE LEGAL: (3) Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB.	
CEDULA Y/O NIT: Nit no. 820002828-5	**CORREO ELECTRÓNICO: direccion@crepib.org.co**
DIRECCION: Casa 3 Bloque 6, Barrio la colina, UPTC sede Central	**TELEFONO: 3108024164**
DEPENDENCIA: (8) I	**EXTENSION: (9)**
NOMBRE DEL SUPERVISOR Y/O INTERVENTOR: (10) Diana Lucía Cerón	
DEPENDENCIA: (11) Grupo de Información Laboral GIL	**No. EXTENSIÓN O TELEFONO: (12) 11204**
NOMBRE RESPONSABLE DE ÁREA, DIRECTOR O, SUBDIRECTOR O JEFE DE OFICINA (SEGÚN CORRESPONDA): (13) CLAUDIA MÓNICA NARANJO LONDOÑO	
DEPENDENCIA: (14) Dirección de Generación y Protección al Empleo y Subsidio Familiar	**No. EXTENSIÓN O TELEFONO: (15) 11198**
OBJETO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyaca.	

PLAZO DE EJECUCIÓN: Cuatro (4 meses)	**Fecha de inicio:** junio 21 de 2023	**Fecha terminación:** octubre 20 de 2023
VALOR INICIAL DEL CONTRATO (19)	$ 40.000.000 de los cuales la entidad operadora en contrapartida aporta 12.000.000 y los aportes del Ministerio de Trabajo son de 28.000.000	
VALOR HONORARIOS (mensual o como se haya pactado): (20)		
VALOR IVA (Cuando aplique):(21)		
VALOR FACTURAS (Cuando aplique):(22)		
MODIFICACIONES AL CONTRATO YA REALIZADAS *(indicar en caso de haberse suscrito)* **(23)**		
Adición valor **N.A.**	**Prórroga plazo** **N.A.**	**Suspensión** **N.A.**

Aclaración N.A.	Modificaciones N.A.	Terminación N.A.

Cesión N.A.

Justificación: Se solicita el ajuste de la fecha terminación Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca, la cual está en octubre 12 de 2023, teniendo en cuenta que el periodo del Convenio es de 4 meses y que la fecha de inicio es junio 21 de 2023 por lo cual la fecha de terminación es octubre 20 de 2023. Lo anteriormente mencionado fue por un error involuntario en el aplicativo SECOP quedo incorrecta la fecha de finalización, con este ajuste se tendrá la fecha correcta de finalización.

RESUMEN FINANCIERO DEL CONTRATO

VALOR TOTAL DEL CONTRATO (25)	VALOR PAGADO (26)	SALDO POR PAGAR AL CONTRATISTA (27)	VALOR POR EJECUTAR (28)	VALOR A CEDER (29)
$ 40.000.000	$ 11.200.000	$ 16.800.000		N/A

CUMPLIMIENTO – PAGOS SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Certificado pago de seguridad social,documentos revisor fiscal

Base liquidación (30)			
Valor pagado salud Na	Valor pagado aportePensión Na	Valor pagado Aporte ARL Na	CONCEPTO Cumplimiento (35)

Total pagado $ 11.200.000

Certificación, planilla, parafiscales de fecha: NA

CONCEPTO DE CUMPLIMIENTO DEL SUPERVISOR Y/O INTERVENTOR (38)

OBSERVACIONES / RECOMENDACIÓN (39)

Se recomienda ceder el contrato a (SI APLICA):____N/A_____con C.C. _____

Por valor total de :_____($ -------)

FIRMA RESPONSABLES (40)

Supervisor

Director o Subdirector O Jefe De Oficina

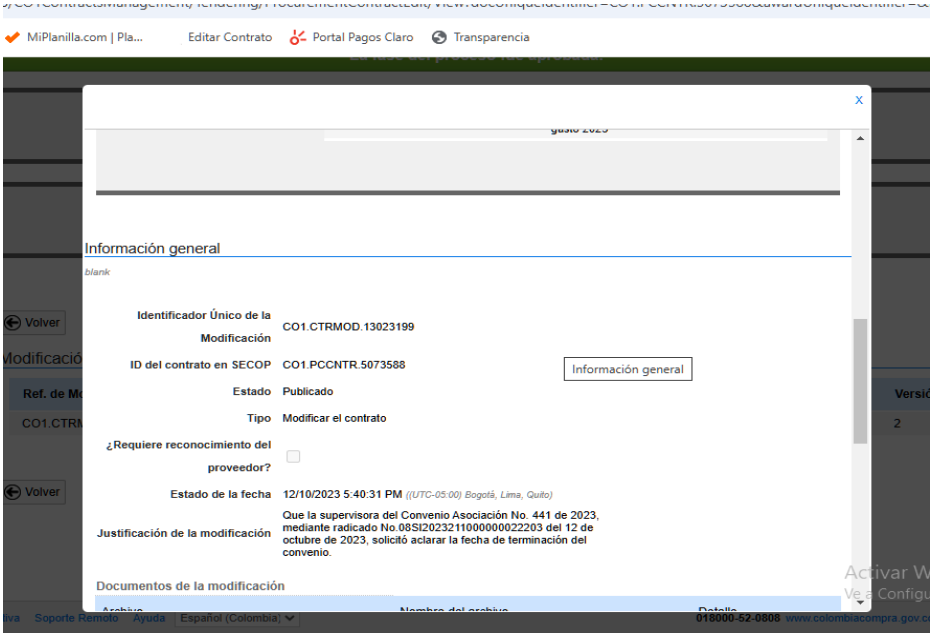
FECHA: (41)12/10/2023

CLAUSULADO DE MODIFICACIÓN No. 1 AL CONVENIO DE ASOCIACIÓN No.. 441 de 2023 SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y EL CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ .

1. PARTES	**GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.053.329.645, expedida en Chiquinquirá, en su calidad de Secretario General, nombrado mediante el Decreto No. 1801 de primero (01) de septiembre de 2022, cargo para el cual tomó posesión mediante Acta del día primero (01) de septiembre de 2022, en uso de las facultades y funciones contenidas en la Resolución No. 5281 del 3 de noviembre de 2011, obrando en nombre y representación del MINISTERIO DEL TRABAJO, con NIT. 830.115.226-3.
	Nombre del Operador: **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ** - identificado con NIT No. 820002828-5 representado por ROSA NELY PÉREZ MARTÍNEZ, identificada con cédula de ciudadanía No.23.856.206, en su calidad de representante legal, facultada para celebrar convenios a nombre y representación del operador.
2. JUSTIFICACIÓN	Que el MINISTERIO DEL TRABAJO y **CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ**, suscribieron el Convenio No. 441 de 2023, cuyo objeto es: "*OBJETO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá. ALCANCE DEL OBJETO: La iniciativa de este estudio es el seguimiento y análisis de la dinámica del mercado de trabajo del Departamento de Boyacá por medio del análisis de la demanda de trabajo en las principales actividades productivas de la región y examinar los procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo con el fin de proponer estrategias para abordar las desigualdades y mejorar la situación laboral en el departamento.*" Que el Plazo de ejecución inicial se pactó hasta por cuatro meses (4) meses, sin que exceda el 31 de diciembre de 2023, término contado a partir del inicio de ejecución en la plataforma SECOP II, previa expedición del registro presupuestal. Que el valor del convenio se estima en la suma de hasta CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 40.000.000), incluidos todos los costos directos, impuestos, tasas y contribuciones que con lleve la celebración y ejecución total del convenio. APORTES DE LAS PARTES: APORTES DEL MINISTERIO: El MINISTERIO aportará la suma de VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($28.000.000), correspondientes al 70% del valor total del convenio. APORTES DEL OPERADOR: EL CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ aportará la suma de DOCE MILLONES DE PESOS M/CTE. ($12.000.000), correspondientes al 30% del valor total del convenio. Que el supervisor del Convenio Asociación No. 441 de 2023, mediante radicado No.08SI2023211000000022203 del 12 de octubre de 2023, solicitó aclarar la fecha de terminación del convenio, argumentando lo siguiente: *"Se solicita el ajuste de la fecha terminación Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca, la cual está en octubre 12 de 2023, teniendo en cuenta que el periodo del Convenio es de 4 meses y que la fecha de inicio es junio 21 de 2023 por lo cual la*

	fecha de terminación es octubre 20 de 2023. Lo anteriormente mencionado fue por un error involuntario en el aplicativo SECOP quedo incorrecta la fecha de finalización, con este ajuste se tendrá la fecha correcta de finalización). " Que de las anteriores consideraciones y de acuerdo con la normativa vigente, se desprende que la presente modificación No. 1 al Convenio de Asociación No.441 de 2023, es jurídicamente viable.
3. MODIFICACIÓN	**Modificar** la fecha de terminación de ejecución del Convenio de Asociación No. 441 de 2023, la cual quedara así: **FECHA DE TERMINACIÓN DEL CONVENIO:** 20 de octubre de 2023.
4. DOCUMENTOS	Hacen parte integrante del contrato y sus complementos los siguientes documentos: 6.1 Las actas, acuerdos, informes y documentos contractuales y precontractuales. 6.2 El presente clausulado 6.3 Soportes de la presente modificación.
5. NOTIFICACIONES	Las PARTES aceptamos recibir las notificaciones en las direcciones electrónicas registradas en la plataforma transaccional del SECOP II.
6. VIGENCIA DEL CLAUSULADO	Las demás cláusulas del Convenio de Asociación No. 441 de 2023, continúan vigentes en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente complemento al clausulado del contrato.
7. CONFIDENCIALIDAD	En caso de que exista información sujeta a alguna reserva legal, las partes deben mantener la confidencialidad de esta información. Para ello, debe comunicar a la otra parte que la información suministrada tiene el carácter de confidencial.
8. PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN	La presente modificación al Convenio de Asociación No. 441 de 2023, requiere para su perfeccionamiento de la firma de las partes a través del SECOP II.

Elaboró: Helena Peña U.. - Abogada Grupo Gestión Contractual
Revisó/Aprobó: Carla Poveda Gutiérrez - Coordinadora Grupo Gestión Contractual.


MiPlanilla.com | Pla...
Editar Contrato
Portal Pagos Claro
Transparencia
Volver
Información general
blank
Identificador Único de la Modificación
CO1.CTRMOD.13023199
ID del contrato en SECOP
CO1.PCCNTR.5073588
Información general
Estado
Publicado
Tipo
Modificar el contrato
¿Requiere reconocimiento del proveedor?
Estado de la fecha
12/10/2023 5:40:31 PM ((UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito)
Justificación de la modificación
Que la supervisora del Convenio Asociación No. 441 de 2023, mediante radicado No.08SI2023211000000022203 del 12 de octubre de 2023, solicitó aclarar la fecha de terminación del convenio.
Documentos de la modificación
Soporte Remoto
Ayuda
Español (Colombia)
018000-52-0808

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

No. Radicado: 08SI2023211000000025203
Fecha: 2023-11-16 03:50:29 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: SUB. ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
Destinatario GRUPO DE CONTABILIDAD
Anexos: 0 Folios: 1
08SI2023211000000025203

Bogotá D.C., Noviembre 16 de 2023

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

MEMORANDO

PARA: **DR. LUIS ORLANDO QUEMBA GONZÁLEZ**
COORDINADOR GRUPO DE CONTABILIDAD

DE: **DIANA CERON JARA**
SUBDIRECTORA(E) DE ANÁLISIS, MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL

ASUNTO: **Remisión Documentos para trámite segundo pago Convenio no. 441 del Ormet Boyaca 2023.**

Atentamente me dirijo a usted para hacer entrega de los documentos soporte correspondiente al segundo pago del 60% del Convenio no. 441 Ormet Boyaca de 2023, suscrito con Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, partir del 21 de junio de 2023 hasta octubre 20 de 2023. Para tales efectos anexo los siguientes documentos:

1. Formato GC-I-02-F-01 Informe para pago.
2. Formato GC-F-04 matriz concepto y porcentaje de cumplimiento.
3. Certificado de pago a los sistemas de seguridad social CREPIB.
4. Productos correspondientes segundo pago del 60%.

Así mismo, certifico que el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, presentó los informes correspondientes, cumpliendo a satisfacción con las actividades requeridas.

Atentamente,

DIANA LUCIA CERON JARA
Anexo(s): (4 folios)

Elaboró:
Juan Camilo Saenz
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral

Revisó
Diana Lucía Cerón Jara
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral

El empleo es de todos Mintrabajo	**PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN** **FORMATO INFORME PARA PAGO**	**Código: GC-I-02-F-01** **Versión: 1.0** **Fecha: Mayo 08 de 2019** **Página: 1 de 3**

No. Radicado: 08SI2023211000000025203
Fecha: 2023-11-16 03:50:29 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: SUB. ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
Destinatario GRUPO DE CONTABILIDAD
Anexos: 0 Folios: 1
08SI2023211000000025203

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

N. DE CONTRATO Y FECHA. CONVENIO DE ASOCIACIÓN NO. 441 DE 2023 ORMET BOYACA							
OBJETO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.							
NOMBRE DEL CONTRATISTA Y/O REPRESENTANTE LEGAL: Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB							
DIRECCIÓN: Casa 3 Bloque 6, Barrio la colina, UPTC sede Central				**TELÉFONO: 3108024164**			
CÉDULA Y/O NIT: Nit no. 820002828-5				**CORREO ELECTRÓNICO: direccion@crepib.org.co**			
NOMBRE (S) DEL SUPERVISOR (ES) Y/O INTERVENTORES (ES): Subdirectora(E) DIANA CERON JARA							
DEPENDENCIA: Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar – Subdirectora(E) de Análisis Monitoreo y Prospectiva laboral				**No. EXTENSIÓN O TELÉFONO: Ext: 50700**			
FECHA DE INICIO: 21/06/2023				**FECHA TERMINACIÓN INICIAL: 20/10/2023**			
VALOR DEL TOTAL DEL CONTRATO: $ 40.000.000							
VALOR HONORARIOS MENSUAL: N/A							
VALOR IVA (Cuando aplique):	**VALOR FACTURAS (Cuando aplique):**	**VALOR DESPLAZAMIENTOS (Cuando aplique):**	**ADICIÓN: (Cuando aplique):**	**PRÓRROGA (En caso de haberse suscrito, relacionar el**	**SUSPENSIÓN:**	**CESIÓN:**	**TERMINACIÓN ANTICIPADA:**

				término prorrogado)			

PERIODO DE PAGO: 02	**NÚMERO DE PAGO: Segundo pago**

ASPECTO ECONÓMICO

VALOR A COBRAR EN EL PERIODO	**$ 16.800.000**

CUMPLIMIENTO PAGO APORTES SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	**VALOR**	**PERIODO COTIZADO**	**N. DE PLANILLA**
	NA	**NA**	**NA**

CONCEPTO SUPERVISOR (ES) y/o INTERVENTOR (ES) (Revaluación del Proveedor)

Evalúe al contratista/proveedor teniendo en cuenta las siguientes convenciones:

3. Siempre 2. Casi siempre 1. Nunca

Lea los criterios que se presentan a continuación y con base a la gestión desarrollada por el contratista/ proveedor, incluya la calificación que sea pertinente.

Ítem	Categoría	Criterios de Evaluación.	Calificación
1	Cumplimiento	Presenta sus cuentas de cobro de acuerdo con la periodicidad establecida en el contrato.	3
2	Responsabilidad	Presentar los informes y/o soportes que le sean requeridos por el supervisor.	2
3	Oportunidad	Atiende oportunamente los requerimientos hechos por el supervisor, en relación con el objeto y a las obligaciones específicas de su contrato.	3
4	Calidad	Las obligaciones específicas, se desarrollan bajo las especificaciones técnicas o calidad requeridas	3

El empleo es de todos Mintrabajo	**PROCESO GESTIÓN DE CONTRATACIÓN** **FORMATO INFORME PARA PAGO**	**Código: GC-I-02-F-01** **Versión: 1.0** **Fecha: Mayo 08 de 2019** **Página: 3 de 3**

OBSERVACIONES
(Novedades adicionales)

Favor Mencionar los usos presupuestales y valores que se deben afectar en caso de tener más de dos usos y según las actividades realizadas.

Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 57723 del 15 de marzo de 2023.

Primer Pago: $ 11.200.000
Segundo Pago: $ 16.800.000

CONCEPTO SUPERVISOR (ES) Y/O INTERVENTOR (ES)
(Aplica solo para pago final)

El Supervisor, hace constar que el contratista CUMPLE (X) NO CUMPLE (____) con el objeto del contrato y demás obligaciones contractuales, como consta en los informes, y ejecutó el mismo en un porcentaje del 50%.

Por lo anterior se deja constancia que:

1. Se canceló la suma de $ 11.200.000 conforme al no. 13 Forma de desembolso de los aportes del Ministerio Clausulado del Convenio de Asociación no. 441 de 2023 Ormet Boyaca.
2. Existe saldo a favor del contratista por la suma de $ 16.800.000.
3. El contratista deberá reintegrar al Ministerio la suma de $_____.
4. El valor de la cesión es de $_____.
5. El Ministerio debe liberar la suma de $ _____.

FIRMA RESPONSABLES:

DIANA LUCIA CERON JARA

DIANA LUCIA CERON JARA

DocuSign Envelope ID: 68449895-EB69-44A6-A799-DF2FC3254FFF

MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTION DE CONTRATACIÓN FORMATO MATRIZ CONCEPTO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES Y/O PRODUCTOS CONTRACTUALES	Código: GC-F-04 Versión: 5.0 Fecha: Marzo 6 de 2023 Página 1 de 1

CUMPLIMIENTO CONTRATO No. 441 de 2023 CON EL MINISTERIO DEL TRABAJO (1)

OBJETO DEL CONTRATO: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá

CONTRATISTA: (3)	INTERVENTOR (ES) Y/O SUPERVISOR (ES): (4)	PERIODO: (5)
Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyaca CREPIB - Ormet Boyaca	Diana Ceron Jara	Del 21 de agosto al 20 de octubre de 2023

OBLIGACIÓN (6)	DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN - ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y/O PRODUCTOS ENTREGADOS (7)	OBSERVACIONES (8)
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.	El CREPIB hace entrega del 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.	NA
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.	El CREPIB hace entrega del 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.	NA
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	El CREPIB hace entrega del 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	NA
Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.	El CREPIB hace entrega de la Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.	NA
Elaborar un informe financiero al finalizar el plazo de ejecución del Convenio, dando cuenta de los manejos financieros del total de los recursos del convenio tanto de los aportes del Ministerio como de los aportes del operador.	El CREPIB hace entrega informe financiero al finalizar el plazo de ejecución del Convenio, dando cuenta de los manejos financieros del total de los recursos del convenio tanto de los aportes del Ministerio como de los aportes del operador.	NA

DIANA LAURA CERON JARA
SUPERVISOR

DocuSigned by:
96E405BF4457454...
CONTRATISTA

Instructivo diligenciamiento (no imprimir):

1. Indicar número y vigencia asignado al contrato.
2. Indicar objeto del contrato
3. Indicar nombre completo del contratista
4. Indicar nombre y cargo del supervisor (es) y/o interventor (es)
5. Indicar el periodo de ejecución del contrato.
6. Indicar las obligaciones del contratista establecidas en el contrato
7. Indicar el producto obtenido frente a la oblicación, si aplica.
8. Indicar observaciones frente al cumplimiento y/o producto obtenido de la obligación relacionada, si aplica.
9. Firmar por parte del supervisor (es) y/o interventor (es).

CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA

NIT : 820,002,828 - 5
AVENIDA UNIVERSITARIA BLOQUE 6 CASA 3
TUNJA-BOYACA - COLOMBIA
3125720427 3125720427
contabilidad@crepib.org.co
Régimen especial - No somos autorretenedores
Actividad Económica 7490 Tarifa 6,00

Cliente	MINISTERIO DEL TRABAJO		
NIT	830,115,226 - 3 /Id. Extranjero :	**Teléfono**	3779999
Dirección	CL 99 14 10 OF 1302	**Vendedor**	VENDEDOR PRINCIPAL
Ciudad	TUNJA-BOYACA - COLOMBIA	**Centro Costo**	1
Correo	siifnacion.facturaelectronica@minhacienda.gov.co		
Order Reference Prefijo		**Numero**	

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
FE 780

Fecha y Hora de Factura

Generación	2023-10-23	15:01:33
Expedición	2023-10-23	15:02:12
Vencimiento	2023-12-23	

Código	Descripción	Unid	Cant	V. Unit	Valor Total
4170974500	SEGUNDO DESEMBOLSO 60% CV 441 MINTRABAJO		0	.00	16,800,000.00

Total Bruto	16,800,000.00
Total a Pagar	**$ 16.800.000,00**

CONDICION DE PAGO

Contado	Credito Clientes Nacionales	Efectivo	16.800.000,00

VALOR EN LETRAS

Dieciseis Millones Ochocientos Mil Pesos M/Cte

OBSERVACIONES

#$36-01-01-000; CTO 441-2023;dceron@mintrabajo.gov.co#$

Elaborado e Impreso por Siigo SAS Nit: 830.048.145 -8

Firma Elaborado por : ADMINISTRADOR

Firma Recibido

A esta factura de venta aplican las normas relativas a la letra de cambio (artículo 5 Ley 1231 de 2008). Con esta el Comprador declara haber recibido real y materialmente las mercancías o prestación de servicios descritos en este título - Valor. **Resolución y/o Autorización de facturación No**18764042840501 **aprobado en** 2023-01-14 **vigente** 12 Meses, **prefijo** FE **desde el número** 501 **al** 1000

CUFE :d2078fdbdc5f01be878515c58dabfa344760e7791605d14bdbfb9e9d749938acb0c3043d429dc0883e15684fb3ac0455

ORIGINAL

CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA

NIT : 820,002,828 - 5
AVENIDA UNIVERSITARIA BLOQUE 6 CASA 3
TUNJA-BOYACA - COLOMBIA
3125720427 3125720427
contabilidad@crepib.org.co
Régimen especial - No somos autorretenedores
Actividad Económica 7490 Tarifa 6,00

Cliente	MINISTERIO DEL TRABAJO		
NIT	830,115,226 - 3 /Id. Extranjero :	**Teléfono**	3779999
Dirección	CL 99 14 10 OF 1302	**Vendedor**	VENDEDOR PRINCIPAL
Ciudad	TUNJA-BOYACA - COLOMBIA	**Centro Costo**	1
Correo	siifnacion.facturaelectronica@minhacienda.gov.co		
Order Reference Prefijo		**Numero**	

FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA
FE 780

Fecha y Hora de Factura

Generación	2023-10-23	15:01:33
Expedición	2023-10-23	15:02:12
Vencimiento	2023-12-23	

Código	Descripción	Unid	Cant	V. Unit	Valor Total
4170974500	SEGUNDO DESEMBOLSO 60% CV 441 MINTRABAJO		0	.00	16,800,000.00

Total Bruto	16,800,000.00
Total a Pagar	**$ 16.800.000,00**

CONDICION DE PAGO

Contado	Credito Clientes Nacionales	Efectivo	16.800.000,00

VALOR EN LETRAS

Dieciseis Millones Ochocientos Mil Pesos M/Cte

OBSERVACIONES

#$36-01-01-000; CTO 441-2023;dceron@mintrabajo.gov.co#$

Firma Elaborado por : ADMINISTRADOR

Firma Recibido

Elaborado e Impreso por Siigo SAS Nit: 830.048.145 -8

A esta factura de venta aplican las normas relativas a la letra de cambio (artículo 5 Ley 1231 de 2008). Con esta el Comprador declara haber recibido real y materialmente las mercancías o prestación de servicios descritos en este título - Valor. **Resolución y/o Autorización de facturación No**18764042840501 **aprobado en** 2023-01-14 **vigente** 12 Meses, **prefijo** FE **desde el número** 501 **al** 1000

CUFE :d2078fdbdc5f01be878515c58dabfa344760e7791605d14bdbfb9e9d749938acb0c3043d429dc0883e15684fb3ac0455

COPIA

DocuSign Envelope ID: D13F46FE-A4B9-4C7C-88D3-5AEF63774D3D

EL SUSCRITO REVISOR FISCAL DEL CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA – CREPIB

Certifica:

Que el Centro Regional para la Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB, con NIT 820.002.828-5, dentro de su estructura de funcionamiento y durante los últimos (6) meses, no cuenta con vinculación laboral, por tanto no tiene la obligación del pago de aportes parafiscales, por cuanto se han celebrado convenios de aportes en especie y estos convenios han suministrado el personal asumiendo los sueldos, prestaciones sociales y aportes parafiscales.

Respecto a la Ley 1393 de junio 12 de 2010, el CREPIB, exige a las personas que prestan sus servicios al Centro que deben estar inscritos al sistema de seguridad social y realizando sus aportes a salud, pensión y ARL para poder desarrollar sus funciones.

Certifico que igualmente el Centro se encuentra al día en la presentación y pago de las declaraciones de retención en la fuente, de IVA, además, la declaración de ingresos y patrimonio de las cuales el Centro es responsable.

Se expide a solicitud del interesado con destino al Ministerio del Trabajo, a los treinta y un (31) días del mes de mayo de 2023.

Atentamente,

DocuSigned by:



4A5AD5B581114A2...

LIBARDO PINZON NUNEZ

T.P. 66.370-T

EL SUSCRITO REVISOR FISCAL DEL CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA – CREPIB

Certifica:

Que el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB con NIT 820.002.828-5, y su Representante legal han cumplido y se encuentran al día con las obligaciones provenientes del sistema de salud, riesgos profesionales, pensiones, aportes a la caja de compensación familiar, SENA y ICBF. (Últimos seis meses).

Igualmente informo que el CREPIB dentro de su estructura de funcionamiento y durante los últimos (6) meses, no cuenta con vinculación laboral, por tanto no tiene la obligación del pago de aportes parafiscales, por cuanto se han celebrado convenios de aportes en especie y estos convenios han suministrado el personal asumiendo los sueldos, prestaciones sociales y aportes parafiscales.

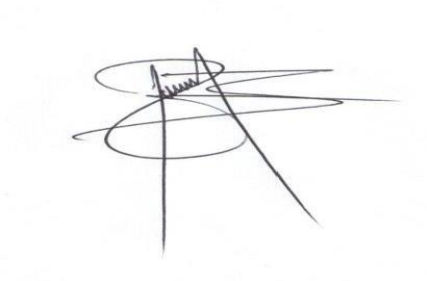
Respecto a la Ley 1393 de junio 12 de 2010, el CREPIB, exige a las personas que prestan sus servicios al Centro que deben estar inscritos al sistema de seguridad social y realizando sus aportes a salud, pensión y ARL para poder desarrollar sus funciones.

Certifico que igualmente el Centro se encuentra al día en la presentación y pago de las declaraciones de retención en la fuente, de IVA, además, la declaración de ingresos y patrimonio de las cuales el Centro es responsable.

La anterior certificación se expide de conformidad con lo consagrado en el Artículo 50 de la Ley 789 de 2002.

Se expide a solicitud del interesado, el 24 noviembre de 2023, con destino al Ministerio de Trabajo.

Atentamente,



LIBARDO PINZON NUÑEZ

T.P. 66.370-T

Bogotá D.C., Octubre 19 de 2023

Señora
Carla Estefania Poveda
Coordinadora Grupo de Gestión Contractual

ASUNTO: Certificado de Cumplimiento Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca

Atentamente informo que los productos del Convenio no. 441 de 2023 del Estudio Demanda de trabajo sectorial Boyacense y procesos de recuperación asimétrica en la capacidad de generación de empleo, entregados por el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB , cumplen a satisfacción con los parámetros técnicos de calidad que exige el Ministerio del Trabajo, por tanto se reciben a conformidad los siguientes productos:

1. Plan de trabajo y cronograma para la ejecución del proyecto.
2. Informe con 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.
3. Elaborar un Informe de uso del 40% de los recursos del convenio de manera diferenciada, de acuerdo con las actividades ejecutadas, indicando su porcentaje de avance y relacionando las respectivas evidencias que lo soporten.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.
8. Entregar los soportes de ejecución correspondiente al 100% de inversión de los recursos de las actividades que se ejecutaron con el primer desembolso.

Cordialmente

DIANA LUCIA CERON JARA

DIANA LUCIA CERON JARA
Anexo(s): (4 folios)

Elaboró:
Juan Camilo Saenz
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral

Revisó
Diana Lucía Cerón Jara
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral

DocuSign Envelope ID: 68449895-EB69-44A6-A799-DF2FC3254FFF

Generando ideas, Promoviendo innovaciones

Tunja, 24 de octubre de 2023

LA REPRESENTANTE LEGAL Y EL CONTADOR DEL CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ – CREPIB

CERTIFICAN:

Que para cumplir con los requisitos del convenio de asociación N° 441 de 2023 suscrito con el Ministerio del Trabajo, la ejecución de los recursos se dio de acuerdo con el presupuesto presentado en la propuesta técnica del CREPIB:

Recursos Requeridos	Costo mensual	Meses	CREPIB	Mintrabajo	Total Proyecto
Coordinador de Proyecto / Profesional en económica con experiencia de 5 años en temáticas del mercado laboral	$ 4.076.331	4	$ 6.454.190	$ 9.851.134	$ 16.305.324
Profesional asistente de investigación 1, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.919.216	3	$ 2.563.215	$ 6.194.433	$ 8.757.648
Profesional asistente de investigación 2, con experiencia en el análisis del mercado de trabajo, recolección de información o estadística.	$ 2.064.811	3	-	$ 6.194.433	$ 6.194.433
Profesional financiero para reporte ejecución y contrapartida	$ 2.040.000	4	$ 2.400.000	$ 5.760.000	$ 8.160.000
Servicio de internet y telefonía	$ 145.648,75	4	$ 582.595	-	$ 582.595
		TOTALES	$ 12.000.000	$ 28.000.000	$ 40.000.000

Las siguientes son las asignaciones que se enmarcaron en el presupuesto anterior y los correspondientes contratistas vinculados:

DocuSign Envelope ID: 68449895-EB69-44A6-A799-DF2FC3254FFF

1. Talento humano vinculado al proyecto

Rol	Profesión – Tarjeta Profesional	Cumple perfil	Número de contrato interno	Identificación	Nombre del contratista	Valor total asignado (Aporte Mintrabajo + Aporte CREPIB)
Coordinador del proyecto	Economista MP-55336	Sí	25	1.051.185.518	Edwin Yesid Vargas Sierra	$ 16.305.324
Profesional asistente de investigación 1	Economista MP-62739	Sí	26	1.002.365.114	María Alexandra Rodríguez Parra	$ 8.757.648
Profesional asistente de investigación 1	Economista MP-61797	Sí	26	1.049.656.860	Wanderley Sánchez Bustamante	$ 6.194.433
Profesional financiero	Contador 204990-T	Sí	23, con Otrosí	1.049.610.837	Edwin Fernando Quintero Reina	$ 8.160.000
Total Talento Humano						$ 39.417.405

2. **Servicio de internet y telefonía:** Los pagos correspondientes al servicio de internet y telefonía soportados por el CREPB en el marco del convenio ascienden a $ 582.595 y corresponden a pagos por el plan de internet y telefonía móvil y una proporción del servicio de internet fijo.

Este informe se expide dirigido al Ministerio del Trabajo como requisito para el segundo desembolso de los recursos del convenio 441-2023.

Firman:

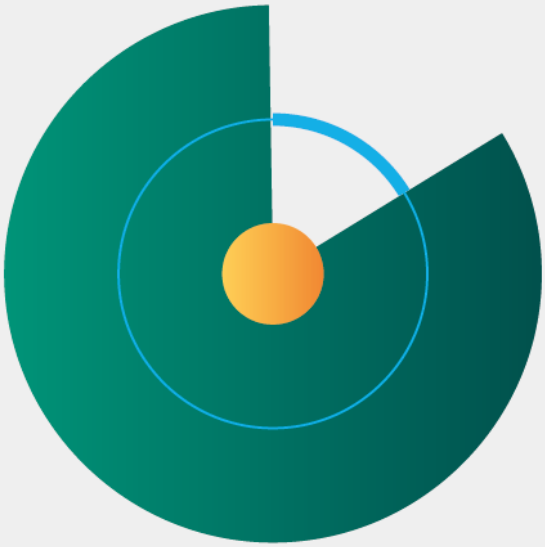
DocuSigned by:
96E405BF4457454...
NELY PÉREZ MARTÍNEZ
Representante Legal CREPIB

EDWIN FERNANDO QUINTERO REINA
Contador
204990-T

RECUPERACIÓN
ECONÓMICA Y DEL EMPLEO EN
BOYACÁ

2023

Análisis comparativo de la recuperación económica y del empleo sectorial.



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

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."

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 **4**

Principales choques derivados de la pandemia por el COVID-19 y Avances en la Recuperación **5**

Choques y recuperación a nivel económico 5

Actividad sectorial PIB 6

Choques y recuperación en el nivel de empleo 13

Actividad sectorial del empleo 15

Choques y recuperación a nivel social y de incidencia de la pobreza 20

Informe de asimetrías **26**

Conclusiones y Factores Clave Identificados **28**

Económicas 28

Empleo 29

Pobreza 30

FIGURAS

Figura 1 Variación del PIB Nacional y del Departamento de Boyacá 2016-2022 6
Figura 2 Composición sectorial de aporte al PIB Colombia y Boyacá 2018-2020-2022. 7
Figura 3 Dinámica de cambio en la composición sectorial de la economía Colombiana 2015-2022pp. 8
Figura 4 Dinámicas de crecimiento intrasectoriales de la economía Colombiana 2016-2022pp 10
Figura 5 Dinámica de cambio en la composición sectorial de la economía Boyacense 2015-2022pp. 11
Figura 6 Dinámicas de crecimiento intrasectoriales de la economía Boyacense 2016-2022pp 13
Figura 7 Evolución Tasa Global de Participación (TGP) y Tasa de Ocupación (TO) en Colombia y Boyacá 2015-2022 14
Figura 8 Evolución Tasa de Desempleo (TD) en Colombia y Boyacá 2015-2022 15
Figura 9 Evolución del aporte sectorial al empleo departamental 2015-2022. 16
Figura 10 Evolución del aporte sectorial al nivel de empleo en Boyacá 2015-2022 17
Figura 11 Variación del empleo en los sectores económicos del departamento de Boyacá 2016-2022 18
Figura 12 Último sector en el cual se ocuparon los desempleados en el departamento de Boyacá 2021-2022 19
Figura 13 Evolución de la Incidencia de la Pobreza Multidimensional en Colombia y Boyacá 2018-2022 20
Figura 14 Incidencia de Pobreza Multidimensional en Colombia 2018-2022 21
Figura 15 Incidencia de Pobreza Multidimensional Boyacá 2018-2022 22
Figura 16 Variables de la medición de la Incidencia de Pobreza Multidimensional Boyacá 2018-2022 23

Figura 17 Variables de la medición de la Incidencia de Pobreza Multidimensional en las Cabeceras del departamento de Boyacá 2018-2022 24
Figura 18 Variables de la medición de la Incidencia de Pobreza Multidimensional en los Centros poblados y áreas rurales dispersas del departamento de Boyacá 2018-2022 26

INTRODUCCIÓN

En un entorno global intrínsecamente interconectado y dinámico, los acontecimientos de escala mundial poseen una capacidad notable para alterar profundamente el entramado socioeconómico de las naciones. La pandemia por el COVID-19 actuó como un catalizador de cambios sin precedentes, impactando cada faceta de la vida conocida. Este documento se propone como un compendio analítico de los múltiples choques ocasionados por la pandemia, delineando sus efectos en la economía, el empleo y la esfera social, así como los avances observados en la recuperación en cada una de estas temáticas.

El documento inicia con un enfoque hacia los principales choques derivados de la pandemia por el COVID-19, una sección que explora los impactos iniciales y cómo desataron una serie de efectos en diversas áreas, para dar paso a los avances en la recuperación. Inicialmente se parte del análisis a nivel económico, incluyendo las repercusiones en el Producto Interno Bruto (PIB) a precios constantes de 2015 y los patrones de recuperación emergentes. Posteriormente, el documento profundiza en la actividad sectorial PIB precios constantes, proporcionando una visión de cómo diferentes sectores económicos han afrontado y se han adaptado a las nuevas condiciones del mercado impuestas por la crisis sanitaria tanto a nivel nacional como del departamento de Boyacá.

Continúa el análisis a través de la revisión de los choques y avances en la recuperación del nivel de empleo, evaluando las transformaciones en el mercado laboral y la adaptación de la fuerza laboral a estos desafíos. Este enfoque se mantiene al indagar acerca de la actividad sectorial respecto al empleo, poniendo énfasis en las variaciones sectoriales del empleo e incluso del desempleo. La discusión avanza hacia los Choques y recuperación a nivel social y de incidencia de la pobreza, identificando cómo los efectos de la pandemia han recalibrado la dinámica social y han influenciado las condiciones de pobreza.

Posteriormente, se integra el análisis económico, del empleo y social en un apartado de identificación de las asimetrías sectoriales que se han presentado en los últimos años en Colombia y en Boyacá.

El documento culmina con una sección de conclusiones y factores clave identificados, que sintetiza los elementos más significativas y esboza los factores determinantes para impulsar una recuperación sostenible.

PRINCIPALES CHOQUES DERIVADOS DE LA PANDEMIA POR EL COVID-19 Y AVANCES EN LA RECUPERACIÓN

En esta sección se presentan las principales variaciones a nivel económico que se presentaron en el periodo comprendido entre 2015 y 2022 en el país y específicamente en el departamento de Boyacá, identificando de manera diferenciada las características de las dinámicas de evolución de los sectores económicos que se presentaban en el periodo pre pandemia, los choques en el año 2020 y el avance en la recuperación presentada en 2021 y 2022. Como punto de inicio se revisa el entorno general a nivel económico y del empleo, contrastando con los cambios evidenciados en la medición de pobreza como acercamiento a la revisión de los choques sociales de la pandemia.

Choques y recuperación a nivel económico

En el aspecto económico, entre 2015 y 2019, el PIB Nacional[1] mostró un crecimiento constante año tras año. Con un incremento notable entre 2018 y 2019 de un 3%, que es el mayor crecimiento anual dentro de este período. En esta misma línea el PIB de Boyacá también mostró un aumento gradual durante dicho período de tiempo, al igual que a nivel nacional, el crecimiento anual más alto fue entre 2018 y 2019, con un 2%.

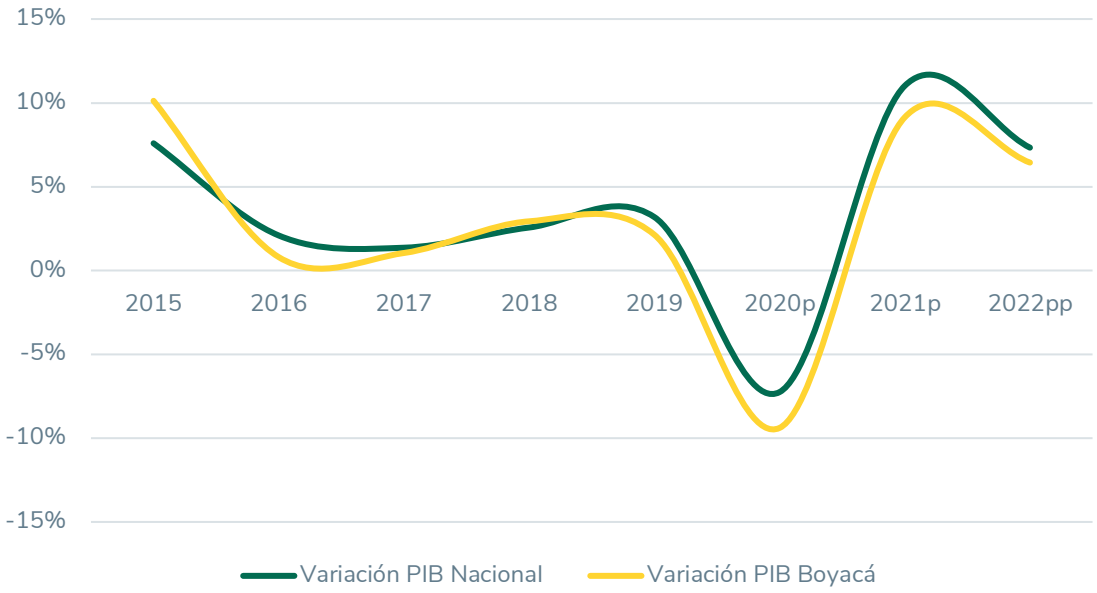
En 2020, reflejando los efectos de la pandemia de COVID-19, tanto el PIB Nacional como el PIB de Boyacá sufrieron disminuciones significativas. El PIB Nacional disminuyó en un 7%, mientras que el PIB de Boyacá vio una caída aún más pronunciada del 9%. Sin embargo, en 2021 se observó una recuperación robusta para ambos, el PIB Nacional aumentó en un 11%, y el PIB de Boyacá tuvo un rebote del 9%.

Para 2022, las cifras preliminares sugieren que esta tendencia positiva continúa, con un incremento del 7% para el PIB Nacional y el PIB de Boyacá cuenta con una cifra preliminar de crecimiento del 6%.

Si bien los choques representados en el decrecimiento del año 2020 fueron amplios, los datos reflejan la resiliencia económica tanto a nivel nacional como departamental después de dicho año desafiante, mostrando no sólo una recuperación sino también un crecimiento que supera las cifras prepandemia. El PIB de Boyacá muestra una tendencia similar al nacional, aunque su recuperación en 2021 y 2022 es ligeramente más baja en términos porcentuales. Esto refleja las diversidades regionales en términos de la estructura económica y la capacidad de recuperación entre la economía nacional en su conjunto y la del departamento de Boyacá. La siguiente figura refleja esta dinámica de variaciones del PIB Nacional y Departamental en los últimos años.

[1] Pesos constantes de 2015. Para todos los datos de PIB Nacional y Departamental se utilizan las series encadenadas en volumen que reflejan estos precios constantes de 2015, salvo que se indique lo contrario. Utilizar estas series encadenadas por volumen (a precios constantes de 2015) para revisar permite neutralizar el efecto de la inflación, habilitando análisis más realistas y precisos del crecimiento económico. Al ajustar por inflación, se centra en la cantidad real de bienes y servicios producidos, facilitando comparaciones temporales y sectoriales, y minimizando las distorsiones causadas por fluctuaciones temporales en los precios.

Figura 1 *Variación del PIB Nacional y del Departamento de Boyacá 2016-2022*



Fuente: Cuentas Nacionales y Departamentales DANE, 2023. Series encadenadas de volumen año de referencia 2015.

Actividad sectorial PIB

Analizando la economía de Colombia entre 2018 y 2022, se observa una dinámica sectorial donde algunos sectores como "Comercio, hoteles y reparación" mostraron una notable recuperación en 2022 respecto a los años anteriores, reflejando posiblemente una reactivación postpandemia con un aumento del 18,1% en su aporte al PIB comparado con el 16% en 2020. Por otro lado, sectores como "Construcción" y "Minas y canteras" disminuyeron su contribución al PIB en el mismo periodo, indicando posibles retos o desaceleraciones en dichas industrias. Las "Actividades inmobiliarias" también decrecieron en términos de su aporte porcentual, aunque en valores absolutos aumentaron entre 2018 y 2020 antes de descender en 2022, sugiriendo una corrección o ajuste en el sector.

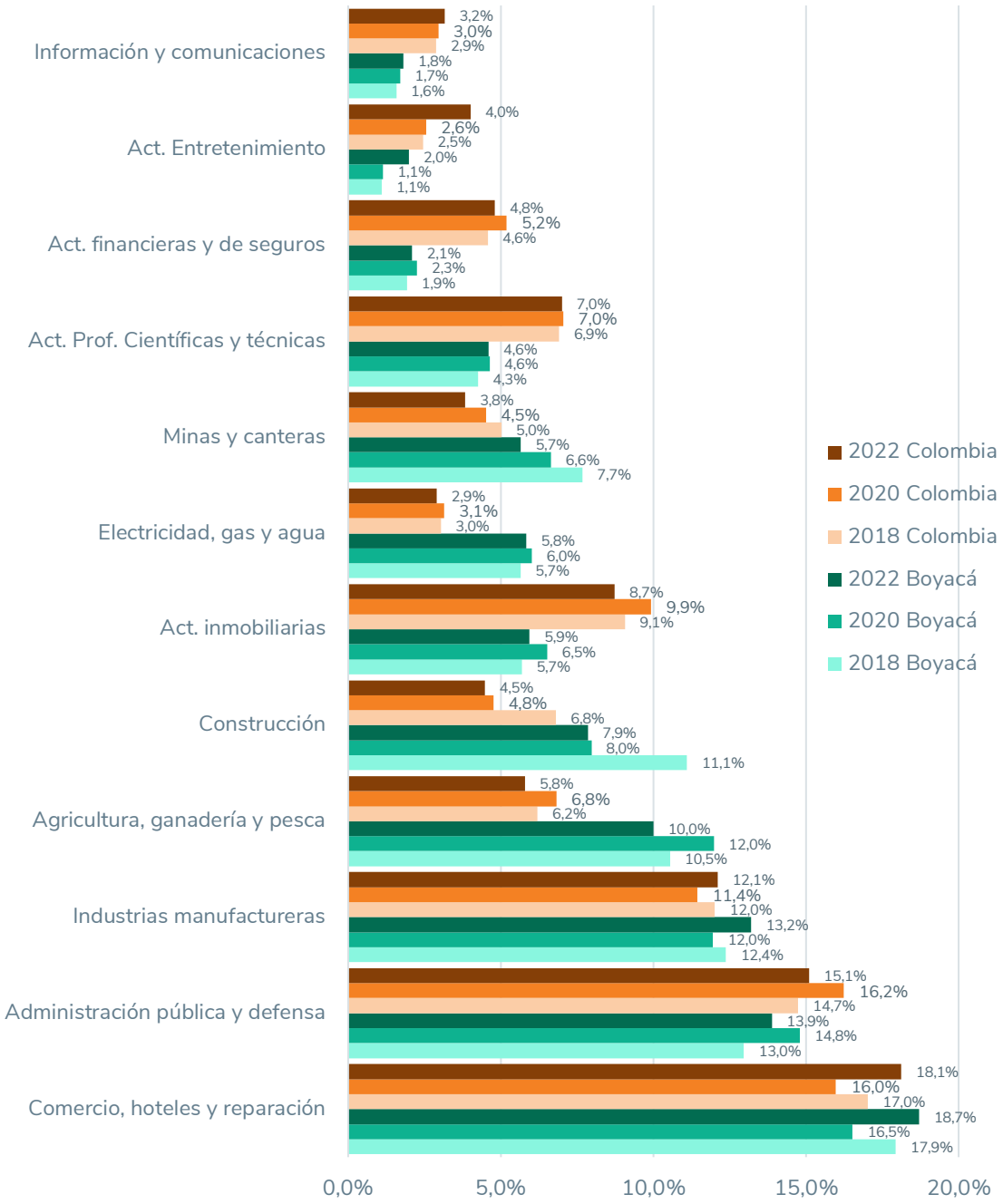
En términos absolutos, la mayoría de los sectores experimentaron fluctuaciones en sus contribuciones al PIB, donde algunos como "Industrias manufactureras" y "Agricultura, ganadería y pesca" evidenciaron incrementos y disminuciones alternadas, lo que podría reflejar cambios en la demanda, condiciones de mercado o efectos de políticas económicas a lo largo del periodo evaluado. A su vez, "Administración pública y defensa" incrementó su aporte durante el año 2020, probablemente como resultado de las medidas gubernamentales ampliadas durante la crisis sanitaria, pero luego disminuyó en 2022.

La economía Boyacense entre 2018 y 2022 muestra variaciones significativas en varios de sus sectores. El de "Comercio, hoteles y reparación" se destaca con un crecimiento en términos absolutos y porcentuales, pasando de 4.168 millones en 2018 a 4.672 millones en 2022, y su participación en la economía regional creció del 17,9% al 18,7% en el mismo periodo. Esto sugiere un robusto desarrollo en este sector, a pesar de un descenso en 2020, que bien refleja los efectos de la pandemia seguidos de una recuperación. Por su parte, "Administración pública y defensa" también muestra un aumento sostenido, tanto en valores absolutos como en su aporte porcentual al PIB, destacando el papel constante del sector público en la economía regional.

Otros sectores, como "Industrias manufactureras", "Agricultura, ganadería y pesca" y "Construcción", reflejan diferentes tendencias. Las "Industrias manufactureras" revierten una caída en 2020 y crecen significativamente en 2022, lo que puede indicar un rebote industrial. La

"Agricultura" ve una disminución en su contribución porcentual de 12,0% a 10,0% de 2020 a 2022, aunque en valores absolutos la disminución no es tan marcada. La "Construcción", importante en 2018 con un 11,1%, cae al 7,9% en 2022, lo que señala una posible contracción en el sector. Se nota un crecimiento notable en "Actividades de entretenimiento", que dobla su aporte porcentual de 1,1% a 2,0% en cuatro años, lo que podría interpretarse como una diversificación en la economía local y mayor demanda de servicios relacionados al ocio y entretenimiento. Estos movimientos sectoriales evidencian los cambios en la estructura económica de Boyacá en respuesta a factores locales y globales en el periodo analizado.

Figura 2 *Composición sectorial de aporte al PIB Colombia y Boyacá 2018-2020-2022.*



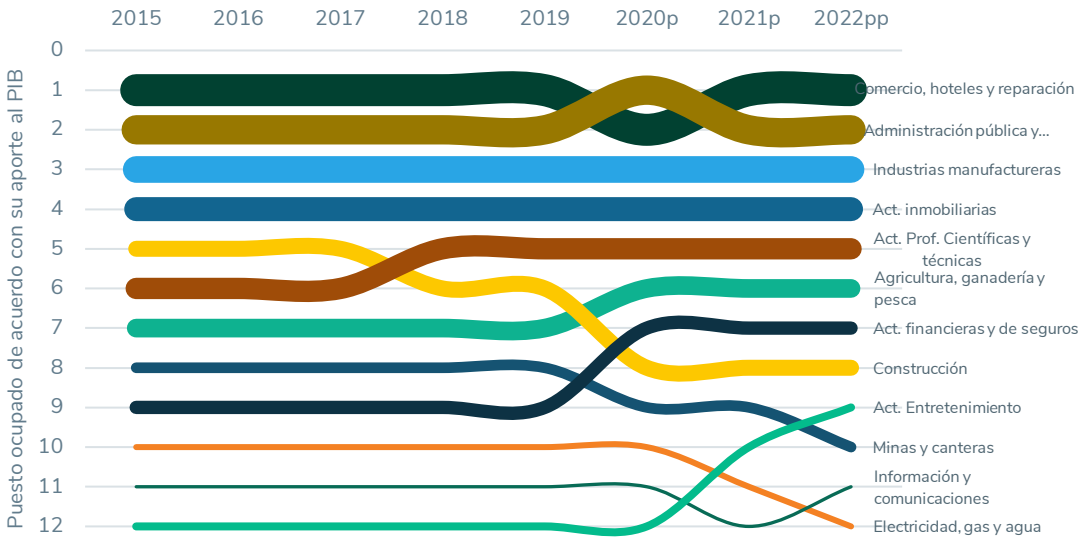
Fuente: Cuentas Nacionales y Departamentales DANE, 2023. series encadenadas en volumen 2015.

La dinámica en la composición sectorial de la económica colombiana muestra las siguientes variaciones por sectores económicos:

- El sector de 'Comercio, hoteles y reparación' mantiene consistentemente la posición líder (puesto 1) a lo largo de los años, con una única caída al segundo lugar en 2020, posiblemente como resultado de las restricciones de movilidad que afectaron en mayor medida estos tipos de servicios esencialmente presenciales, para luego recuperar su liderazgo en 2021 y 2022. Esto evidencia la fortaleza y la importancia de este sector en la economía colombiana.
- La 'Administración pública y defensa' se mantuvo en el segundo puesto durante la mayoría de los años, solo llegando al primer lugar en el 2020, lo que sugiere que este sector fue menos afectado por la pandemia, mostrando la relevancia del gasto y la inversión públicos.
- Por su parte, las 'Industrias manufactureras' han mantenido una posición constante (puesto 3) durante todo el periodo, lo que refleja una sólida contribución al PIB y una estabilidad en este sector a pesar de los vaivenes económicos.
- La 'Agricultura, ganadería y pesca' ha mejorado ligeramente su posición, pasando del séptimo al sexto lugar, lo que puede reflejar una mayor relevancia en la economía nacional o la disminución de la contribución de otros sectores.
- La construcción, que ocupaba el quinto lugar hasta 2018, ha caído al octavo lugar en 2020 y se ha mantenido en esa posición, indicando una posible desaceleración o problemas en el sector, que pueden estar relacionados con ciclos económicos o políticas específicas que afectan la construcción.
- Un cambio notable es el del 'Entretenimiento', que ha escalado de la última posición en 2015-2019 al décimo en 2020 y al noveno en 2022, lo que podría estar asociado a un aumento en la oferta y demanda de servicios de ocio y recreación, probablemente como parte de una tendencia más amplia hacia el consumo de servicios.
- Los sectores de 'Electricidad, gas y agua' e 'Información y comunicaciones' han mostrado un ligero retroceso, especialmente 'Electricidad, gas y agua' que ha caído a la última posición en 2022, posiblemente indicando cambios en la estructura económica o prioridades de inversión.

Estos movimientos nos permiten identificar la dinámica interna de la economía colombiana y los posibles efectos de eventos externos, así como los esfuerzos de diversificación económica y los cambios en las tendencias de demanda global y local.

Figura 3 *Dinámica de cambio en la composición sectorial de la economía Colombiana 2015-2022pp.*



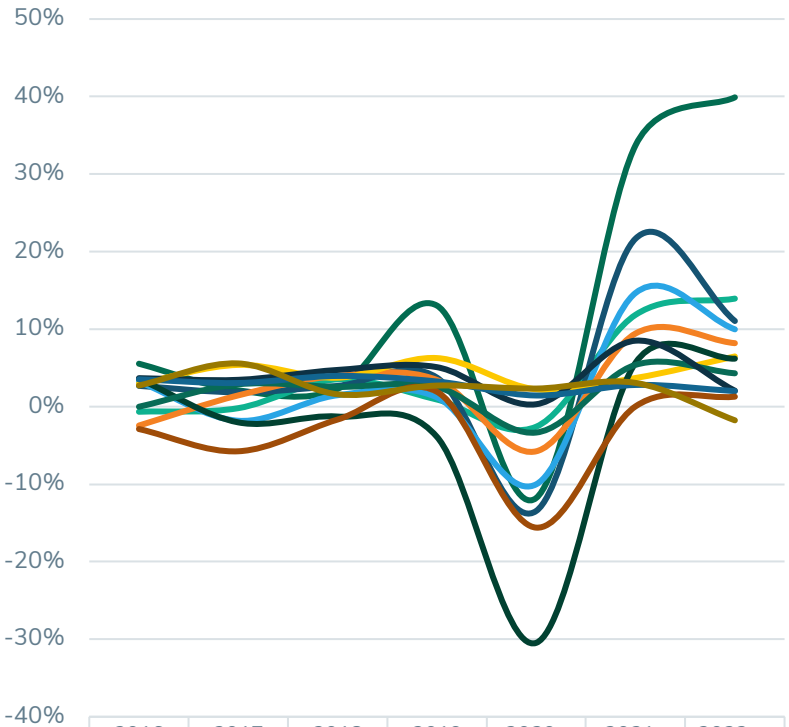
Fuente: Cuentas Nacionales y Departamentales DANE, 2023. series encadenadas en volumen de 2015.

Ahora bien, en relación con la variaciones intrasectoriales, es decir, con el cambio año a año de la actividad en cada uno de los sectores de la economía Colombiana, se tienen los siguientes elementos a considerar:

- El sector de **actividades de entretenimiento** muestra una notable volatilidad. Tras crecimientos moderados en los primeros años, experimentó un aumento significativo en 2019 (13%), seguido de una caída drástica en 2020 (-12%), probablemente debido al impacto de la pandemia en actividades que suelen requerir presencia física. No obstante, muestra una amplia recuperación en 2021 (34%) y una aún mayor para 2022 (40%), posiblemente como resultado de la reactivación de la economía y el deseo acumulado de los consumidores por entretenimiento tras períodos de confinamiento.
- El sector de **información y comunicaciones** presenta inicialmente una estabilidad con crecimientos leves pero se ve afectado negativamente en 2020 (-3%). No obstante, para 2021 y 2022, se observa una fuerte recuperación y crecimiento (12% y 14% respectivamente), lo que puede reflejar la aceleración digital y la mayor dependencia de la tecnología durante y después de la pandemia.
- El sector de **comercio, hoteles y reparación** también sufrió un duro golpe en 2020 con un decrecimiento del -13%, indicando el impacto de las restricciones a la movilidad y al turismo. Sin embargo, este sector mostró una capacidad de recuperación notable en 2021 con un crecimiento del 22%, seguido de un menor crecimiento para 2022 (11%), sugiriendo una vuelta progresiva a la normalidad y el resurgimiento del consumo y el turismo.
- Las **industrias manufactureras** experimentaron un descenso durante 2020 (-10%), lo cual puede atribuirse al impacto global en la producción y la cadena de suministro. Sin embargo, los años siguientes muestran una fuerte recuperación con cifras de crecimiento sólido para 2021 (15%) y 2022 (10%), lo que podría indicar una adaptación exitosa a las nuevas condiciones del mercado y la reactivación de la demanda.
- El sector de la **construcción** es otro de los más afectados en 2020, con una disminución del -30%, reflejando probablemente la paralización de obras debido a las restricciones sanitarias. A pesar de esto, el sector se recupera con un aumento del 6% en 2021 y mantiene la misma tasa para 2022.
- El sector de **minas y canteras** también muestra una caída profunda en 2020 (-16%), posiblemente por la baja en los precios de los commodities y la disminución de la demanda global. La cifra preliminar para 2022 (1%) sugiere una estabilización tras un año 2021 donde no se presentó crecimiento ni decrecimiento.
- Por último, el sector de **agricultura, ganadería y pesca**, que había mostrado estabilidad y crecimiento moderado, presenta una disminución para 2022 (-2%), lo cual podría estar relacionado con factores climáticos, cambios en la demanda, o impactos económicos residuales de la pandemia.

De acuerdo con lo anterior, la economía colombiana y sus distintos sectores reflejan los desafíos y la resiliencia frente a la crisis sanitaria global, con la mayoría de los sectores mostrando signos de recuperación o adaptación en el período post-pandémico, aunque algunos sectores como agricultura cuentan con una cifra que refleja un decrecimiento para 2022.

Figura 4 *Dinámicas de crecimiento intrasectoriales de la economía Colombiana 2016-2022pp*



	2016	2017	2018	2019	2020p	2021p	2022pp
Act. Entretenimiento	6%	2%	2%	13%	-12%	34%	40%
Información y comunicaciones	-1%	0%	4%	1%	-3%	12%	14%
Comercio, hoteles y reparación	3%	2%	3%	4%	-13%	22%	11%
Industrias manufactureras	3%	-2%	1%	1%	-10%	15%	10%
Act. Prof. Científicas y técnicas	-2%	1%	4%	3%	-6%	9%	8%
Act. financieras y de seguros	3%	5%	4%	6%	2%	4%	6%
Construcción	4%	-2%	-1%	-4%	-30%	6%	6%
Electricidad, gas y agua	0%	3%	3%	3%	-3%	5%	4%
Administración pública y defensa	4%	3%	5%	5%	0%	9%	2%
Act. inmobiliarias	4%	3%	4%	3%	1%	3%	2%
Minas y canteras	-3%	-6%	-2%	2%	-16%	0%	1%
Agricultura, ganadería y pesca	3%	6%	2%	3%	2%	3%	-2%

Fuente: Cuentas Nacionales y Departamentales DANE, 2023. Series encadenadas de volumen año de referencia 2015.

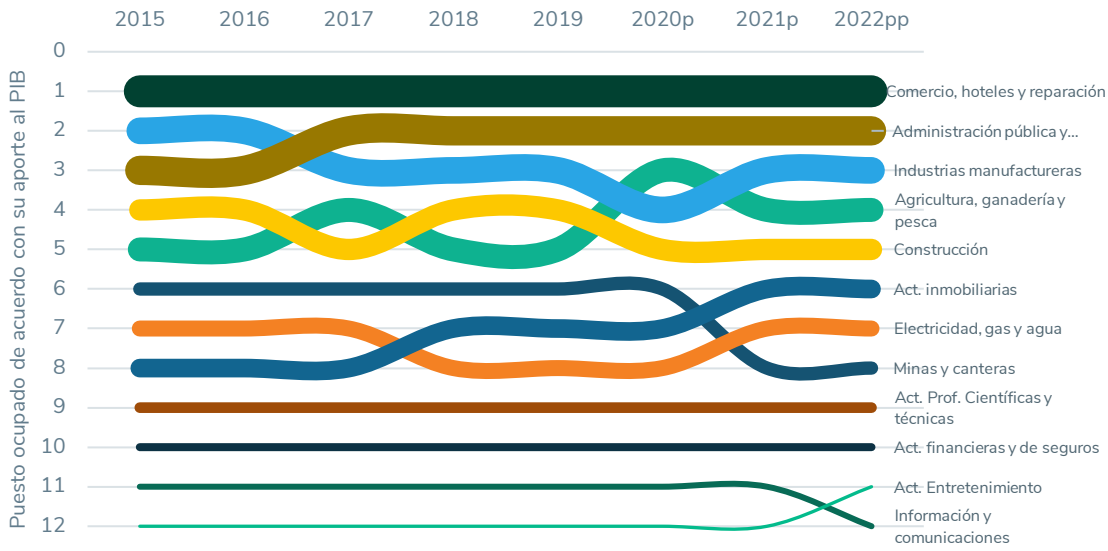
Pasando al caso Boyacense, la evolución de la composición sectorial de la economía deja las siguientes conclusiones:

- El sector de “Comercio, hoteles y reparación” se mantiene firmemente en la primera posición a lo largo de todos los años, demostrando ser el motor más significativo de la economía boyacense. Esto refleja la fuerte cultura comercial y una industria turística relevante.
- La “Administración pública y defensa” se mantiene principalmente en la segunda posición, excepto en 2015 y 2016 cuando estaba en el tercer lugar. Esto sugiere una influencia considerable y constante del gasto y la inversión pública en la economía local.
- Las “Industrias manufactureras”, que empezaron en la segunda posición, tienen una caída llegando al cuarto lugar en 2020, pero rápidamente se recuperan y mantienen un tercer puesto a partir de 2021, indicando un sector resiliente y fundamental para la economía regional.
- La “Agricultura, ganadería y pesca” muestra una mejora en 2017, alcanzando la cuarta posición, aunque varía ligeramente en los años siguientes, pero se mantiene dentro de los cinco sectores más importantes, llegando al cuarto en el 2022.

- "Minas y canteras" mantenía una posición medianamente estable, pero experimentó un descenso en 2021, llegando al octavo lugar.
- La construcción se mantiene en una posición media sin grandes cambios, lo que podría indicar una demanda constante y una inversión sostenida en infraestructura en la región.
- Los sectores de "Act. financieras y de seguros", "Act. Prof. Científicas y técnicas" e "Información y comunicaciones" mantienen posiciones bajas y relativamente constantes, lo que sugiere que, aunque presentes, no son los principales impulsores de la economía en Boyacá.
- El "Entretenimiento" se mantiene en la última posición hasta 2022, cuando mejora ligeramente, lo que podría deberse a un aumento en la oferta de ocio o a cambios en los hábitos de consumo de la población.

En general, estos patrones reflejan una economía diversificada con un fuerte enfoque en el comercio y la administración pública. La estabilidad en la clasificación de muchos sectores sugiere que, aunque hay cambios y desarrollos, la estructura económica general de Boyacá ha sido relativamente estable durante el período analizado, de igual forma al analizar los datos en razón a precios constantes de 2015, se evidencian algunos sectores que aunque cuentan con una mayor relevancia corriente, decaen en su participación constante, lo cual revela asimetrías en la variación de la inflación, siendo por un lado los sectores con mayor relevancia corriente respecto a la constante el de agricultura, minas y canteras y electricidad gas y agua; y por otro lado, los de mayor relevancia en el calculo constante respecto al corriente los sectores de administración pública, industrias manufactureras, construcción y las Act. Inmobiliarias.

Figura 5 *Dinámica de cambio en la composición sectorial de la economía Boyacense 2015-2022pp.*



Fuente: Cuentas Nacionales y Departamentales DANE, 2023. Series encadenadas de volumen año de referencia 2015.

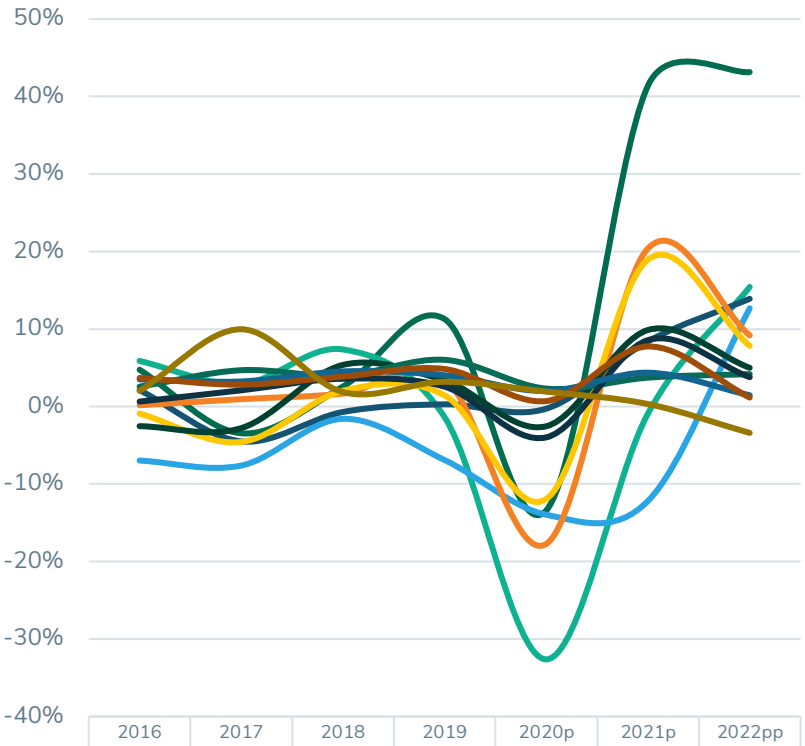
En la revisión de las variaciones de los sectores año a año, se consolidan los siguientes factores relevantes:

- El sector de actividades de entretenimiento ha tenido una evolución bastante dinámica, con un notable aumento en 2019 (11%) y un declive significativo en 2020 (-13%), que probablemente se debió a las restricciones por la pandemia. Sin embargo, el sector muestra una recuperación extraordinariamente fuerte en 2021 (41%) y una cifra preliminar aún más alta para 2022 (43%), sugiriendo la explosión de una demanda anteriormente reprimida.
- La construcción experimentó un crecimiento constante hasta 2018, pero sufrió un leve retroceso en 2019 (-1%) y un desplome dramático en 2020 (-33%). La cifra para 2021 indica una estabilización (-1%) y una recuperación significativa para 2022 (15%), lo que podría reflejar un reinicio de proyectos y una renovada inversión en infraestructura.

- El sector de información y comunicaciones muestra una tendencia a la recuperación después de una contracción en 2017 y 2018, manteniéndose estable en 2019 y 2020. La evolución para 2021 (8%) y 2022 (14%) sugiere un crecimiento fuerte, posiblemente debido a la transformación digital acelerada por las necesidades tras la pandemia.
- Minas y canteras es el sector con la variación más negativa hasta 2020, incluyendo una fuerte caída en dicho año (-14%) y continuando con números negativos en 2021 (-12%). Sin embargo, se cuenta con una cifra preliminar que refleja un cambio drástico en 2022 con un crecimiento del 13%, lo que podría estar ligado a la recuperación de los precios de los minerales o a una mayor actividad en el sector.
- El comercio, hoteles y reparación muestra una fuerte caída en 2020 (-18%), reflejando el impacto de la pandemia en el turismo y el comercio minorista. Sin embargo, el sector parece haberse recuperado bien en 2021 (20%) y sigue con una cifra preliminar positiva para 2022 (9%).
- Las industrias manufactureras también se vieron afectadas negativamente en 2020 (-12%), pero muestran una recuperación significativa en 2021 (19%) y una tendencia de crecimiento estable para 2022 (8%), lo que podría ser indicativo de la adaptación a la nueva demanda y la resiliencia del sector.
- En los sectores de actividades profesionales, científicas y técnicas; financieras y de seguros; electricidad, gas y agua; inmobiliarias; y administración pública y defensa, se observa menos volatilidad y una tendencia generalmente positiva, aunque con algunos retrocesos en 2020. Sin embargo, la mayoría muestran recuperaciones positivas para 2022.
- Finalmente, el sector de agricultura, ganadería y pesca, después de un notable crecimiento en 2017 (10%), ha mostrado un crecimiento más modesto y experimentó una contracción en términos reales para 2022 (-3%).

La mayoría de las actividades económicas del departamento muestran una tendencia a la recuperación o el crecimiento tras los desafíos enfrentados en 2020, no obstante, es alarmante la continua tendencia de decrecimiento en el ritmo del sector agropecuario.

Figura 6 *Dinámicas de crecimiento intrasectoriales de la economía Boyacense 2016-2022pp*



	2016	2017	2018	2019	2020p	2021p	2022pp
Act. Entretenimiento	5%	-3%	3%	11%	-13%	41%	43%
Construcción	6%	3%	7%	-1%	-33%	-1%	15%
Información y comunicaciones	2%	-4%	-1%	0%	0%	8%	14%
Minas y canteras	-7%	-8%	-2%	-7%	-14%	-12%	13%
Comercio, hoteles y reparación	0%	1%	2%	4%	-18%	20%	9%
Industrias manufactureras	-1%	-5%	2%	1%	-12%	19%	8%
Act. Prof. Científicas y técnicas	-3%	-3%	5%	3%	-3%	10%	5%
Act. financieras y de seguros	3%	5%	4%	6%	2%	4%	4%
Electricidad, gas y agua	1%	2%	4%	3%	-4%	9%	4%
Act. inmobiliarias	4%	3%	5%	4%	2%	4%	1%
Administración pública y defensa	4%	3%	4%	5%	1%	8%	1%
Agricultura, ganadería y pesca	2%	10%	2%	3%	2%	0%	-3%

Fuente: Cuentas Nacionales y Departamentales DANE, 2023. Series encadenadas de volumen año de referencia 2015.

Choques y recuperación en el nivel de empleo

Ahora bien, en el mercado de trabajo la evolución de las tasas de participación (TGP) y de ocupación (TO) en Colombia y el departamento de Boyacá entre los años 2015 y 2022 muestran tendencias que pueden contrastar con los resultados económicos. Para Colombia, la TGP comenzó en 67,5% en 2015 y mostró una tendencia decreciente hasta 2020, cuando alcanzó su punto más bajo de 60,4%. Esta disminución reflejó una proporción menor de la población en edad de trabajar activa en el mercado laboral o buscando trabajo. Sin embargo, a partir de 2021, la TGP empezó a recuperarse, llegando al 63,6% en 2022, lo que sugiere un retorno gradual de la población al mercado laboral.

En paralelo, la TO de Colombia también disminuyó desde el 61,3% en 2015 hasta el 50,4% en 2020, lo que refleja una caída en el número y proporción de personas ocupadas respecto a la población en edad de trabajar. Esta disminución es considerable y señala un periodo de

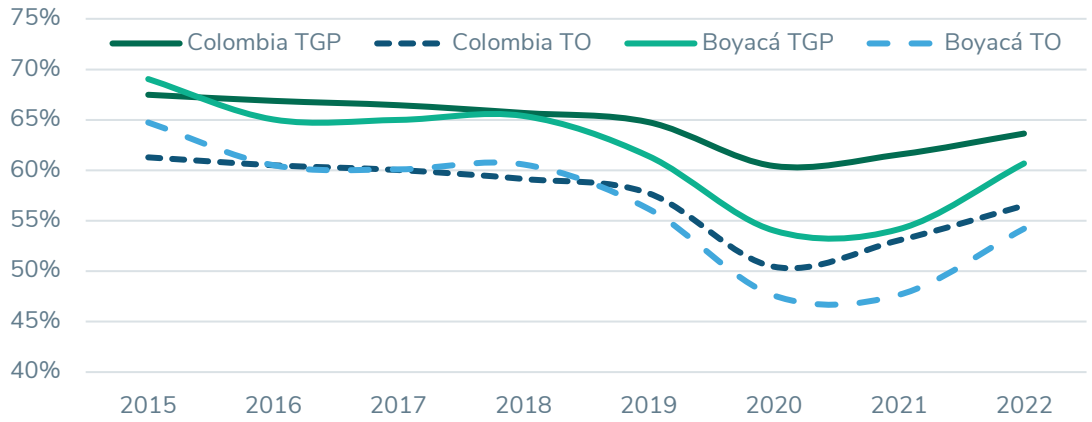
dificultades en el mercado laboral, agravadas por los impactos económicos de la pandemia. No obstante, se observa una recuperación en los dos años siguientes, alcanzando el 56,5% en 2022.

En cuanto a Boyacá, la TGP comienza con un 69,0% en 2015, siendo superior a la de Colombia en ese año. Sin embargo, muestra una caída significativa para 2020 al llegar al 54,0%, lo cual indica una reducción más pronunciada que en el promedio nacional. A partir de 2021, Boyacá experimenta un leve incremento en su TGP, llegando al 60,7% en 2022.

La TO de Boyacá muestra un comportamiento similar, con un inicio de 64,7% en 2015 y un descenso hasta el 47,6% en 2020. Sin embargo, la TO se recupera a 54,2% en 2022, lo que refleja un avance en la recuperación del empleo en el departamento.

Tanto Colombia como Boyacá experimentaron reducciones significativas en las tasas de participación y ocupación entre 2015 y 2020, con una recuperación visible en los años 2021 y 2022. Aunque esta recuperación es una señal positiva, aún no se han alcanzado los niveles de participación y ocupación del inicio del periodo analizado, lo que sugiere que los mercados laborales tanto a nivel nacional como departamental aún están en proceso de recuperación, adicionalmente, se observa una evolución marcada por cambios más amplios en la tasas para el departamento de Boyacá.

Figura 7 *Evolución Tasa Global de Participación (TGP) y Tasa de Ocupación (TO) en Colombia y Boyacá 2015-2022*



Fuente: Anexo estadístico GEIH Nacional y Departamental DANE, 2023. Los datos anuales a nivel país corresponden al promedio de los doce meses.

En el año 2015, la tasa de desempleo en Boyacá era del 6,2%, situándose considerablemente por debajo de la media nacional, que en ese entonces era del 9,2%. Esto indica que el departamento tenía inicialmente una situación laboral más favorable en comparación con el promedio del país. Lo cual se encuentra en línea con los resultados de la variación del PIB, teniendo en cuenta que en el 2015 respecto al 2014 este indicador departamental creció a un ritmo cercano al 10% mientras el nacional lo hizo al 8%.

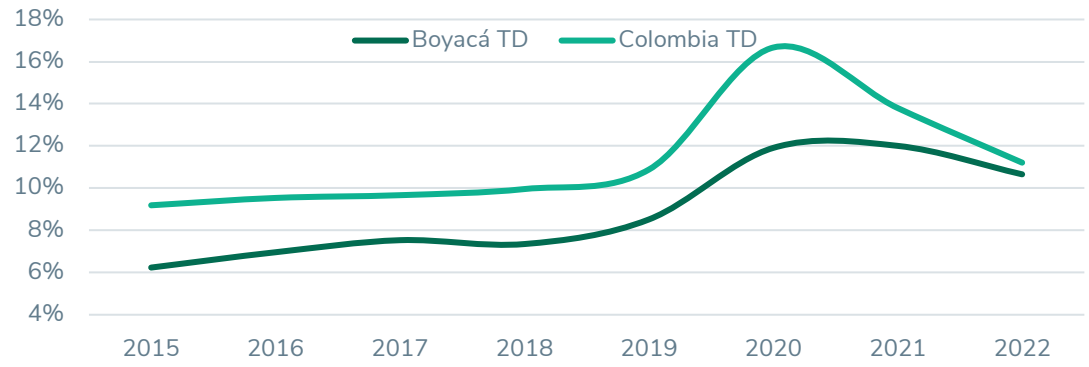
Sin embargo, a partir de 2016 hasta 2019, se observa un aumento gradual del desempleo, tanto en Boyacá como a nivel nacional. Boyacá pasó del 7,0% al 8,5% en este período, mientras que Colombia experimentó un incremento de la tasa de desempleo del 9,5% al 10,9%. Esta tendencia es indicativa de dificultades económicas o transformaciones en el mercado laboral que afectaron la capacidad de ambos, el departamento y el país, para generar empleo. La situación se agravó dramáticamente en 2020, evidenciado por un salto en la tasa de desempleo a 11,9% para Boyacá y un pico del 16,7% para Colombia. Este deterioro marcado en las condiciones laborales asociado con los impactos de la pandemia y las medidas de aislamiento, generaron crisis económicas y sociales a nivel global, afectando la estabilidad del empleo.

Para 2021, Boyacá muestra una leve subida en su tasa de desempleo alcanzando el 12,0%, lo cual sugiere que la recuperación económica ha sido lenta o que han persistido desafíos en el mercado laboral a nivel departamental. No obstante, a nivel nacional, la tasa de desempleo disminuyó a 13,8%, lo que señaló el comienzo de una recuperación económica en Colombia, aunque todavía se mantuvo por encima de los niveles pre-pandemia.

En 2022, tanto Boyacá como Colombia presentaron una reducción en las tasas de desempleo, situándose en 10,7% y 11,2%, respectivamente. Este descenso podría interpretarse como una señal de mejora en la dinámica de empleo, posiblemente como resultado de la adaptación de los sectores económicos a la nueva normalidad y la implementación de políticas para la reactivación del trabajo.

A lo largo de estos años, la tasa de desempleo en Boyacá siempre se mantuvo por debajo de la tasa nacional, sugiriendo que el departamento ha enfrentado la problemática del desempleo de manera relativamente más eficaz que el promedio del país, contrastando con los resultados de crecimiento económico más lento e incluso periodos de decrecimiento más marcados que los presentados a nivel nacional. No obstante, la tendencia general muestra que tanto Boyacá como Colombia enfrentan retos significativos para mantener y generar nuevas oportunidades de empleo para su población activa.

Figura 8 *Evolución Tasa de Desempleo (TD) en Colombia y Boyacá 2015-2022*



Fuente: Anexo estadístico GEIH Nacional y Departamental DANE, 2023. Los datos anuales a nivel país corresponden al promedio de los doce meses.

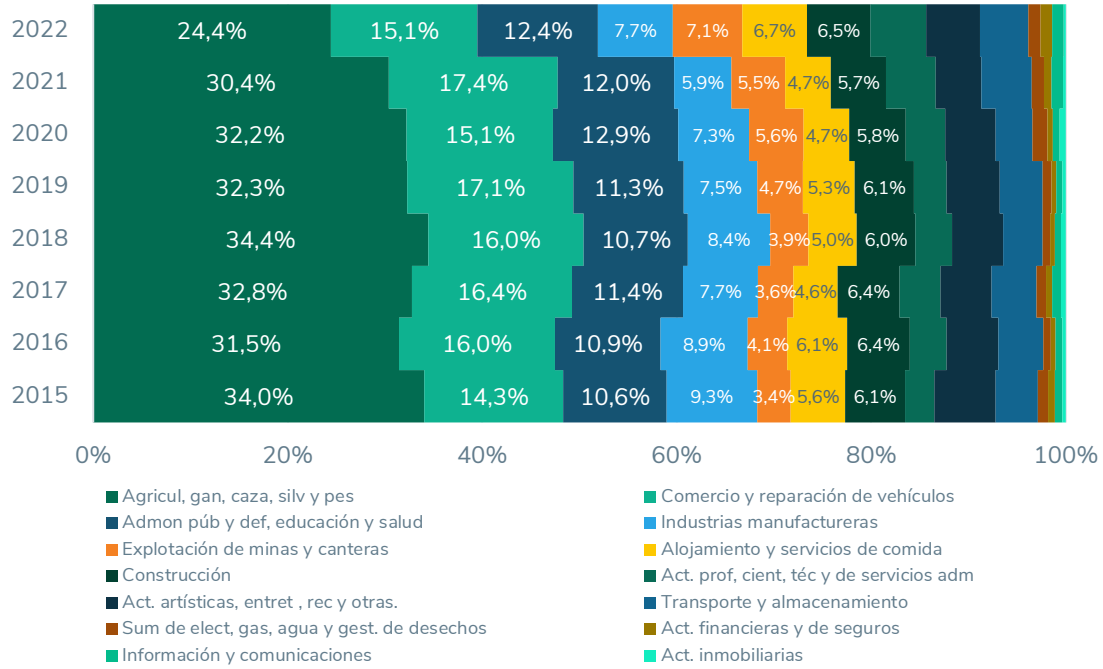
Actividad sectorial del empleo

Este apartado adelanta temas que serán desarrollados en profundidad en el otro de los informes del convenio de asociación 441 de 2023, sobre la fuerza de trabajo y la oferta laboral. La metodología de análisis que proponemos aquí es fundamental para integrar una evaluación detallada por sectores económicos, lo que nos permitirá enriquecer y sintetizar la visión del entorno económico y laboral con un enfoque en los avances hacia la recuperación. El informe subsiguiente, denominado 'Fuerza de trabajo y oferta laboral', expandirá estos puntos e incorporará un análisis detallado de las distribuciones sectoriales de la fuerza laboral potencial y ofrecerá una visión global del mercado laboral en el departamento.

La dinámica de los sectores económicos en Boyacá ha experimentado cambios notables en su contribución al empleo. Tradicionalmente, el sector de "Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca" ha mantenido un papel central, ostentando el volumen más alto de trabajadores durante el período estudiado. No obstante, recientemente se ha registrado una tendencia decreciente en la cantidad de trabajadores de este sector, lo que podría atribuirse a la modernización tecnológica en el campo, la reubicación laboral hacia otros sectores o regiones, así como a variables estacionales que influyen en la necesidad de mano de obra en la agricultura.

La pandemia ha acelerado la transformación de la estructura laboral de Boyacá. La contracción sostenida en la importancia del sector agropecuario ha despejado el camino para el crecimiento de áreas como el comercio, la manufactura, la minería, y los servicios de alojamiento y gastronomía. Desde 2015, el sector agropecuario ha visto reducir su aporte al empleo en aproximadamente un 10%, evidenciando una diversificación en el mercado de trabajo del departamento y reflejando una adaptación económica frente a nuevos retos y oportunidades.

Figura 9 *Evolución del aporte sectorial al empleo departamental 2015-2022.*



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. CIIU Rev 4.

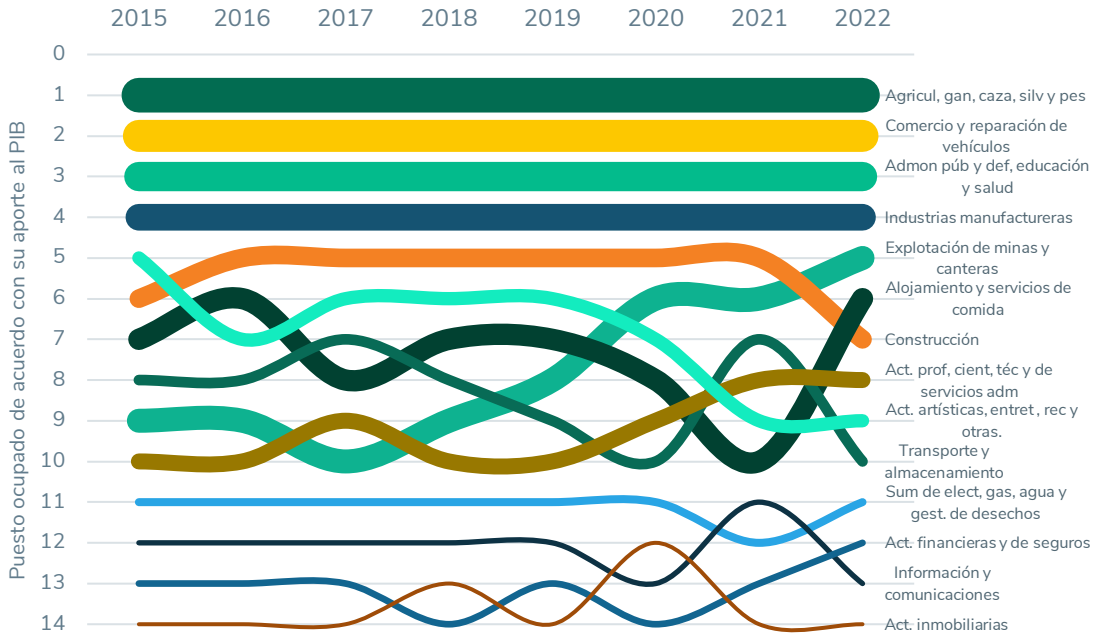
La siguiente figura brinda un panorama revelador sobre la evolución de la jerarquía sectorial en Boyacá, destacando cómo han variado las contribuciones al empleo en el departamento. Resulta notable que los cuatro sectores punteros, consistentemente desde 2015, han sido Agropecuario, Comercio y reparación de vehículos, Administración pública y Defensa, e Industrias manufactureras, pese a que el sector Agropecuario muestra una decreciente participación que estrecha la brecha con los otros líderes del ranking.

Dentro de los cambios significativos, sobresale el ascenso del sector de explotación de minas y canteras, escalando del noveno al quinto lugar entre 2015 y 2022, y el sector de alojamiento y servicios de comida, que, pese a fluctuaciones y un declive marcado en 2020, consiguió situarse en el sexto puesto en 2022, una posición superior a la que tenía en 2015.

Por otro lado, sectores como el de actividades artísticas, de entretenimiento y recreación han descendido en la escala, de la quinta a la novena posición en el mismo periodo. Similarmente, el sector de transporte y almacenamiento ha experimentado varias alteraciones, cayendo al décimo puesto en 2022, desde una mejor posición en 2015. En cuanto a la construcción, este sector se mantuvo en el quinto puesto entre 2016 y 2021, pero retrocedió al séptimo en 2022, lo que representa, no obstante, una mejora respecto a su lugar en 2015.

Este análisis de la clasificación sectorial no solo refleja cambios en la dinámica laboral de Boyacá sino que también subraya las adaptaciones y desplazamientos estratégicos, no obstante, no se alinean con el bajo nivel de cambio en las posiciones de relevancia sectorial cuando se analiza desde el lado del aporte al PIB en precios constantes.

Figura 10 *Evolución del aporte sectorial al nivel de empleo en Boyacá 2015-2022*



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. CIIU Rev 4.

Al examinar las variaciones en el nivel de empleo por sector en el mercado laboral de Boyacá, se pueden discernir varias tendencias significativas que reflejan la dinámica económica regional. En primer lugar, el sector de actividades financieras y de seguros ha demostrado una recuperación formidable con un crecimiento del 85% en 2022, siendo el de cambio positivo en el empleo, no obstante su aporte en términos de cantidad de empleos no es alto. Este salto puede ser indicativo de un fortalecimiento en la confianza económica y un aumento en la demanda de servicios financieros en la región. De manera similar, el sector de alojamiento y servicios de comida, así como las industrias manufactureras, han evidenciado sólidos aumentos con variaciones del 65% y 50% respectivamente, lo cual refleja una reactivación postpandemia y una mayor demanda de bienes manufacturados.

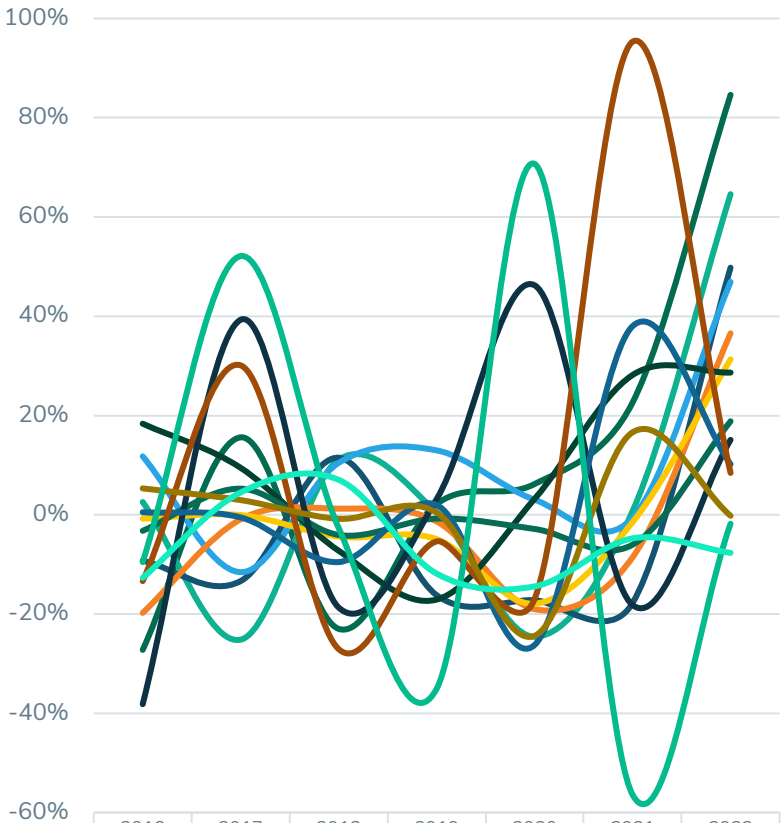
La explotación de minas y canteras y la construcción también mostraron una tendencia ascendente significativa en 2022. Las actividades artísticas, de entretenimiento, y otras afines, junto con los servicios profesionales y científicos, también experimentaron crecimientos notorios. Estos incrementos sugieren una amplia gama de oportunidades emergentes en estos campos, probablemente impulsadas por una inversión creciente y una demanda robusta en estos servicios.

Sin embargo, no todos los sectores exhibieron la misma positividad. Las actividades inmobiliarias y la agricultura registraron caídas en el empleo en 2022, lo que podría estar señalando dificultades subyacentes en estos sectores, posiblemente debido a la volatilidad del mercado inmobiliario y los desafíos persistentes en el sector agrícola.

Además, algunos sectores han mostrado una notable inestabilidad a lo largo de los años. En particular, el sector inmobiliario tuvo una trayectoria irregular, con fluctuaciones extremas que culminaron en una disminución en 2022. Igualmente, el suministro de electricidad, gas, agua y la gestión de desechos, así como la información y comunicaciones, mostraron una volatilidad considerable, reflejando posiblemente cambios tecnológicos rápidos.

Por otro lado, el comercio y reparación de vehículos mantuvo un nivel de estabilidad, cerrando 2022 sin cambios, lo que indica un flujo constante de demanda y oferta laboral en este sector.

Figura 11 *Variación del empleo en los sectores económicos del departamento de Boyacá 2016-2022*



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Act. financieras y de seguros	-27%	16%	-23%	2%	6%	23%	85%
Alojamiento y servicios de comida	3%	-25%	11%	1%	-25%	1%	65%
Industrias manufactureras	-9%	-13%	11%	-16%	-17%	-18%	50%
Explotación de minas y canteras	12%	-12%	10%	13%	3%	-1%	47%
Act. artísticas, entret , rec y otras.	-20%	-1%	1%	-1%	-19%	-9%	37%
Construcción	-1%	0%	-4%	-5%	-18%	-1%	31%
Act. prof, cient, téc y de servicios adm	18%	9%	-7%	-17%	3%	28%	29%
Admon púb y def, educación y salud	-3%	5%	-4%	-1%	-3%	-6%	19%
Sum de elect, gas, agua y gest. de desechos	-38%	39%	-19%	3%	46%	-18%	15%
Transporte y almacenamiento	1%	-1%	-10%	2%	-26%	38%	10%
Información y comunicaciones	-13%	30%	-27%	-5%	-17%	95%	8%
Comercio y reparación de vehículos	5%	3%	-1%	0%	-24%	17%	0%
Act. inmobiliarias	-10%	52%	-3%	-35%	71%	-56%	-2%
Agricul, gan, caza, silv y pes	-13%	4%	7%	-12%	-14%	-5%	-8%

Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. CIIU Rev 4.

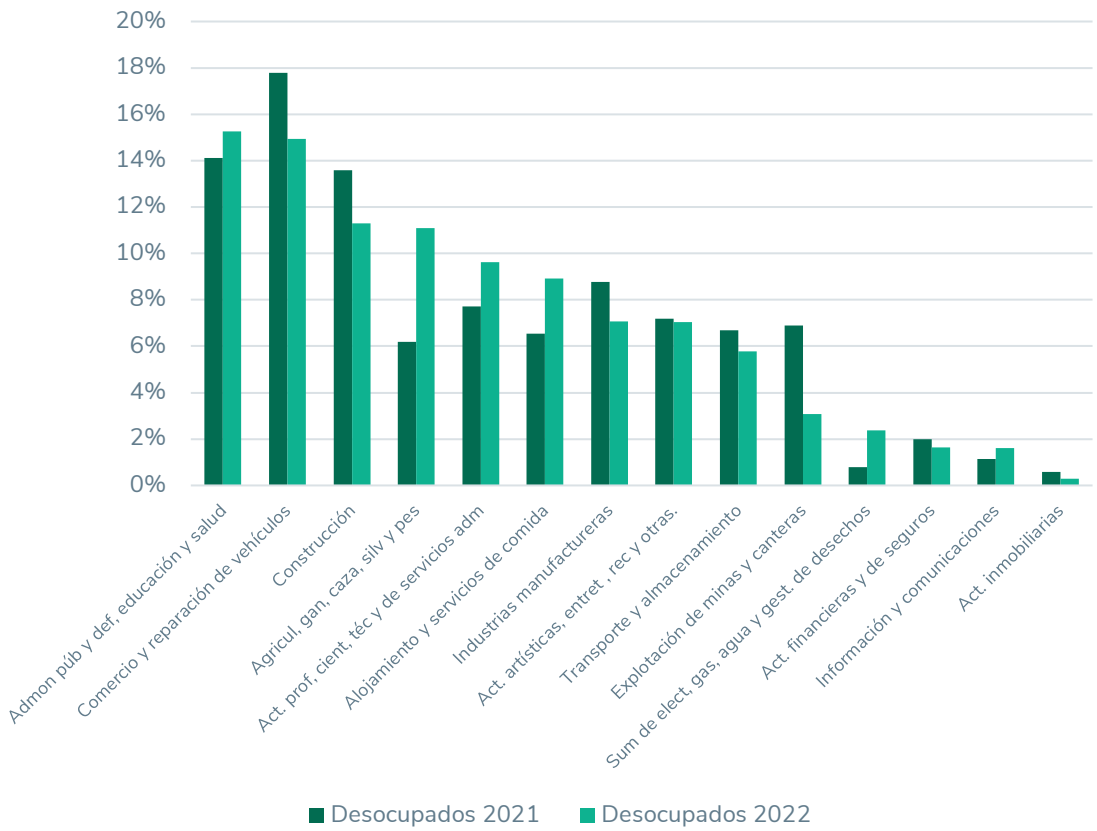
Continuando con el análisis sectorial, se incluye la revisión de los desocupados respecto al último sector en el cual se emplearon antes de perder su puesto de trabajo:

- Inicialmente, se destaca el sector de administración pública y defensa, educación y salud, que muestra un ligero aumento del 14% al 15% entre 2021 y 2022. Esto sugiere que este sector continúa siendo una fuente significativa de empleo previo para muchos de los desempleados,

potencialmente reflejando una contracción en el empleo público o ajustes en los subsectores de salud y educación.

- El comercio y reparación de vehículos también sobresale, disminuyendo del 18% al 15% en 2022. La construcción igualmente muestra una disminución de 3 puntos porcentuales. Estos cambios podrían indicar una reducción en el ritmo de pérdida de empleo en comparación con otros sectores.
- De manera notoria, la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca vieron un aumento del 6% al 11%, lo cual puede ser un reflejo de los desafíos estructurales en estos subsectores, como la volatilidad de los precios, problemas climáticos o factores estacionales que afectan la continuidad del empleo.
- Por otra parte, las actividades profesionales, científicas y técnicas, y los servicios administrativos así como el alojamiento y servicios de comida, ambos muestran un crecimiento como último sector de empleo de los desocupados, pasando del 8% al 10% y del 7% al 9%, respectivamente. Esto podría indicar una creciente precariedad o un mayor dinamismo laboral que lleva a la desocupación en estos campos.
- En cuanto a la industria manufacturera, las artes, el entretenimiento y otras actividades relacionadas, junto con el transporte y almacenamiento, todos experimentaron una pequeña disminución o estabilidad en sus porcentajes. En particular, la explotación de minas y canteras mostró una caída notable, de un 7% a un 3%. Este descenso refleja una menor proporción de desocupados que salieron de dicho sector en comparación con los demás.
- Los sectores de suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos, actividades financieras y de seguros, e información y comunicaciones, aunque constituyen una pequeña proporción del último empleo de los desocupados, vieron un incremento marginal, lo que puede sugerir una ligera inestabilidad en términos de empleo o simplemente una menor incidencia en el desempleo general.

Figura 12 *Último sector en el cual se ocuparon los desempleados en el departamento de Boyacá 2021-2022*



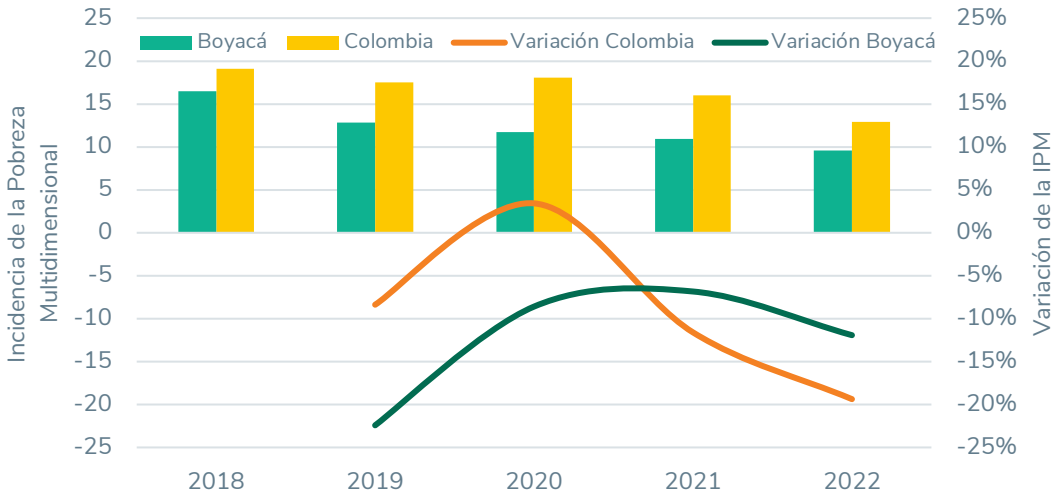
Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), cálculo usando microdatos.

Choques y recuperación a nivel social y de incidencia de la pobreza

El análisis conjunto de las dinámicas sectoriales y del empleo en un territorio es fundamental para comprender la interacción y evolución en la actividad económica, ahora bien, como variable resultado a nivel social, los niveles de pobreza surgen como variable proxy. Si bien no hay una relación directa y absoluta, es evidente que la calidad de la actividad económica influye en los niveles de pobreza. Una economía diversificada y robusta puede ofrecer más oportunidades de empleo y mejorar los ingresos, contribuyendo así a la reducción de la pobreza. Por otro lado, la pobreza puede limitar el crecimiento económico al reducir el poder adquisitivo de una porción significativa de la población, lo que a su vez afecta la demanda de bienes y servicios y puede frenar la inversión en ciertos sectores. Este entrelazamiento pone de presente que las mejoras en la actividad económica, particularmente a través del fortalecimiento de sectores clave y la creación de empleo de calidad, puede tener un impacto positivo en la reducción de la pobreza, mientras que atender las necesidades de las poblaciones empobrecidas puede ayudar a crear un círculo virtuoso de crecimiento y desarrollo económico más inclusivo.

Contrastando las evoluciones vistas anteriormente en términos económicos y de empleo, se revisa ahora la dinámica de un indicador esencial a nivel social, como lo es la Incidencia de la Pobreza Multidimensional, que se refiere a las carencias en distintas áreas de la vida de las personas más allá del ingreso, como educación, salud, empleo y condiciones de vivienda. En cuya medición se observa como el departamento de Boyacá se encuentra en una mejor situación que el promedio nacional, en tanto sus índices de incidencia han sido menores en los últimos 5 años, no obstante, se observa con preocupación el cambio de tendencia dada tras el 2020, en donde los avances del departamento de Boyacá en términos de reducción de la pobreza ahora son menores a los presentados en el nivel nacional, reflejado esto en como en el 2022 la reducción porcentual de la incidencia de la pobreza en el departamento fue de 11,9%, frente a la reducción del 19,4% dada a nivel país, pues como se observa en la siguiente figura, antes del 2020 las cifras de reducción de la pobreza en Boyacá eran superiores al promedio nacional.

Figura 13 *Evolución de la Incidencia de la Pobreza Multidimensional en Colombia y Boyacá 2018-2022*

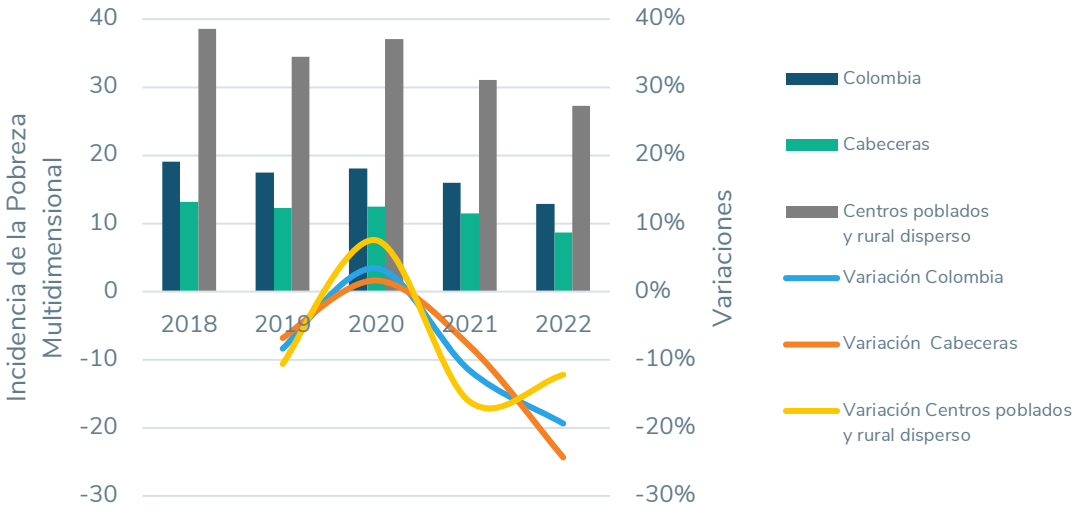


Fuente: Anexos de Pobreza Multidimensional Nacional y Departamental, DANE, 2023.

Ahora bien, en la desagregación por áreas de residencia de las personas, se observan niveles más altos de incidencia de la pobreza en los centros poblados y rural disperso que en la cabeceras, observándose además un choque más amplio en la variación de la pobreza rural en el 2020 respecto al 2019 y una reducción del ritmo de decrecimiento de la incidencia de la pobreza en estas áreas en el 2022 (-12,2%) respecto al 2021 (-16,2%). En el caso de las cabeceras el

ritmo de disminución de esta incidencia fue mucho más amplio en el 2022 (-24,3%) que en el 2021 (-8%).

Figura 14 *Incidencia de Pobreza Multidimensional en Colombia 2018-2022*

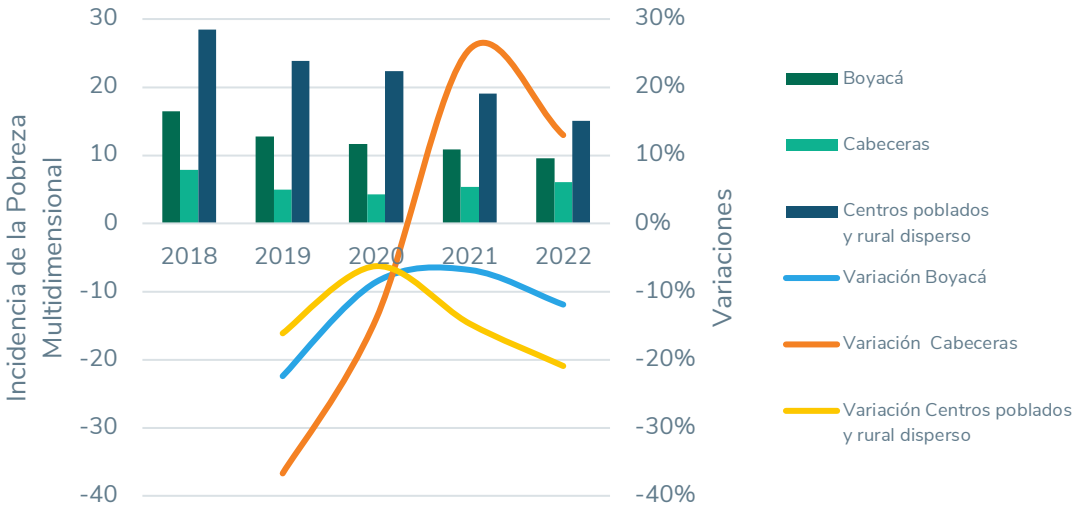


Fuente: Medición de Pobreza multidimensional Departamental DANE, 2023.

En el caso del departamento de Boyacá, si bien la incidencia de la pobreza ha sido menor en todas las áreas en los últimos años respecto al promedio nacional, se observan algunas tendencias que varían notablemente de las presentadas en el país. Inicialmente, la diferencia entre la incidencia urbana y rural en estos cinco años analizados ha sido siempre menor a la presentada en el país, contando con una brecha promedio de 16,1 puntos entre un área y otra, mientras en el agregado nacional esta cifra llega a 22, puntos.

De igual forma, se observa como para Colombia el primer año de pandemia se pueden observar los choques respecto al aumento de la incidencia de la pobreza, con cifras más altas a las del 2019, sin embargo, en Boyacá, este efecto negativo no se dio en dicho año, que aunque presento reducción en el ritmo de decrecimiento de la pobreza, tuvo aún menores cifras que las del año anterior, viendo un rezago de los efectos negativos en tanto hasta el 2021 se observó un crecimiento de la incidencia de la pobreza, pero solo en las áreas urbanas o cabeceras municipales, evidenciando otra situación diferencial respecto al nivel nacional. Para 2021 y 2022 la disminución de la pobreza en el área rural continuó mejorando. En este sentido es pertinente abrir la puerta para extender el análisis en cuanto a la identificación del factor que promovió el cambio en la tendencia respecto al empeoramiento de las condiciones de pobreza en las áreas urbanas.

Figura 15 *Incidencia de Pobreza Multidimensional Boyacá 2018-2022*



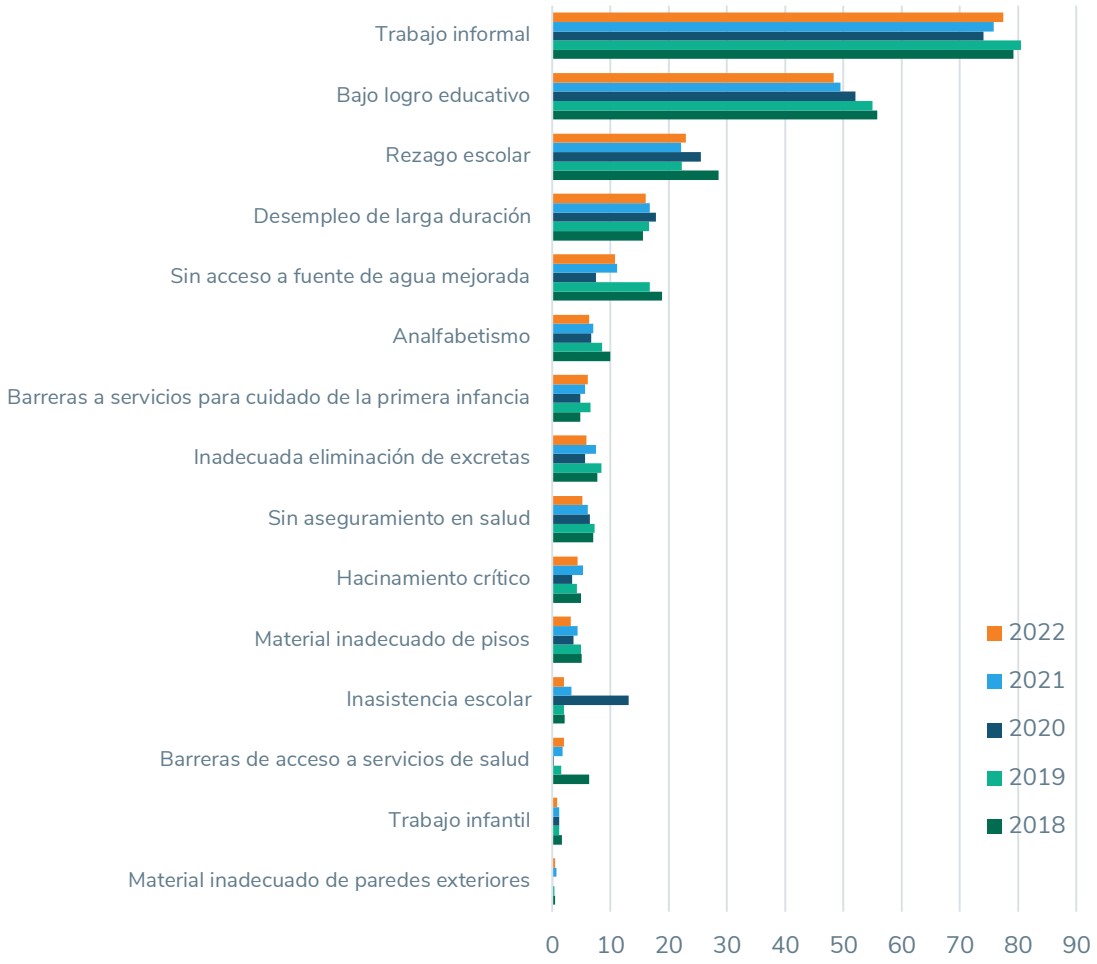
Fuente: Medición de Pobreza multidimensional Departamental DANE, 2023.

Como extensión del análisis departamental, a continuación se presentan consideraciones sobre la evolución de los componentes de la medición de la pobreza multidimensional en Boyacá:

- **Educación y Trabajo:** La inasistencia escolar destaca con un aumento significativo en 2020, probablemente debido a los desafíos planteados por la pandemia de COVID-19, seguido por una corrección en los años subsecuentes. Sin embargo, el rezago escolar y el bajo logro educativo han mostrado una tendencia general a la baja, lo cual es alentador y sugiere una mejora gradual en la educación. En cuanto al empleo, el trabajo infantil ha disminuido de manera consistente, lo que es positivo, pero el desempleo de larga duración y el trabajo informal, aunque han tenido fluctuaciones, siguen presentando altos índices de incidencia. En el caso del trabajo informal, desde el 2020 se observan aumentos en su incidencia hasta el 2022, al contrario el desempleo de larga duración obtuvo un máximo en 2020 y desde entonces ha disminuido.
- **Salud y Servicios Básicos:** En el ámbito de la salud, hay un progreso notorio en la reducción de personas sin aseguramiento en salud y en la inadecuada eliminación de excretas, aunque con fluctuaciones en los últimos dos años. Las barreras de acceso a servicios de salud y cuidado de la primera infancia muestran una disminución dramática hasta 2020, seguida de incrementos menores, lo que podría indicar problemas específicos en la prestación de servicios. Además, el acceso a fuentes de agua mejorada tuvo una mejora significativa en 2020, pero ha sufrido retrocesos en los años subsiguientes.
- **Condiciones de Vivienda:** La variable de material inadecuado de paredes exteriores y pisos muestra mejoras modestas a lo largo del tiempo, con una notable eficiencia alcanzada en 2020, aunque hay ligeros repuntes en los años siguientes. Por otro lado, el hacinamiento crítico presenta una disminución hasta 2020, pero sube en 2021 antes de mejorar ligeramente en 2022, revelando un problema persistente de vivienda.

Los datos reflejan avances en varias áreas que afectan la pobreza multidimensional en Boyacá. Sin embargo, la variabilidad en algunos indicadores año tras año sugiere que los avances no son uniformes y que algunos problemas como el trabajo informal, el acceso a agua mejorada, la prestación de servicios de salud y cuidado infantil, pueden necesitar atención continua y políticas más efectivas para mantener el progreso y abordar los desafíos de manera sostenible.

Figura 16 *Variables de la medición de la Incidencia de Pobreza Multidimensional Boyacá 2018-2022*



Fuente: Medición de Pobreza multidimensional DANE, 2023.

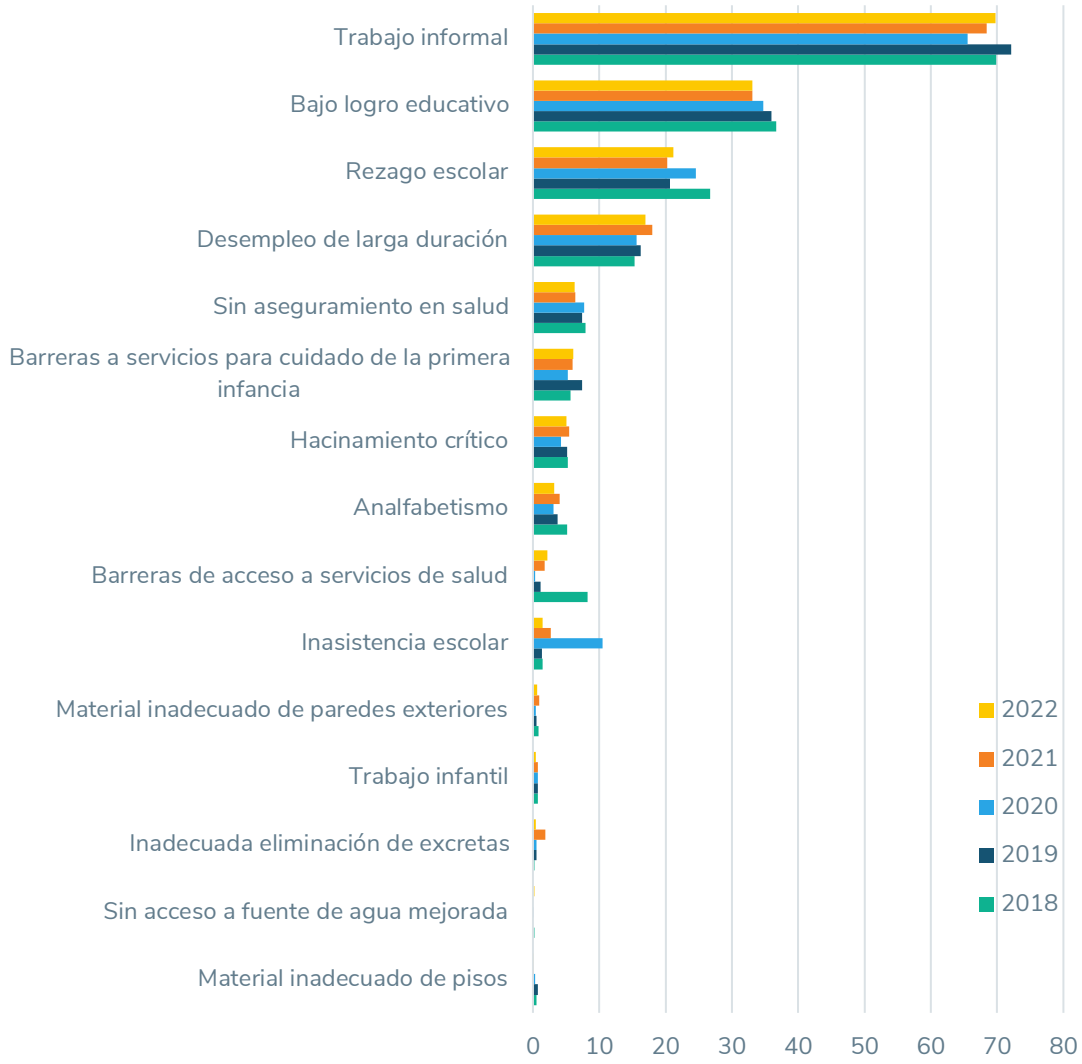
En relación con los resultados para las Cabeceras municipales del departamento de Boyacá se tienen las siguientes consideraciones:

- **Educación y Trabajo:** La inasistencia escolar sufrió un aumento significativo en 2020 pero regresó a niveles más normales en los años siguientes. El analfabetismo y el rezago escolar presentan una disminución sostenida a lo largo del período, lo que sugiere mejoras en la educación. A pesar de los retos, la tendencia en el bajo logro educativo es decreciente, lo que indica progresos en la educación en términos de calidad y/o niveles alcanzados. Por otro lado, el trabajo infantil también muestra una tendencia a la disminución, lo cual es un indicador positivo hacia la erradicación de esta problemática. El desempleo de larga duración ha incrementado, especialmente en 2021 y 2022, lo que podría reflejar las consecuencias económicas a largo plazo de la pandemia. Además, la prevalencia de trabajo informal es alta y ha aumentado ligeramente en 2022 en comparación con el año anterior, lo que subraya la necesidad de crear empleos formales y de calidad.
- **Salud y Servicios Básicos:** La cobertura del aseguramiento en salud muestra una leve mejoría, aunque la incidencia de barreras al acceso de servicios de salud y servicios para el cuidado de la primera infancia tiene un repunte en 2021 y 2022, lo que indica áreas que necesitan atención. Los datos muestran que casi no hay incidencia de falta de acceso a agua mejorada, lo que es positivo. Sin embargo, la eliminación inadecuada de excretas tuvo un alarmante incremento en 2021, aunque se redujo de nuevo en 2022.

- **Condiciones de Vivienda:** En lo que respecta a la habitabilidad, la incidencia de material inadecuado de pisos y paredes exteriores se mantiene baja y relativamente estable, lo que podría indicar que no hay grandes cambios en la calidad de las viviendas en este aspecto. No obstante, hubo un pico negativo en 2021 para el material inadecuado de paredes exteriores, seguido de una mejora en 2022.

En conjunto, estos datos revelan que, aunque hay progresos notables en algunas áreas como la educación y la reducción del trabajo infantil, persisten retos significativos como el desempleo de larga duración y el alto nivel de trabajo informal, siendo estos elementos consistentes con los aumentos en el resultado general de la incidencia de la pobreza en las cabeceras del departamento. Además, hay que prestar atención a los repuntes en ciertas variables en 2021 y 2022, que podrían estar señalando efectos rezagados de la pandemia o desafíos emergentes en el bienestar de las poblaciones de las cabeceras de Boyacá.

Figura 17 *Variables de la medición de la Incidencia de Pobreza Multidimensional en las Cabeceras del departamento de Boyacá 2018-2022*



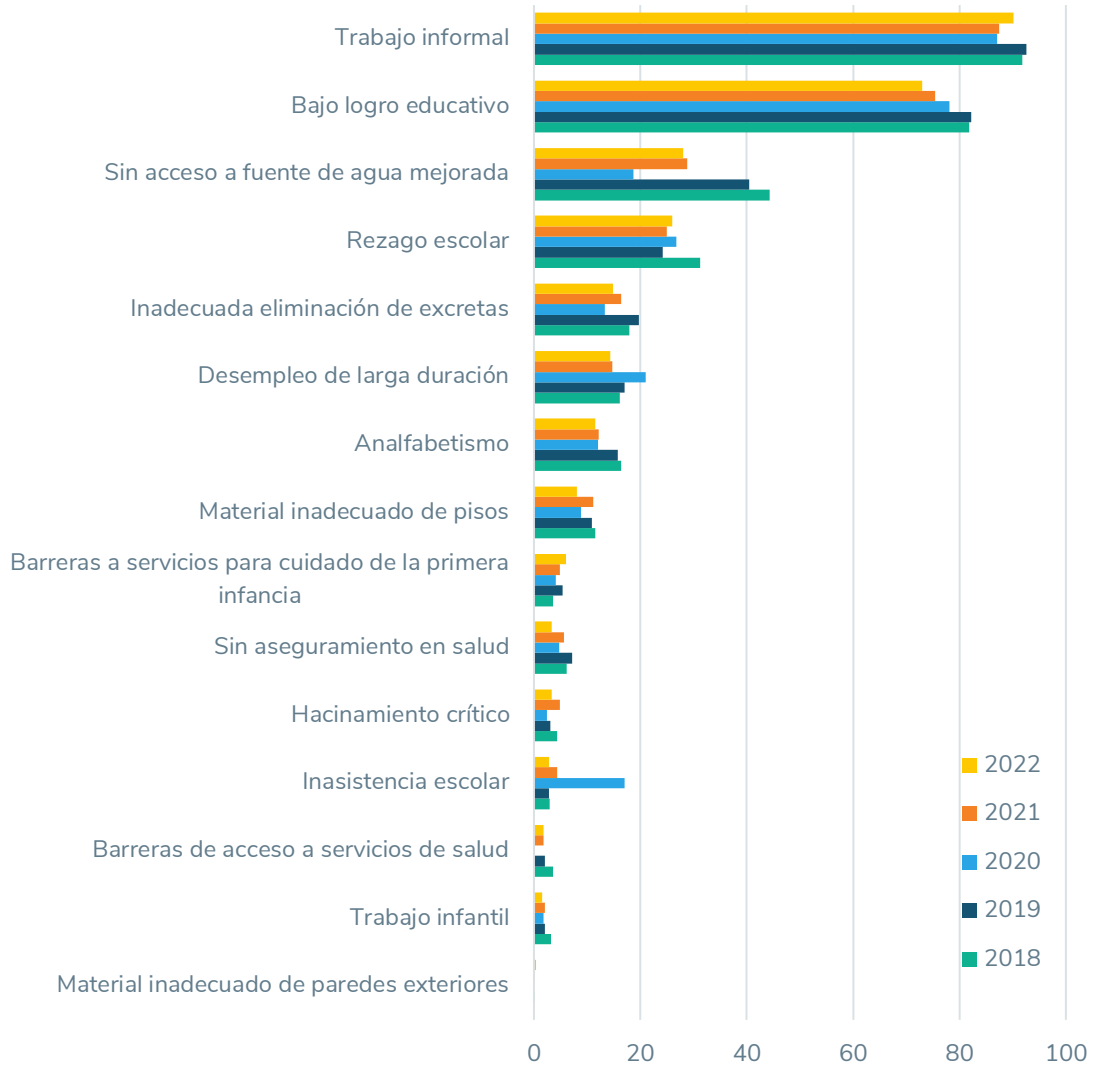
Fuente: Medición de Pobreza multidimensional DANE, 2023.

En el caso de las áreas rurales o Centro poblados y rural disperso, las siguientes son las consideraciones:

- **Empleo y educación:** El trabajo infantil ha disminuido, lo cual es un cambio positivo, indicando esfuerzos en la erradicación de esta problemática. El desempleo de larga duración alcanzó su máximo en 2020, pero ha mostrado una disminución en los años siguientes. No obstante, el trabajo informal es extremadamente alto, aunque disminuyó en 2020, ha vuelto a aumentar en 2022, lo que podría reflejar la falta de empleos formales y estables en el área rural. La inasistencia escolar muestra un pico dramático en 2020, posiblemente debido al impacto de la pandemia, pero parece haber vuelto a sus niveles anteriores en 2022. Aunque el analfabetismo y el rezago escolar han disminuido a lo largo del período, siguen siendo preocupantes, lo que señala la necesidad de enfocarse en la educación rural. El bajo logro educativo ha venido disminuyéndose no obstante continua como el segundo factor de mayor incidencia.
- **Salud y servicios básicos:** Las barreras para el acceso a servicios de salud y para el cuidado de la primera infancia presentan oscilaciones, pero no hay una tendencia clara, indicando posibles fluctuaciones en la disponibilidad o acceso a estos servicios. La eliminación inadecuada de excretas ha tenido una mejora notable desde su pico en 2019, reduciéndose en 2022. Sin embargo, el acceso a una fuente de agua mejorada es un problema persistente, aunque hubo una mejora significativa en 2020, las cifras se mantienen altas.
- **Condiciones de vivienda:** En cuanto al estado de las viviendas, la incidencia de material inadecuado de paredes exteriores y de pisos es baja y muestra ligeros cambios año tras año, con una tendencia a la mejora en el caso de los pisos hacia 2022. El hacinamiento crítico tuvo un aumento en 2021 pero disminuyó ligeramente en 2022.

La incidencia de la pobreza multidimensional en las áreas rurales de Boyacá muestra signos de mejora en varios indicadores clave como la educación y la salud. Sin embargo, el acceso a agua potable, el alto grado de trabajo informal y los problemas de vivienda adecuada son desafíos persistentes que necesitan atención continua para mejorar la calidad de vida de los residentes rurales en la región.

Figura 18 *Variables de la medición de la Incidencia de Pobreza Multidimensional en los Centros poblados y áreas rurales dispersas del departamento de Boyacá 2018-2022*



Fuente: Medición de Pobreza multidimensional DANE, 2023.

INFORME DE ASIMETRÍAS

La recuperación económica postcrisis ha venido acompañada de asimetrías sectoriales evidentes tanto a nivel nacional como en departamentos como Boyacá. Estas disparidades se manifiestan en las dinámicas de crecimiento económico, el mercado de trabajo y los niveles de pobreza, reflejando diferencias estructurales y coyunturales que requieren atención diferenciada y políticas ajustadas a la realidad de cada sector.

Características Económicas y Asimetrías Sectoriales

La economía colombiana, al igual que muchas otras, no se ha recuperado de manera uniforme en todos sus sectores tras la crisis del COVID-19. Sectores como el "Comercio, hoteles y reparación" han mostrado una marcada resiliencia, posiblemente debido a su capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios de comportamiento del consumidor y a la digitalización de los

servicios. En contraste, áreas como la "Construcción" y "Minas y canteras" han visto reducir su participación en el PIB, lo que podría atribuirse a desafíos estructurales como la baja inversión, los problemas de financiamiento y una menor demanda global.

La "Administración pública y defensa" se ha mantenido fuerte, subrayando el papel del gasto público como estabilizador durante la crisis. Esto resalta cómo la intervención estatal se convierte en un factor crítico que puede propiciar o acentuar asimetrías, dependiendo de hacia dónde se dirijan los recursos.

En Boyacá, la situación refleja un comportamiento distinto, con sectores como el comercio y la administración pública experimentando crecimiento, mientras que la "Agricultura" y "Construcción" muestran retrocesos. Esto podría deberse a una combinación de factores como la baja inversión en tecnología, el cambio climático, y una posible desconexión entre la política de desarrollo regional y las necesidades del sector agrícola.

Dinámicas de Empleo y Asimetrías Laborales

La evolución de las tasas de participación y ocupación laboral refleja asimetrías en la recuperación del empleo en Colombia y Boyacá. La caída de la ocupación laboral durante la pandemia y la recuperación parcial posterior pueden estar influenciadas por la contracción y expansión asimétrica de los sectores económicos. Sectores como el entretenimiento y la información y comunicaciones han podido adaptarse mejor a la nueva realidad, posiblemente debido a la acelerada transformación digital y a la flexibilización de sus modelos de negocio.

En contraste, la agricultura ha visto reducir su contribución al empleo, lo que podría reflejar una precarización del trabajo y la necesidad de estrategias de empleo que consideren las particularidades de este sector.

Reducción de la Pobreza y Asimetrías Sociales

El avance en la reducción de la pobreza también ha sido desigual. Aunque Boyacá tradicionalmente presentaba mejores indicadores que el promedio nacional, la postpandemia reveló un decremento en la reducción de la pobreza, con marcadas diferencias entre las zonas urbanas y rurales. La disparidad urbano-rural puede estar relacionada con la concentración de servicios y oportunidades en las ciudades, frente a una infraestructura y acceso más limitados en las áreas rurales.

Las asimetrías sectoriales observadas sugieren que la recuperación económica y el desarrollo no pueden basarse en un enfoque homogéneo. Es crucial diseñar políticas que aborden las particularidades de cada sector, fomentando la inversión en áreas rezagadas y apoyando la transformación y modernización donde sea necesario. En el caso de Boyacá, sería recomendable una estrategia de desarrollo que fortalezca la agricultura a través de la tecnología y el acceso a mercados, junto con políticas de empleo que incentiven la formalización y el trabajo de calidad.

La inversión en educación y la infraestructura en áreas rurales es vital para reducir la disparidad urbano-rural y apoyar una reducción sostenible de la pobreza. Además, la estabilidad y el crecimiento en sectores como el comercio y la administración pública deben complementarse con apoyo a sectores menos dinámicos, en una estrategia de recuperación económica que sea inclusiva y sostenible.

En conclusión, las asimetrías en la recuperación postpandemia demandan una respuesta política y económica matizada y estratégicamente diversificada, que pueda adaptarse a la heterogeneidad de las dinámicas sectoriales en Colombia y en departamentos como Boyacá. La respuesta a esta complejidad será determinante para la trayectoria de crecimiento y desarrollo en el mediano y largo plazo.

Conclusiones y Factores Clave Identificados

La trayectoria económica de Colombia y del departamento de Boyacá entre 2015 y 2022 ilustra una historia de resiliencia y recuperación. Después de un período de crecimiento constante del PIB tanto a nivel nacional como departamental, culminando en el pico de crecimiento más significativo entre 2018 y 2019, la economía enfrentó un retroceso considerable en 2020 debido a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, el rebote económico que siguió fue notable, no sólo regresando a los niveles previos sino superándolos, con el PIB Nacional creciendo un 11% y el de Boyacá un 9% en 2021. Las cifras preliminares para 2022 mantienen un optimismo cauteloso, con incrementos continuos que demuestran una capacidad de superación impresionante frente a los desafíos sin precedentes. Esta recuperación económica refleja la fortaleza subyacente y la adaptabilidad de la economía colombiana y, a escala departamental, sugiere un patrón de crecimiento paralelo que, si bien es ligeramente más conservador en Boyacá, sigue siendo positivo y alentador.

Económicas

Recuperación Post-Pandémica y Cambios Sectoriales: La economía de Colombia entre 2018 y 2022 muestra una trayectoria mixta, con sectores como el "Comercio, hoteles y reparación" experimentando una marcada recuperación post-COVID-19, y otros como la "Construcción" y "Minas y canteras" enfrentando disminuciones en su contribución al PIB. Este patrón de recuperación dispar sugiere que mientras algunos sectores se han beneficiado de la reapertura y el ajuste a la nueva normalidad, otros siguen lidiando con desafíos estructurales y coyunturales.

Posiciones de Liderazgo Sectorial en Colombia: A nivel nacional, "Comercio, hoteles y reparación" y "Administración pública y defensa" se mantienen como líderes, con el primero mostrando gran resiliencia y el segundo subrayando el papel del gasto público durante la crisis sanitaria. Las "Industrias manufactureras" sostienen una posición constante, indicando estabilidad, mientras que la "Construcción" cae, señalando una área de preocupación.

Movilidad y Cambios en el Ranking Sectorial: Los cambios en el ranking de contribución al PIB de sectores como "Entretenimiento" y "Agricultura, ganadería y pesca" reflejan una evolución en las prioridades y dinámicas económicas, posiblemente como respuesta a tendencias de consumo y adaptación postpandemia.

Volatilidad y Tendencias Intrasectoriales: La volatilidad intrasectorial, particularmente en "Entretenimiento" y "Información y comunicaciones", destaca la capacidad de recuperación de algunos sectores y la aceleración de la transformación digital. Sin embargo, sectores como "Construcción" y "Minas y canteras" muestran recuperaciones más modestas, lo que podría requerir estrategias enfocadas para impulsar su crecimiento.

Reflexión Final sobre la Economía Colombiana: La economía colombiana demuestra una notable capacidad de adaptación frente a los retos impuestos por la pandemia, con la mayoría de los sectores ajustándose a la postcrisis y mostrando signos de recuperación o estabilización. No obstante, hay sectores que continúan en decrecimiento como "Agricultura, ganadería y pesca", lo que podría indicar la necesidad de políticas específicas para apoyar su recuperación y crecimiento sostenible.

Dinámica Sectorial en Boyacá: La economía regional de Boyacá refleja un comportamiento sectorial distinto, con crecimiento en áreas como comercio y administración pública, lo que denota la fortaleza de la economía local en estos ámbitos. Sin embargo, sectores como la

"Agricultura" y "Construcción" presentan retrocesos, sugiriendo desafíos particulares o reajustes que podrían requerir atención política para estimular su desarrollo.

Sectores Resilientes y en Crecimiento: Algunos sectores de la economía Boyacense, como el comercio, hoteles y reparación, han mostrado una capacidad excepcional para recuperarse de los contratiempos económicos, especialmente los causados por la pandemia. Estos sectores, junto con las industrias manufactureras y la información y comunicaciones, han compartido una dinámica común de superación de dificultades y han aprovechado las condiciones cambiantes para crecer. Esto puede deberse a la adaptación a las nuevas demandas de los consumidores y al avance tecnológico que ha permitido un cambio hacia modelos de negocio más flexibles y resilientes.

Sectores con Inversión Pública y Estabilidad: La administración pública y defensa, junto con la construcción y los servicios de utilidad pública como la electricidad, gas y agua, han mantenido una relativa estabilidad en Boyacá, apoyados en parte por la inversión y el gasto público. Estos sectores suelen ser menos sensibles a las fluctuaciones económicas a corto plazo debido a la naturaleza de sus fuentes de ingresos y la planificación a largo plazo que los caracteriza.

Sectores con Recuperación Postpandemia: El entretenimiento es un claro ejemplo de un sector que sufrió enormemente debido a las restricciones impuestas por la pandemia, pero que luego experimentó una recuperación significativa en Boyacá. Este comportamiento destaca la demanda reprimida y la capacidad de rebote una vez que las condiciones lo permitieron, reflejando también cambios en los patrones de consumo y de ocio de la población.

Sectores en Declive o con Desafíos Persistentes en la economía Boyacense: Por otro lado, la agricultura, ganadería y pesca, así como las minas y canteras, han enfrentado desafíos continuos, evidenciando una disminución preocupante en su ritmo de crecimiento. Estos sectores pueden estar lidiando con factores como la variabilidad en los precios de los commodities, condiciones climáticas adversas, y posiblemente un acceso limitado a tecnología moderna o a mercados eficientes, lo que subraya la necesidad de políticas específicas que aborden estos desafíos.

Sectores con Menor Impacto Económico: Finalmente, sectores como las actividades financieras, profesionales, científicas y técnicas, aunque son importantes, no han sido los principales impulsores de la economía boyacense. Su crecimiento y aporte han sido más modestos, lo que sugiere que hay espacio para el desarrollo y la expansión, posiblemente a través de una mayor integración con otros sectores y el aprovechamiento de sinergias.

Empleo

Participación y Ocupación Laboral: La evolución de las Tasas de Participación Global (TGP) y de Ocupación (TO) muestra una tendencia a la disminución en el periodo de 2015 a 2020, seguida de una recuperación parcial en 2021 y 2022. Este patrón refleja un impacto significativo de la pandemia en la fuerza laboral, así como una resiliencia emergente en los años posteriores. A pesar de la recuperación observada, las tasas aún no alcanzan los niveles previos a la crisis, lo que indica que tanto a nivel nacional como en Boyacá, el mercado laboral aún no se ha recuperado por completo. La TGP y la TO en Boyacá han seguido una trayectoria similar a la nacional, pero con una caída más pronunciada durante el punto más bajo, y un ritmo de recuperación que, aunque constante, aún requiere fortalecimiento para regresar a los niveles de empleo y participación de 2015.

Desempleo: La tasa de desempleo en Boyacá se mantuvo consistentemente por debajo de la media nacional desde 2015 hasta 2022, alineándose con el sólido crecimiento del PIB departamental en 2015. Sin embargo, el período de 2016 a 2019 mostró un aumento gradual

del desempleo, coincidiendo con desafíos económicos y transformaciones en el mercado laboral que afectaron la generación de empleo. El año 2020 marcó un deterioro dramático debido a la pandemia, que aumentó significativamente el desempleo en Boyacá y a nivel nacional. Los años 2021 y 2022 indicaron una mejora en la tasa de desempleo, probablemente reflejando ajustes en los sectores económicos y esfuerzos de política de empleo postpandemia, aunque todavía no se regresa a la normalidad precrisis.

Comparación y Contraste con el Desempeño Económico: A pesar de un PIB departamental que creció más rápidamente que el nacional en 2015, la tendencia al aumento en la tasa de desempleo y la disminución en las tasas de participación y ocupación laboral en años subsiguientes sugiere que Boyacá enfrentó desafíos económicos que no se reflejan completamente en las cifras de crecimiento del PIB. Esto podría señalar problemas estructurales en el mercado laboral o una recuperación económica que no se ha traducido de manera eficiente en creación de empleo.

Transformación sectorial y recuperación económica: El empleo en Boyacá ha mostrado una notable transformación, influenciada en parte por la pandemia, que ha acelerado cambios en la estructura laboral. Hay una disminución en la contribución del sector agropecuario al empleo, lo que ha dejado espacio para el crecimiento de otros sectores. La modernización y diversificación del mercado laboral sugieren una adaptación de la economía a nuevos retos y oportunidades, moviéndose hacia sectores como el comercio, la manufactura y los servicios.

Sectores en ascenso y descenso: Algunos sectores, como la explotación de minas y canteras y los servicios de alojamiento y comida, han experimentado un crecimiento en su aporte al empleo, mientras que otros como la agricultura y las actividades artísticas y recreativas han disminuido. La construcción, aunque fluctuante, muestra una tendencia general de crecimiento desde 2015. Estos cambios reflejan la reactivación económica postpandemia y la demanda creciente de ciertos bienes y servicios.

Estabilidad versus volatilidad: Sectores como el comercio y reparación de vehículos han mantenido un nivel de estabilidad, mientras que otros, incluyendo el inmobiliario y el suministro de electricidad y gas, han demostrado una volatilidad significativa. Estas variaciones podrían ser indicativas de la rapidez con que se producen los cambios tecnológicos y las fluctuaciones del mercado.

Desocupación y último empleo: El análisis de los desempleados y su último empleo antes de perder su trabajo muestra que la administración pública y defensa, educación y salud siguen siendo sectores significativos de empleo previo. Sin embargo, se ha registrado un aumento de desocupados provenientes de la agricultura y un crecimiento en sectores como los servicios profesionales, lo cual podría reflejar tanto una creciente precariedad como una mayor movilidad laboral.

Pobreza

Recuperación Post-2020: El departamento de Boyacá ha experimentado una dinámica interesante en cuanto a la pobreza multidimensional. Aunque históricamente presentó mejores indicadores que el promedio nacional, la tendencia post-2020 revela un decrecimiento en la reducción de la pobreza, situándose por debajo de la media nacional en 2022. Este cambio de tendencia postpandemia requiere análisis adicionales para identificar causas y diseñar estrategias efectivas de mitigación.

Disparidad Urbano-Rural: Una disparidad notable se observa en la incidencia de la pobreza entre las zonas urbanas y rurales. En 2020, los centros poblados y áreas rurales dispersas

sufrieron un choque significativo, con una ralentización en la disminución de la pobreza en 2022. Contrastando con esto, las áreas rurales mostraron una mejora considerable en 2022, destacando la divergencia en la recuperación entre las zonas rurales y urbanas.

Impacto de la Pandemia en la Educación: El sector educativo sufrió un revés en 2020, reflejado en un aumento de la inasistencia escolar. A pesar de esto, el rezago escolar y el bajo logro educativo han disminuido, lo que indica una tendencia positiva hacia la mejora educativa.

Dinámica Laboral: El trabajo infantil ha disminuido, pero el desempleo de larga duración y el trabajo informal siguen siendo desafíos persistentes. El aumento del trabajo informal desde 2020 y la fluctuación en el desempleo de larga duración sugieren la necesidad de políticas que promuevan el empleo formal.

Avances y Retrocesos en Salud: La cobertura de salud ha mejorado, pero persisten las barreras de acceso a servicios de salud y cuidado infantil.

Efectos Diferenciales: Boyacá muestra efectos diferenciados en comparación con el promedio nacional. Aunque el departamento ha tenido un mejor desempeño en general, se requiere una atención especializada para entender y abordar los cambios en las tendencias de la pobreza, especialmente en las zonas urbanas.

Implicaciones para Políticas Públicas: Estos hallazgos sugieren que políticas bien direccionadas son cruciales para continuar mejorando la calidad de vida de los habitantes de Boyacá. Las áreas clave incluyen la educación, la generación de empleo formal, el acceso a servicios de salud y agua, así como la infraestructura de vivienda. El análisis detallado de los factores subyacentes a los cambios observados podría guiar intervenciones efectivas y basadas en evidencia.

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.

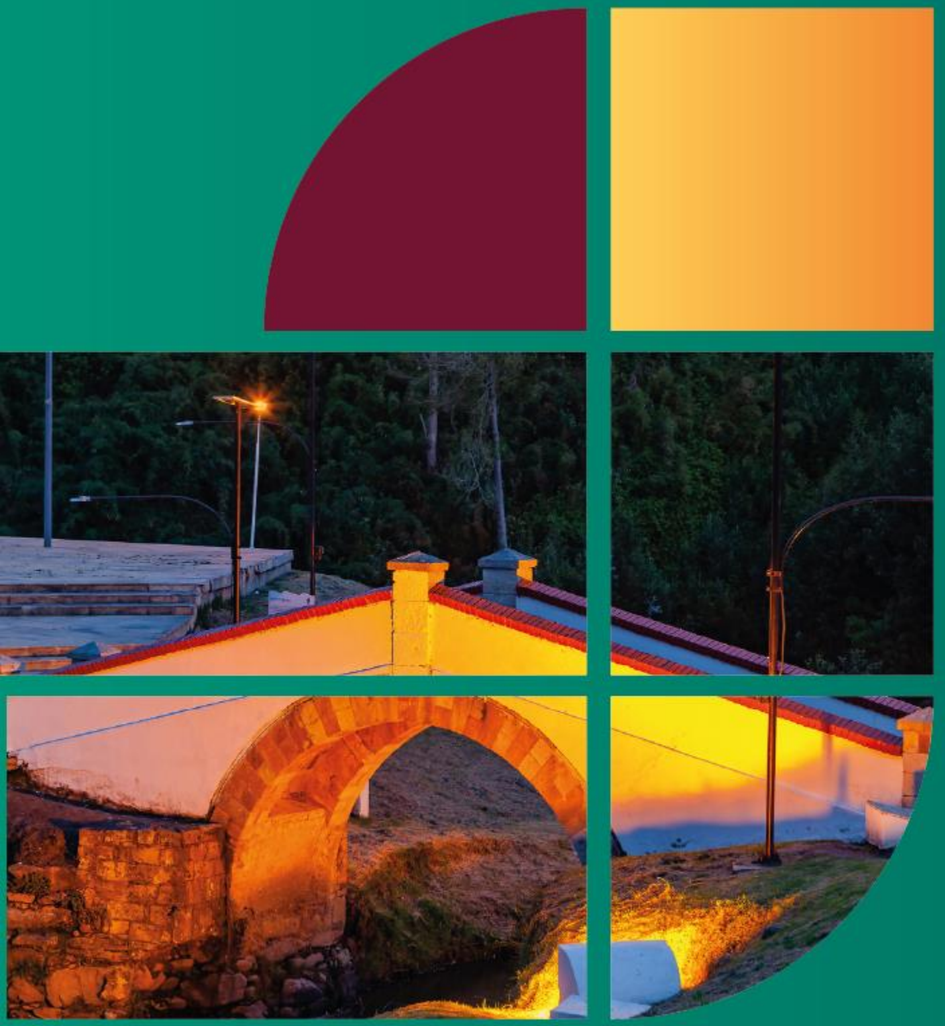
Saito, H., & Wu, J. (2015). Agglomeration, Congestion, and U.S. Regional Disparities in Employment Growth. Journal of regional science, 56, 53-71. https://doi.org/10.1111/jors.12204.

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.



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 · arepib

Descripción

Objeto del convenio

Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y económicos con el Ormet Boyacá para fortalecer el desarrollo de iniciativas de investigación en la aplicación de metodologías para el análisis, seguimiento y prospectiva del mercado de trabajo a nivel regional en el departamento de Boyacá.



Objetivos

- **Analizar la evolución principales sectores.**

  Con influencia o potencialidades en la generación de empleo

- **Examinar procesos de recuperación sectorial**

  Búscando la identificación de asimetrias intersectoriales.

- **Revisar oferta laboral territorial**

  A traves de la fuerza de trabajo desocupada y potencial, además de SPE.

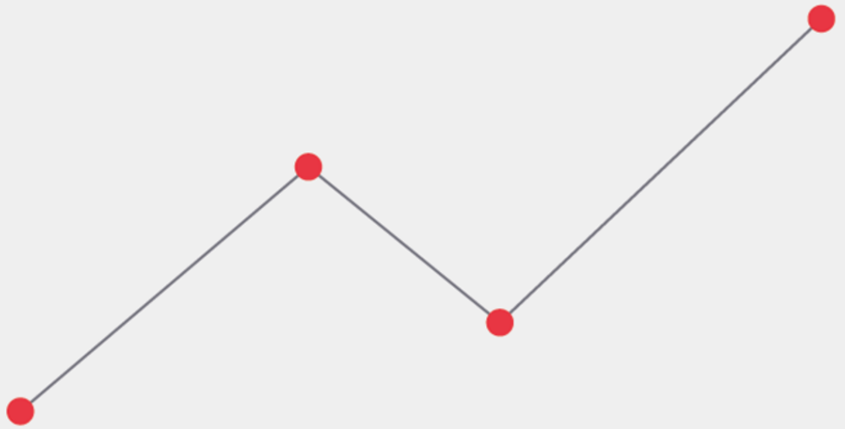
- **Proponer medidas de política**

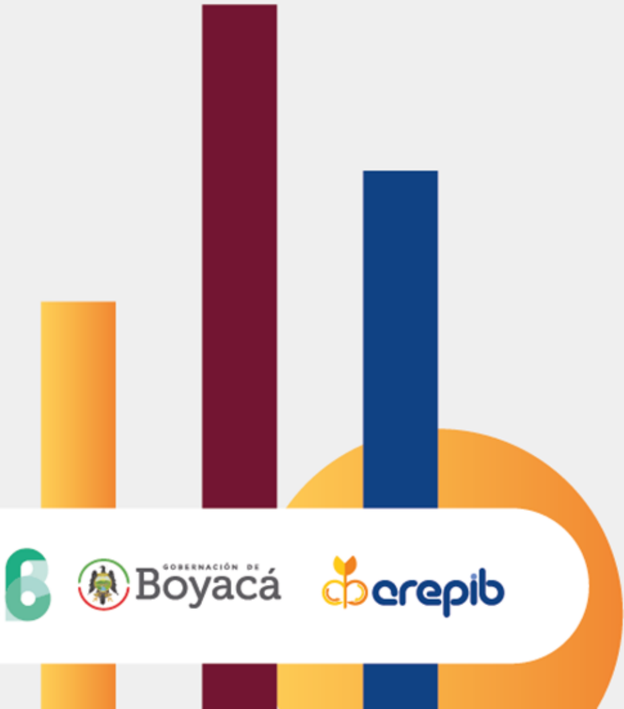
  Que propendan por la reducción de las asimetrias identificadas.

ECONOMÍA SECTORIAL
Y GENERACIÓN DE EMPLEO EN
BOYACÁ

2023

Análisis de la evolución económica sectorial de Boyacá y su influencia en las capacidades de generación de empleo





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

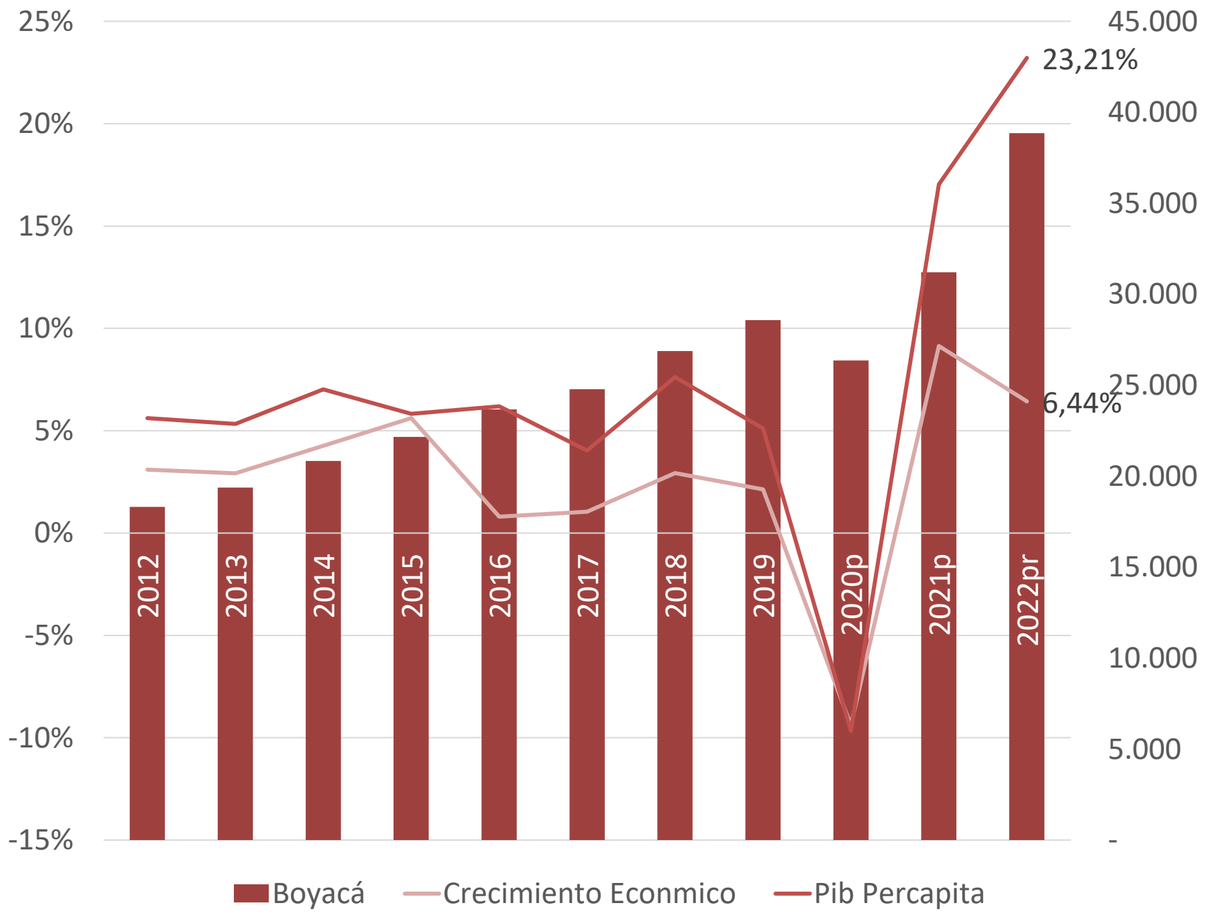
Descripción

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.

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.

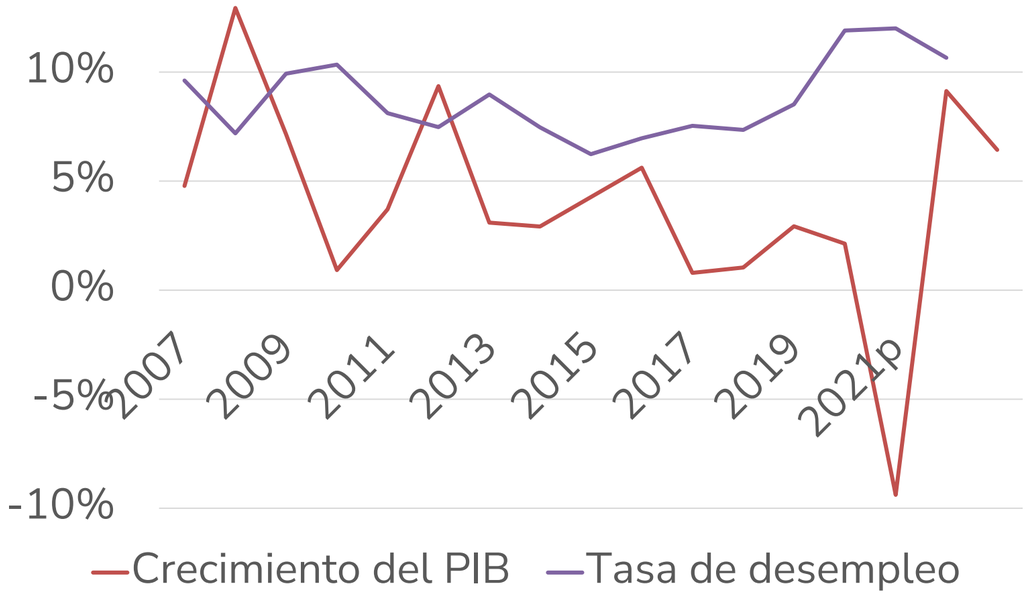
PIB departamental, Crecimiento del PIB y PIB per cápita 2012-2022pr en Boyacá



Relación entre crecimiento económico y empleo

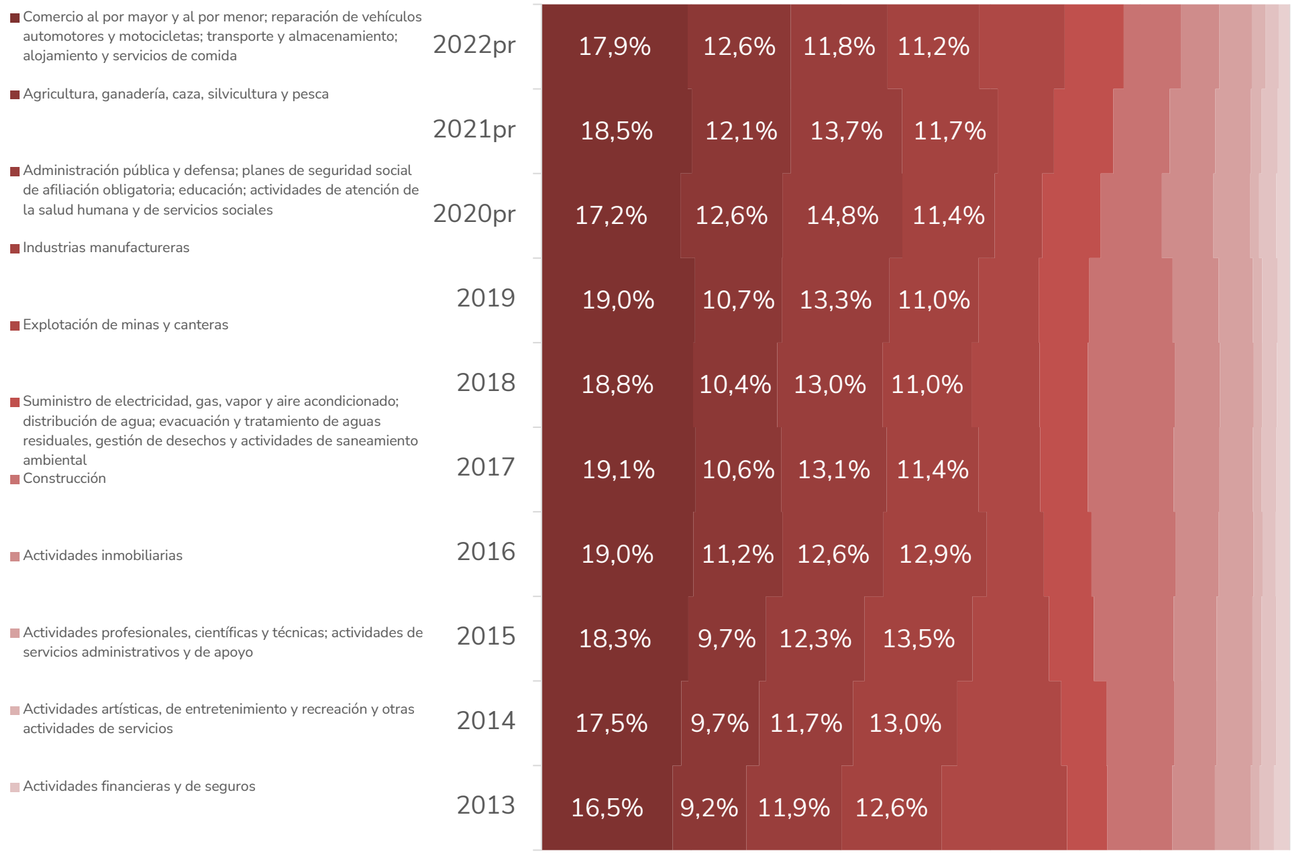
Aunque el crecimiento económico puede mejorar la demanda de trabajo, no siempre se traduce en beneficios distribuidos equitativamente entre la población. La falta de vínculo directo entre el crecimiento económico y la reducción de la pobreza indica que, aunque la economía puede estar creciendo, no necesariamente 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.

Variación del PIB y Tasa de Desempleo en Boyacá



Diversificación económica

Distribución sectorial del PIB departamental (Boyacá) 2013-2022pr

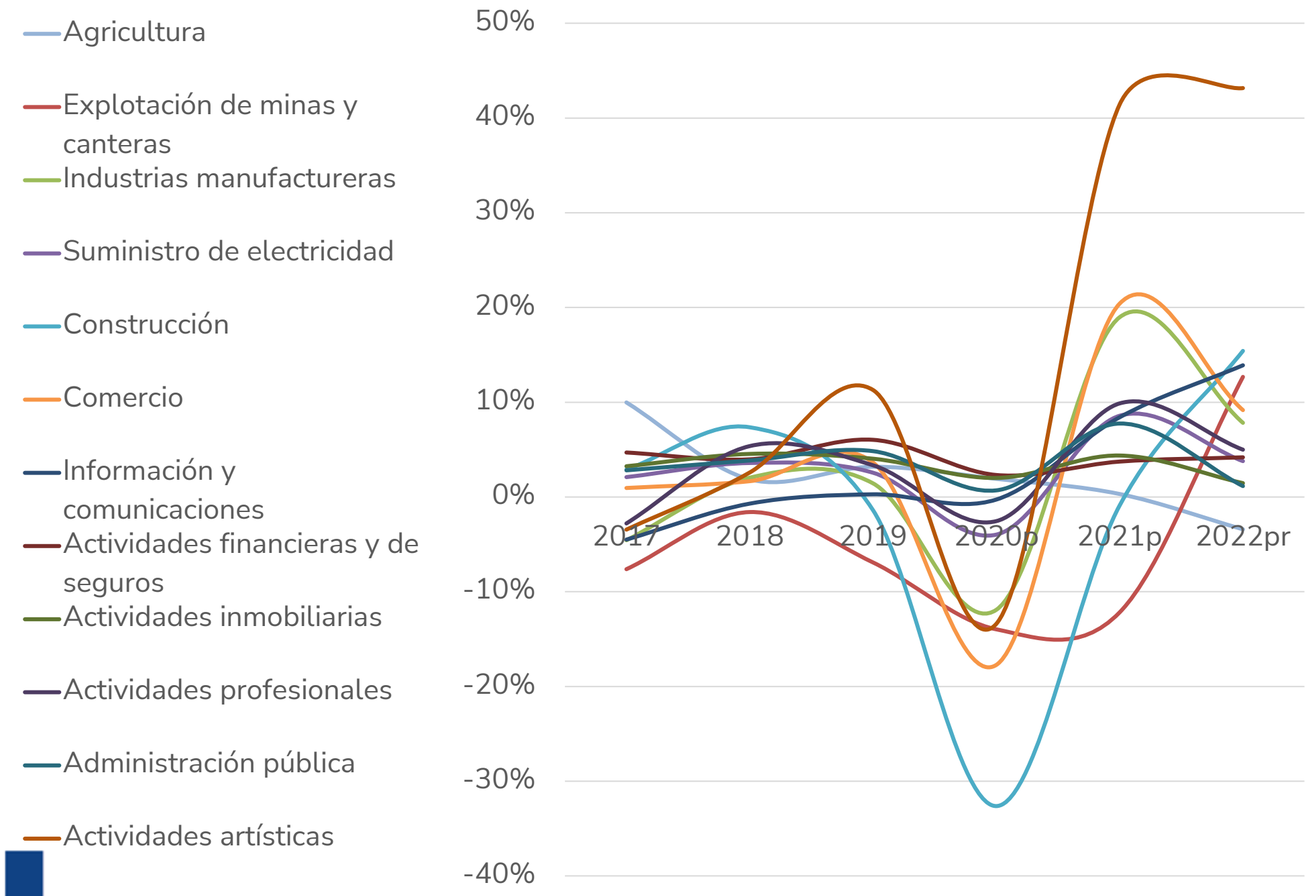


Una economía diversificada es menos vulnerable a los choques en un sector particular. Si Boyacá se basa demasiado en un sector o en unos pocos, cualquier desafío que enfrenten esos sectores puede tener graves repercusiones en la economía en su conjunto. Si bien el departamento no se encuentra en escenarios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

Porcentajes de contribución calculados en relación con el total del PIB departamental incluyendo Impuestos, estos últimos no se visualizan en la gráfica.

Bajo crecimiento en sectores clave

Tasa de crecimiento año corrido del Producto Interno Bruto 2017-2022pr por sectores de la economía Boyacense

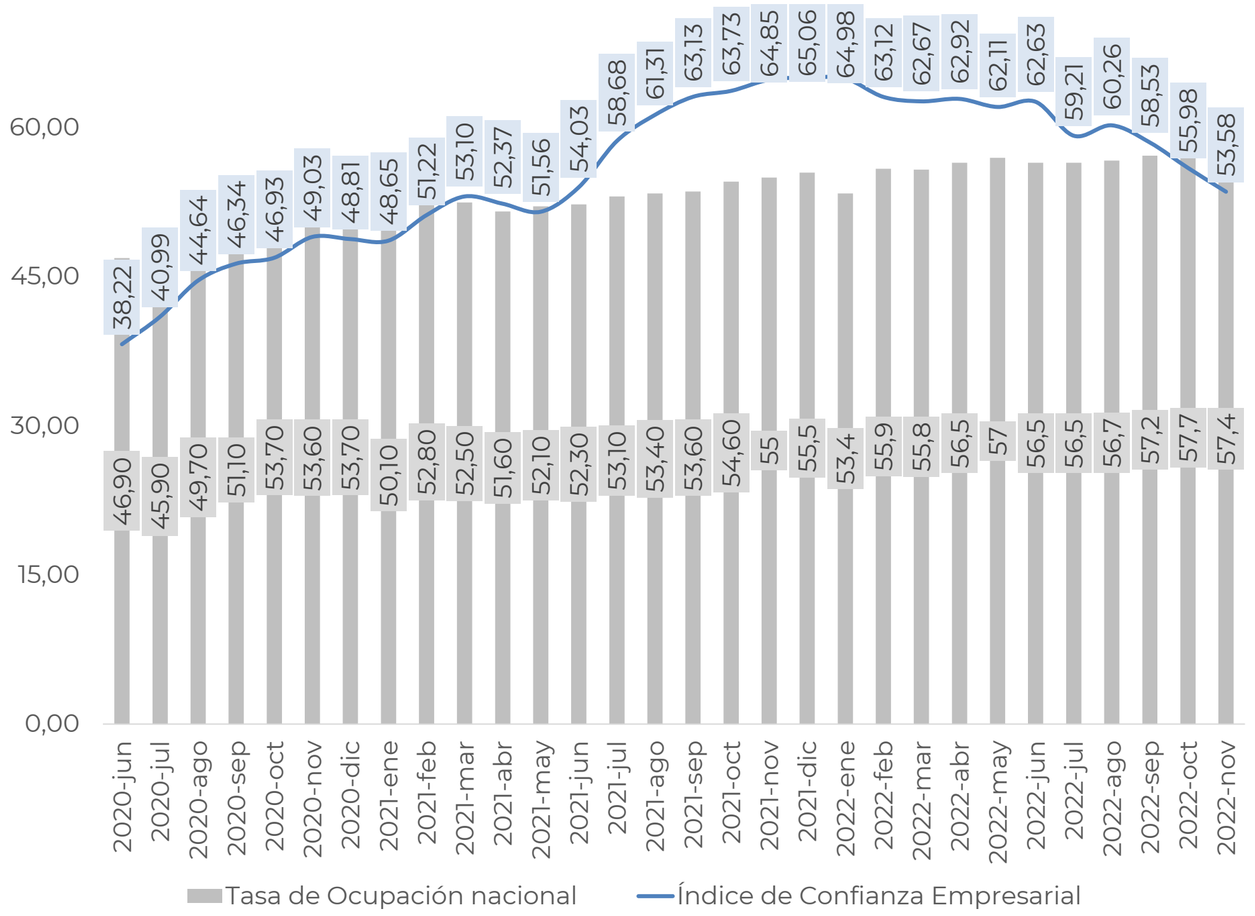


El descenso en el ritmo de crecimiento de áreas esenciales como el comercio y la agricultura, que son pilares históricos de la economía Boyacense, plantea preocupaciones sobre la sostenibilidad y resiliencia de la economía departamental. En el caso del sector agropecuario siendo este el de mayor generación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

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.

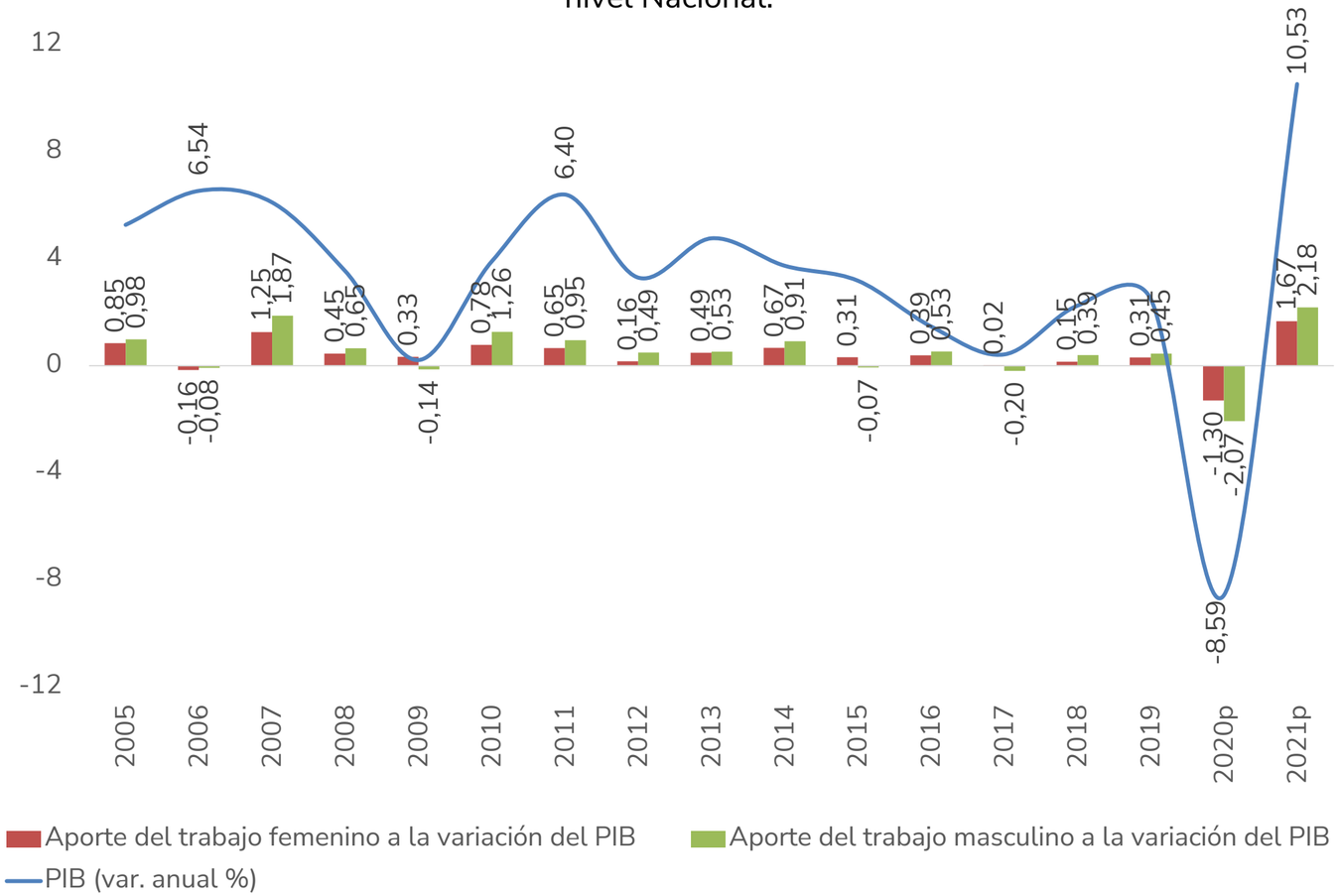
Índice de Confianza Empresarial (ICE) y Tasa de Ocupación (2020-jun - 2022-nov) nivel nacional



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, que como se verá más adelante están presentes en la dinámica del empleo, se corresponden con menores aportes del trabajo femenino al producto departamental.

Aporte servicios laborales (trabajo) a la variación PIB (2005-2021(p)) según género nivel Nacional.



FUERZA DE TRABAJO
Y OFERTA LABORAL EN
BOYACÁ

2023

Análisis de la dinámica de la fuerza de trabajo y de las vacantes ofertadas en los sistemas de empleo formal en el departamento.



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

Descripción

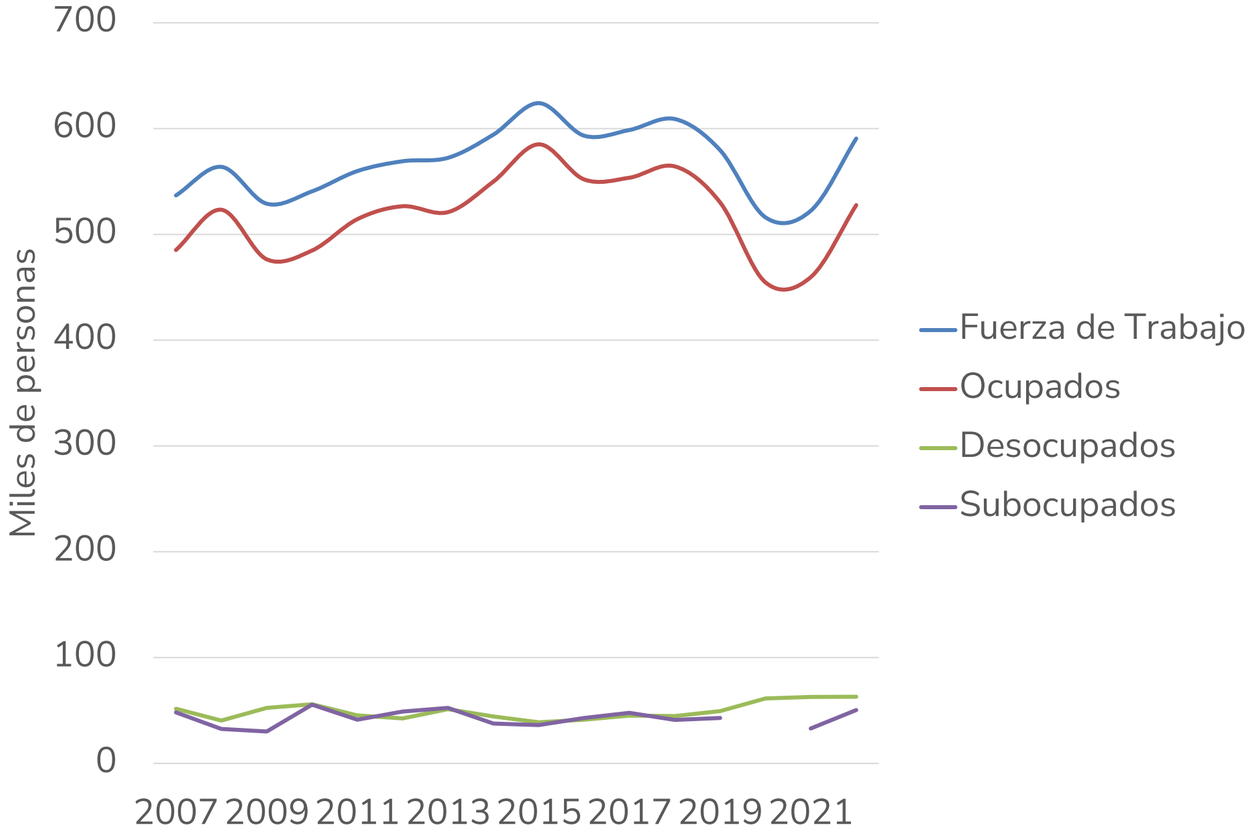
Fuerza de Trabajo y Oferta Laboral en Boyacá: se desarrollan los elementos para el reporte de análisis de las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial, con el detalle de la relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos identificados como prioritarios del departamento, 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 Gradual

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.

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.

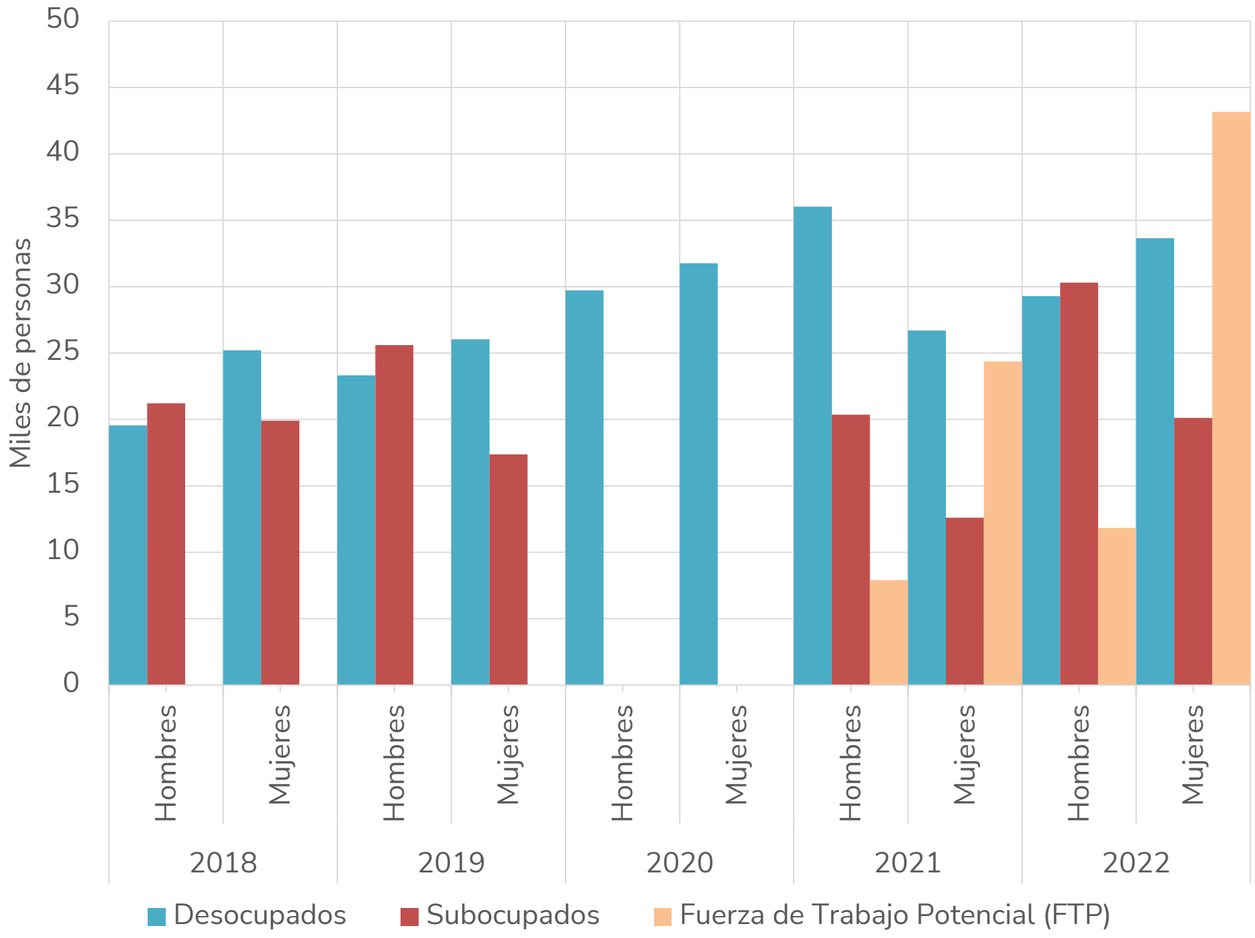
Distribución de la población en la fuerza de trabajo Boyacense 2007-2022



Subutilización del capital humano

El alto porcentaje de desempleo y subempleo, especialmente entre las mujeres, resalta la necesidad de estrategias específicas para promover la participación plena en el mercado laboral y reducir la subutilización de la fuerza de trabajo en Boyacá, contestando con oportunidades efectivas a esa población que desea un empleo o está disponible para ingresar al trabajo, pero qué por diversas razones no se encuentra en procesos de búsqueda activa de empleo.

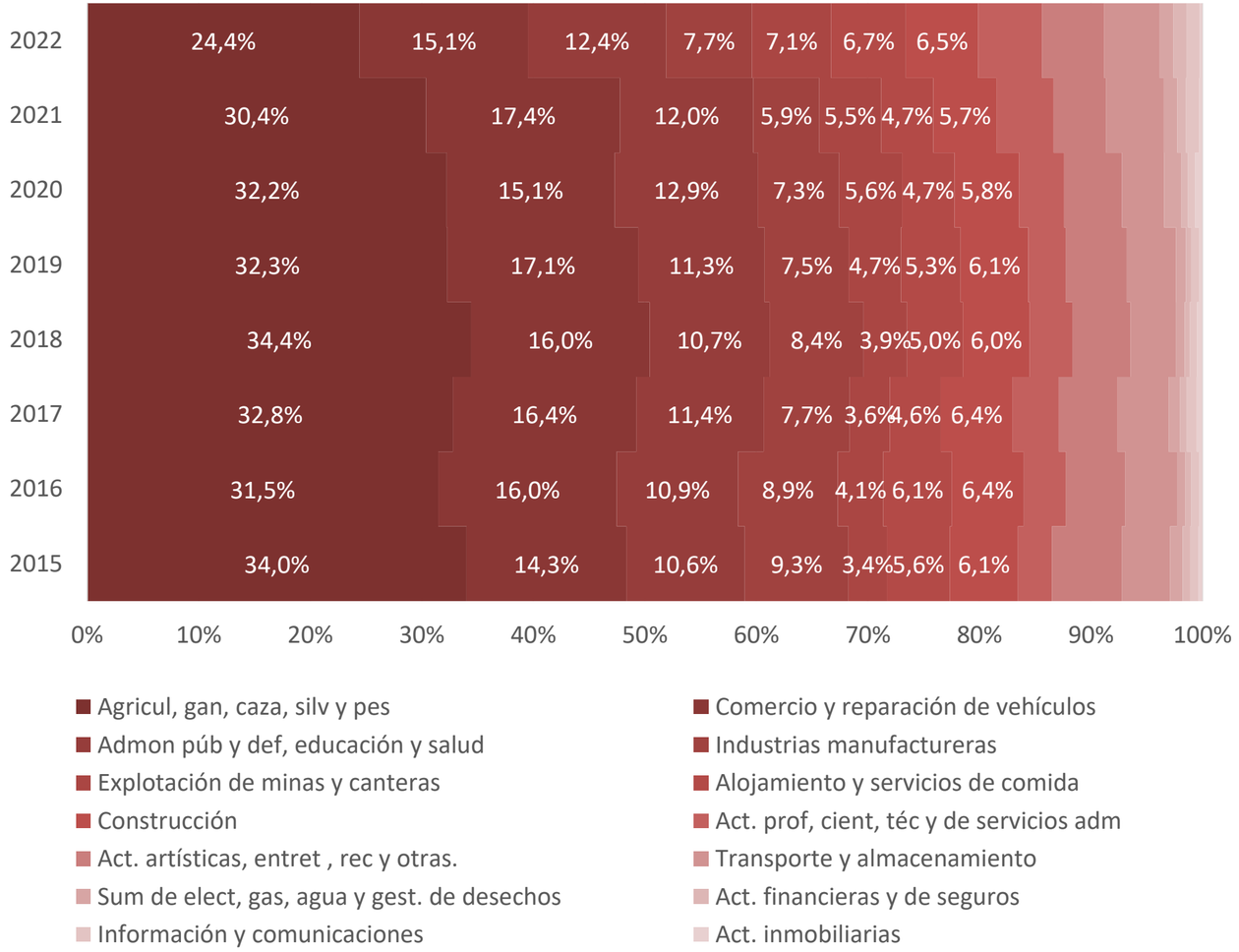
Subutilización de la fuerza de trabajo por género en Boyacá 2018-2022



Composición sectorial del empleo

Tras la pandemia y la pérdida constante del peso del sector agropecuario, otros sectores como el de comercio, industria manufacturera, minas y alojamiento y servicios de comida han tomado una mayor relevancia en la matriz de empleo departamental. Esto ha llevado a una visible diversificación del mercado laboral Boyacense, en tanto el peso relativo del sector agropecuario ha bajado cerca de 10% desde el 2015, dando paso a la expansión de otros sectores.

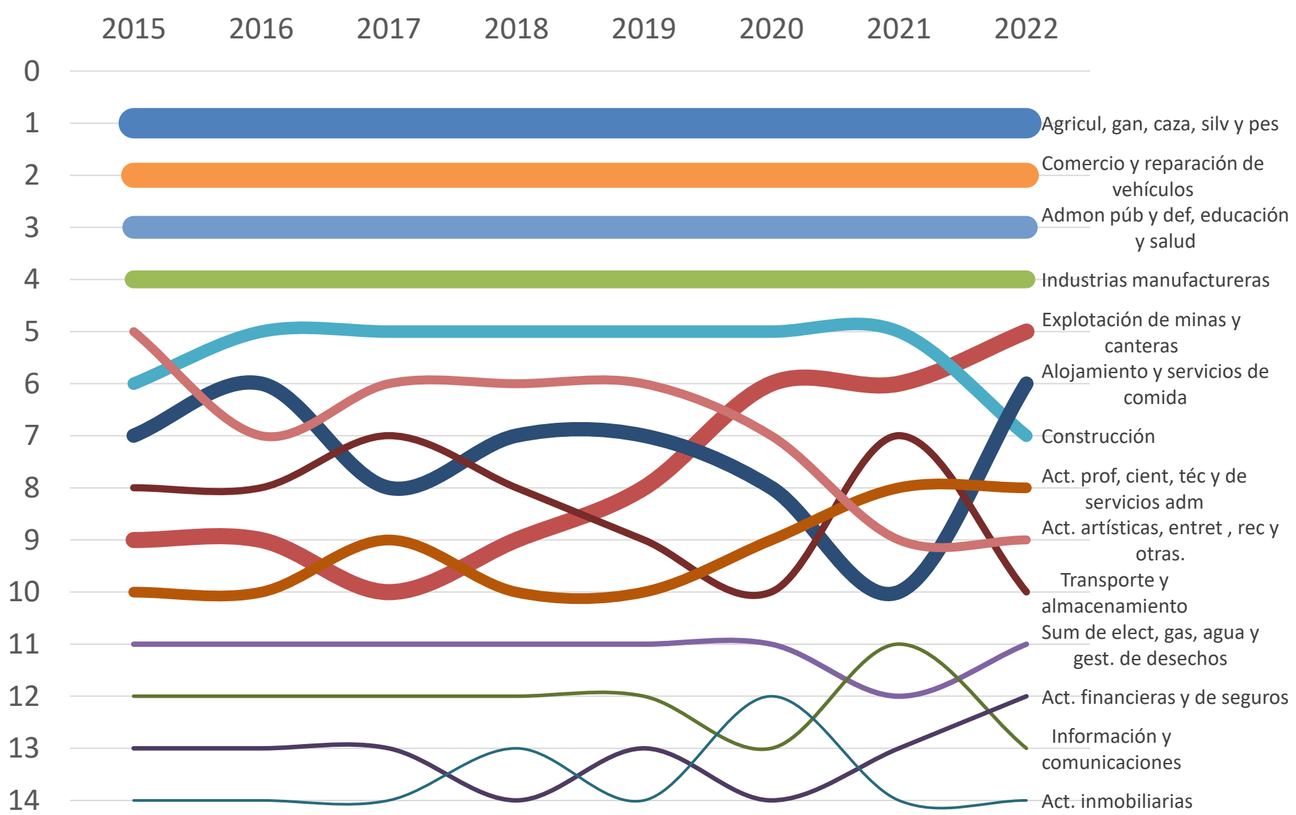
Evolución del aporte sectorial al empleo departamental 2015-2022.



Composición sectorial del empleo

Tras la pandemia y la pérdida constante del peso del sector agropecuario, otros sectores como el de comercio, industria manufacturera, minas y alojamiento y servicios de comida han tomado una mayor relevancia en la matriz de empleo departamental. Esto ha llevado a una visible diversificación del mercado laboral Boyacense, en tanto el peso relativo del sector agropecuario ha bajado cerca de 10% desde el 2015, dando paso a la expansión de otros sectores.

Ranking de aporte al nivel de empleo en Boyacá 2015-2022



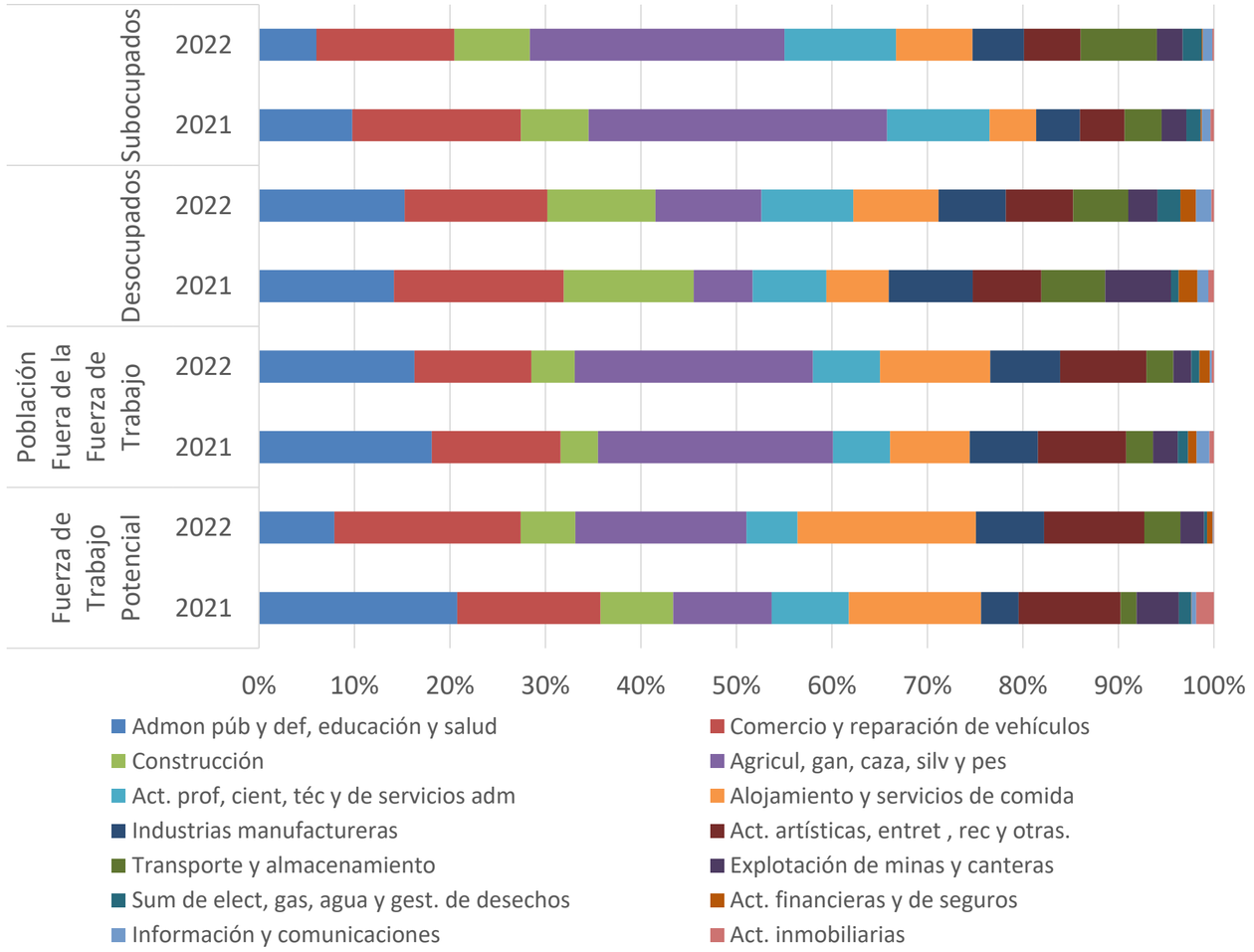
Composición sectorial de la subutilización del capital humano

En lo referente a los subocupados, el mayor porcentaje se concentra en el sector Agropecuario, seguido del sector Comercio. En el caso de los desocupados, respondieron en mayor medida que su último trabajo lo desarrollaron en los sectores de Comercio, Administración pública y defensa, Construcción y agricultura.

En cuanto a la población fuera de la fuerza de trabajo, priman los sectores agropecuario y de administración pública como los de mayor participación en relación con el empleo o trabajo antes de salir de la fuerza de trabajo.

Respecto a la fuerza de trabajo potencial, se tiene una mayor participación anterior en sectores como el agropecuario, comercio y alojamiento y servicios de comida

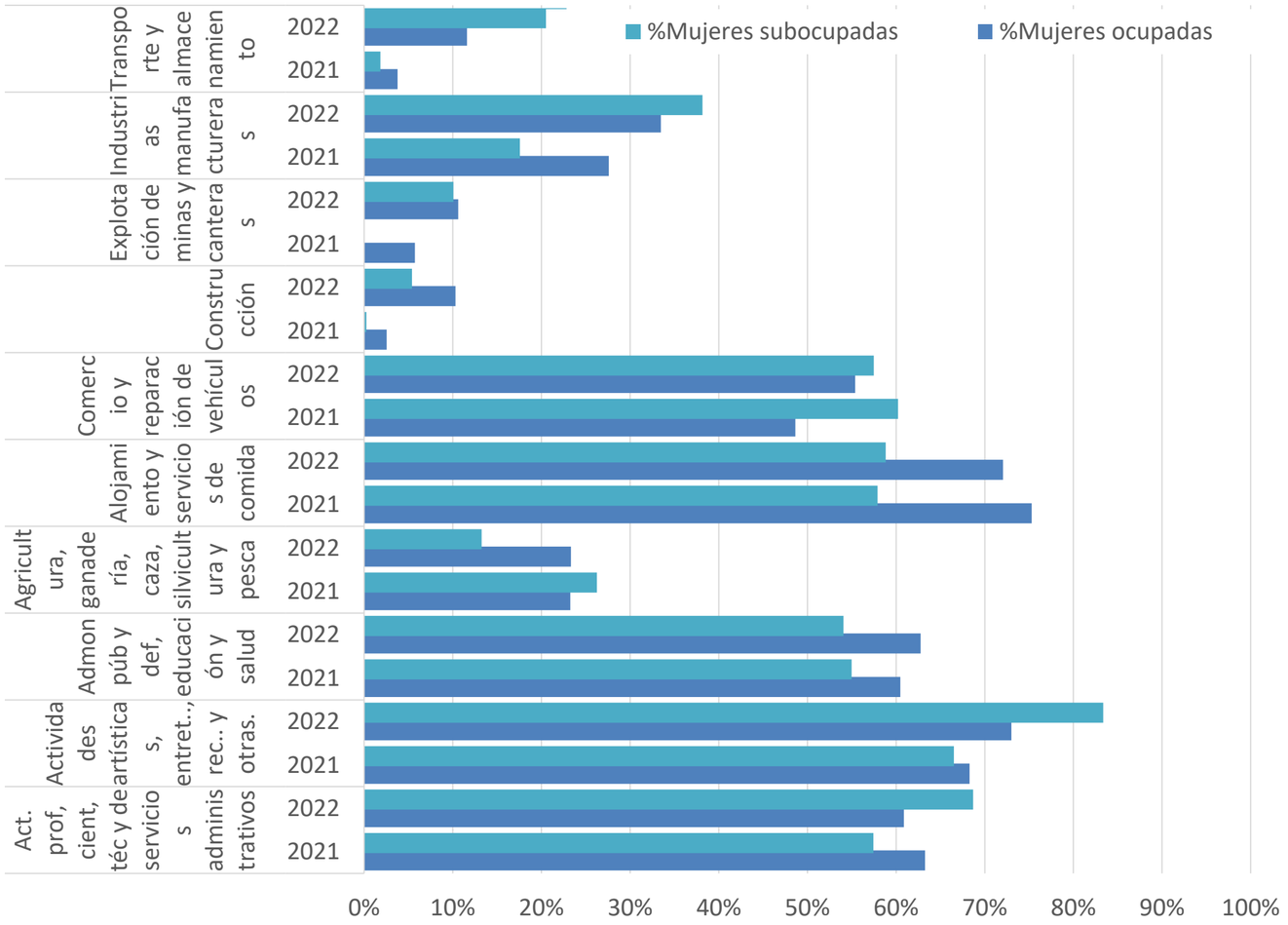
Participación de los sectores en la población fuera de la fuerza de trabajo y la subutilización de la fuerza de trabajo a nivel departamental 2021, 2022.



Composición sectorial de la subutilización del capital humano

En 5 sectores la ocupación y subocupación de las mujeres es más alta que la de los hombres tanto en 2021 como en 2022, siendo especialmente relevante la mano de obra femenina en sectores de servicios, como lo son el de actividades artísticas y de entretenimiento, el de actividades profesionales, la administración pública, el comercio y el alojamiento y servicios de comida.

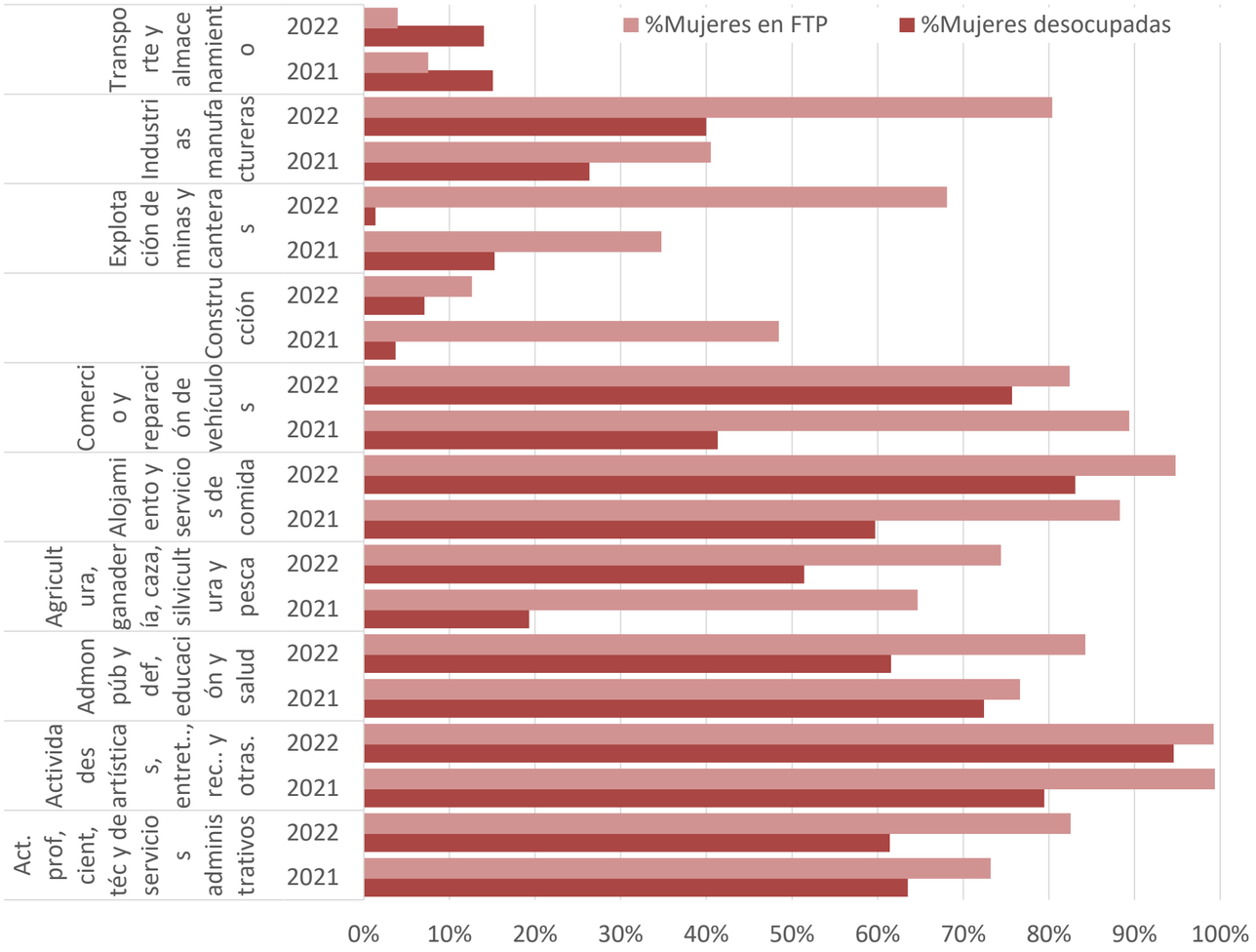
Porcentaje de mujeres ocupadas y subocupadas en las principales actividades económicas de Boyacá 2021, 2022.



Composición sectorial de la subutilización del capital humano

Para la mayoría de los sectores son las mujeres las que tienen mayores porcentajes de desocupación o participación en FTP, siendo especialmente notable como para los sectores que se observaron con mayor ocupación masculina, se presenta una participación incluso mayor al 50% de las mujeres que antes trabajan en los sectores de agricultura, manufactura y explotación de minas, indicando que los posibles cambios negativos en el empleo de estos sectores tienden a afectar más a las mujeres.

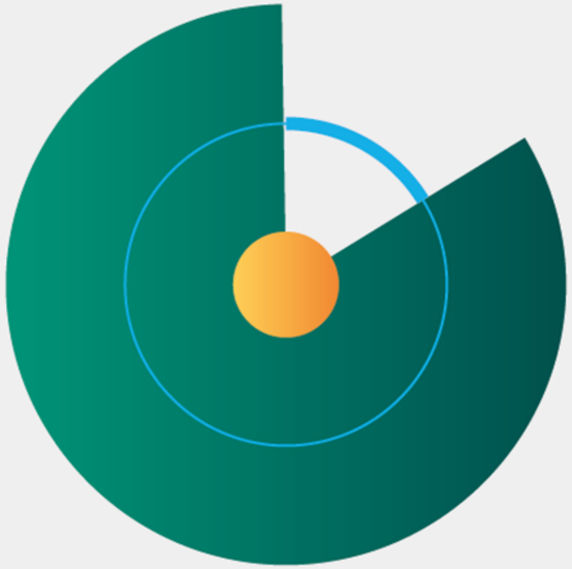
Porcentaje de mujeres de acuerdo con la última rama de actividad económica en la cual se desempeñaron antes de entrar a la desocupación o a la FTP 2021, 2022.



RECUPERACIÓN
ECONÓMICA Y DEL EMPLEO EN
BOYACÁ

2023

Análisis comparativo de la recuperación económica y del empleo sectorial.



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

Descripción

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.

FUERZA DE TRABAJO
Y OFERTA LABORAL EN
BOYACÁ

2023

Análisis de la dinámica de la fuerza de trabajo y de las vacantes ofertadas en los sistemas de empleo formal en el departamento.



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

Fuerza de Trabajo y Oferta Laboral en Boyacá

Este documento constituye el entregable denominado: "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."

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 **5**
Dinámica del Mercado de Trabajo Colombiano 2015-2023 ..... **6**
Variaciones en la fuerza de trabajo en los departamentos del país 7
Dinámica del Mercado de Trabajo Boyacense **12**
Composición del mercado de trabajo de Boyacá 12
Composición Mercado de trabajo de la ciudad de Tunja 13
Evolución y características de la participación de la población en el mercado de Trabajo Boyacense 14
Fuerza de trabajo departamental (FT Boyacá) 14
Fuerza de trabajo de la ciudad de Tunja 16
Población Fuera de la Fuerza de Trabajo departamental (FFT Boyacá) 18
Población Fuera de la Fuerza de Trabajo en la ciudad de Tunja 19
Subutilización de la fuerza de trabajo en Boyacá 21
Composición del mercado de trabajo en Boyacá a nivel sectorial 25
Evolución de la importancia sectorial en la generación de empleo 25
Características poblacionales de la ocupación sectorial 29
Género al nacer 29
Grupo etario 30
Nivel educativo 34
Vacantes y Oferentes en el Sistema Público de Empleo **39**
Oferentes o buscadores de empleo 40
Vacantes 42
Conclusiones **46**

FIGURAS

Figura 1 Dinámica mensual del mercado de trabajo Colombiano 2015-2023 7
Figura 2 Variación de ocupados entre periodos antes y postpandemia por departamentos. 8
Figura 3 Variación de desocupados entre periodos antes y postpandemia por departamentos. .9
Figura 4 Variación de población Fuera de la Fuerza de Trabajo entre periodos antes y postpandemia por departamentos. 10
Figura 5 Composición del mercado de trabajo Boyacense 2007-2022 13
Figura 6 Composición del mercado de trabajo de Tunja 2018-2023 – trimestres móviles. 14
Figura 7 Distribución de la población en la fuerza de trabajo Boyacense 2007-2022 15
Figura 8 Variación de la ocupación, desempleo y subocupación en Boyacense 2008-2022 16
Figura 9 Distribución de la población en la fuerza de trabajo Tunjana 2018-2023 17
Figura 10 Variaciones en la ocupación y desocupación en la ciudad de Tunja 2018-2023 18
Figura 11 Evolución Población Fuera de la Fuerza de Trabajo en Boyacá 2007-2022 19
Figura 12 Variaciones FTP y jóvenes que no trabajan ni estudian en Boyacá 2008-2022 19
Figura 13 Población Fuera de la Fuerza de Trabajo (FFT) y Fuerza de Trabajo Potencial (FTP) en Tunja 2018-2023, Trimestre móvil. 20
Figura 14 Variación de la FFT y la FTP en Tunja, 2018-2023 trimestre móvil. 20
Figura 15 Subutilización de la fuerza de trabajo por género en Boyacá 2018-2022 21
Figura 16 Subutilización de la fuerza de trabajo por área de residencia en Boyacá 2018-2022 22
Figura 17 Subutilización de la fuerza de trabajo por grupo etario en Boyacá 2018-2022 23
Figura 18 Subutilización de la fuerza de trabajo por nivel educativo en Boyacá 2018-2022 24
Figura 19 Subocupados en Boyacá según posición ocupacional 2021-2022 24
Figura 20 Evolución del aporte sectorial al empleo departamental 2015-2022. 25
Figura 21 Ranking de aporte al nivel de empleo en Boyacá 2015-2022 26
Figura 22 Ranking de aporte a la generación de empleo en la Región Centro Oriente 2015-2022 27
Figura 23 Evolución del aporte sectorial al empleo en la Región Centro Oriente 2015-2022 27
Figura 24 Participación de los sectores en la población fuera de la fuerza de trabajo y la subutilización de la fuerza de trabajo a nivel departamental 2021, 2022. 28
Figura 25 Porcentaje de mujeres ocupadas y subocupadas en las principales actividades económicas de Boyacá 2021, 2022. 29
Figura 26 Porcentaje de mujeres de acuerdo con la última rama de actividad económica en la cual se desempeñaron antes de entrar a la desocupación o a la FTP 2021, 2022. 30
Figura 27 Distribución sectorial de los ocupados por grupo etario 2021 y 2022 en Boyacá. 31
Figura 28 Distribución sectorial de los subocupados por grupo etario 2021 y 2022 en Boyacá. 32
Figura 29 Último sector en el que trabajó la población Fuera de la Fuerza de Trabajo, distribuciones por grupo etario, 2021 - 2022. 33
Figura 30 Último sector en el que trabajó la población en la Fuerza de Trabajo Potencial (FTP), distribuciones por grupo etario, 2021 – 2022. 34
Figura 31 Distribución sectorial de los ocupados por nivel educativo 2021 y 2022 en Boyacá. 35
Figura 32 Distribución sectorial de los subocupados por nivel educativo 2021 y 2022 en Boyacá. 36
Figura 33 Último sector en el que trabajó la población Fuera de la Fuerza de Trabajo, distribuciones por nivel educativo, 2021 – 2022. 37
Figura 34 Último sector en el que trabajó la población en la Fuerza de Trabajo Potencial (FTP), distribuciones por nivel educativo, 2021 – 2022. 38

Figura 35 Oferentes y vacantes en el Servicio Público de Empleo Colombiano 2015-2023 (Agosto) en Boyacá 39
Figura 36 Evolución del registro de oferentes en el SISE en Boyacá de acuerdo con su género. 40
Figura 37 Evolución del registro de oferentes en el SISE en Boyacá de acuerdo con su grupo de edad..... 40
Figura 38 Evolución del registro de oferentes en el SISE en Boyacá de acuerdo con su nivel educativo..... 41
Figura 39 Evolución del registro de oferentes en el SISE en Boyacá de acuerdo con áreas del conocimiento..... 42
Figura 40 Evolución del registro de vacantes en el SPE en Boyacá de acuerdo con el sector económico de la empresa. 43
Figura 41 Evolución del registro de vacantes en el SPE en Boyacá de acuerdo con el nivel educativo requerido 44
Figura 42 Comparativa de vacantes y oferentes registrados en el SPE en Boyacá 2015-2023 mensual. 45

INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo en Colombia ha experimentado transformaciones significativas durante el período comprendido entre 2015 y 2023, marcando pautas y tendencias que requieren un análisis profundo. Este documento se enfoca en examinar la dinámica laboral colombiana, particularmente en el departamento de Boyacá y su capital, Tunja, con el propósito de comprender mejor la evolución de la fuerza de trabajo, la composición sectorial, la subutilización laboral y otros aspectos cruciales que influyen en la capacidad del mercado de trabajo regional y nacional.

En este documento, se revisan además las características de la fuerza de trabajo desocupada y potencial, teniendo en cuenta su relevancia en la identificación de la capacidad de oferta laboral del departamento que está subutilizada. Se busca aportar elementos para determinar, de acuerdo con los sectores prioritarios o más importantes del departamento, el camino que deben seguir las estrategias de generación de empleo en términos de actividades económicas y focalización poblacional.

En la primera sección de este análisis, se profundiza en la dinámica del mercado de trabajo en Colombia a lo largo de los últimos ocho años, destacando las variaciones en la fuerza laboral, ocupados y desocupados en los diferentes departamentos del país. Posteriormente, el enfoque se centra en el mercado de trabajo de Boyacá, examinando la composición laboral tanto a nivel departamental como en la ciudad de Tunja. Además, se analiza detalladamente la evolución y las características de la participación de la población en este mercado laboral boyacense. La sección subsiguiente se adentra en la composición del mercado de trabajo en Boyacá desde una perspectiva sectorial, explorando tendencias y cambios en industrias clave como la agricultura, la minería, la construcción y más. Se abordan aspectos demográficos esenciales como el género, el grupo etario y el nivel educativo de la población ocupada, subocupada en cada sector.

Adicionalmente, se provee información respecto a los últimos sectores en los cuales trabajaron las personas que se encontraban en desempleo, fuera de la fuerza de trabajo o en la fuerza de trabajo potencial, siendo esta última categoría una perspectiva de medición incluida por el DANE desde el 2021 en los ajustes metodológicos aplicados a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), con su marco 2018.

Toda la información laboral de este documento proviene de dicha operación estadística, para el caso nacional se usan las series desestacionalizadas mensuales del DANE, y en el caso departamental y de la ciudad de Tunja los diferentes anexos anuales o trimestrales correspondientes. En los últimos apartados se incluyen cálculos desarrollados por el ORMET Boyacá en relación con las características de la ocupación sectorial, esto tomando como base los microdatos de la GEIH publicados en el Archivo Nacional de Datos (ANDA).

Finalmente, se profundiza en el análisis de vacantes y oferentes en el Sistema Público de Empleo, destacando las tendencias en la oferta y demanda de trabajo en Boyacá. Con base en la información recopilada y el análisis de los datos, se presentan conclusiones relevantes que aportarán a la generación del informe consolidado del convenio 441 de 2023.

Dinámica del Mercado de Trabajo Colombiano 2015-2023

Desde 2015 hasta 2019, el mercado laboral colombiano mostró cierta estabilidad en términos de la fuerza de trabajo y el empleo. La fuerza de trabajo aumentó de alrededor de 22,6 millones en enero de 2015 a aproximadamente 24 millones en diciembre de 2019. Los ocupados también experimentaron un aumento constante en este período, pasando de alrededor de 20.6 millones a 21,4 millones. Sin embargo, la tasa de desempleo mostró variaciones, manteniéndose en un promedio de 9,8% mensual, alcanzando su punto más alto en agosto de 2019 con un 11,3% y un mínimo de 8,8% en febrero de 2015. Lo anterior si tomamos en consideración las series de datos desestacionalizados respecto al mercado de trabajo producidas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) con base en su operación estadística de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

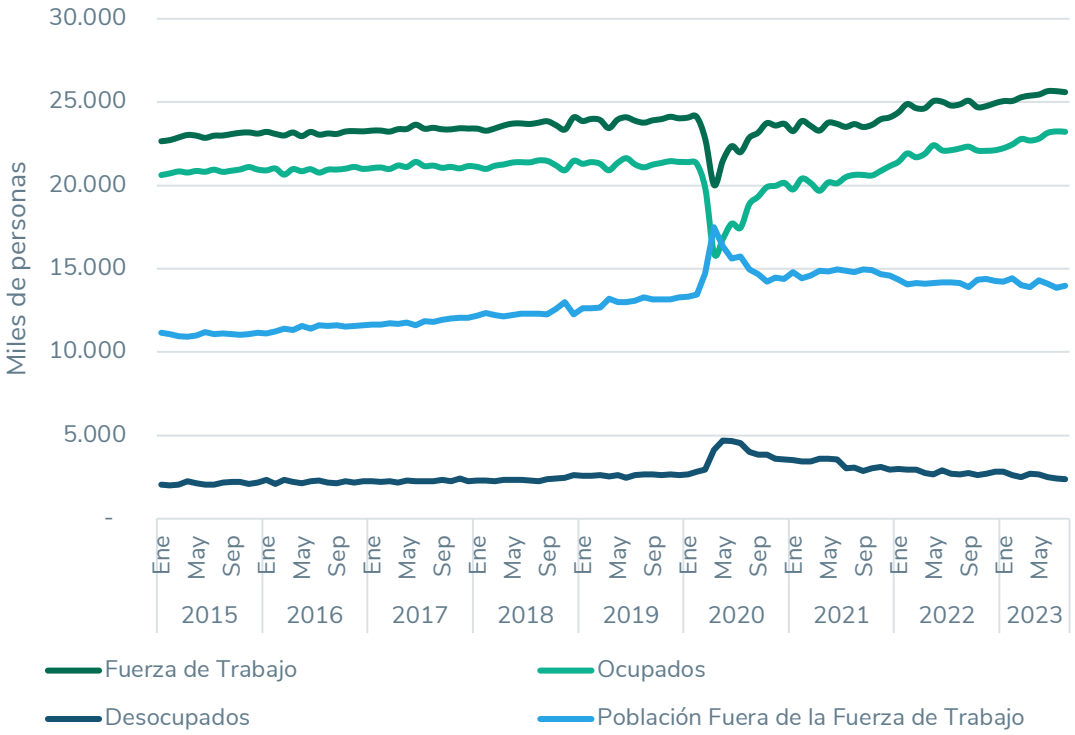
El año 2020, como se observa en la figura 1, fue un punto de inflexión marcado por el impacto de la pandemia de COVID-19, que a nivel nacional y mundial creo escenarios de desolación y cierre de gran parte de las industrias y actividades económicas no vitales. Es así como en mayo de 2020, la fuerza de trabajo disminuyó a 21,4 millones y los ocupados cayeron a 16,8 millones, cifra similar a aquellas que se observaban en 2005 en el país, lo que representa una disminución significativa en comparación con los años anteriores. Dicha disminución en la ocupación se vio reflejada en un aumento en la desocupación que llegó a su punto máximo histórico, con cerca de 4,6 millones de colombianos sin empleo, por lo cual, la tasa de desempleo aumentó drásticamente, alcanzando un 21,8%, reflejando el impacto de la pandemia sobre el nivel de empleo. Como fenómeno adicional, dada la reducción de la fuerza de trabajo, se presentó un aumento en la población fuera de la fuerza de trabajo (anteriormente denominados inactivos) que alcanzó un máximo cercano a 17,4 millones de personas en abril de 2020.

Sin embargo, en 2021 y 2022, se ha observado una recuperación gradual. En enero de 2022, la fuerza de trabajo había aumentado nuevamente a alrededor de 24,4 millones, y los ocupados alcanzaron aproximadamente 21,4 millones, aunque todavía por debajo de los niveles prepandémicos. La tasa de desempleo también disminuyó a alrededor del 11,9% en febrero de 2022, marcando una mejora en comparación con el pico de la pandemia.

El avance en la recuperación del empleo se ha dado de manera gradual, presentándose entre 2021 y hasta agosto de 2023 un pico en la ocupación en el mes de julio con cerca de 23,2 millones de ocupados, y 2,4 millones de desocupados que siguen en reducción llegando en agosto de 2023 a una tasa de desempleo de 9,3%, esto de acuerdo con las series desestacionalizadas que se referencian en este texto dada su importancia en el análisis sin incluir elementos que de otra forma sesgarían los resultados hacía meses con tradicionales aumentos o disminuciones en la actividad.

Es así como los datos presentados en la siguiente figura reflejan el impacto de la pandemia por el COVID-19 en el mercado laboral colombiano y la correspondiente recuperación que daría inicio hacia mediados de 2021 y de la que aún se espera continuar con la mejora en los indicadores del mercado de trabajo.

Figura 1 Dinámica mensual del mercado de trabajo Colombiano 2015-2023



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), Series desestacionalizadas mercado laboral

Variaciones en la fuerza de trabajo en los departamentos del país

En esta sección se abordan las consideraciones respecto a la evolución comparada de la población que integra la fuerza laboral (ocupados y desocupados) y aquellos que se encuentran por fuera de dicha población y que en el transcurrir dinámico del mercado laboral pueden entrar y salir de la fuerza de trabajo dependiendo de sus necesidades y capacidades. Las comparaciones se realizarán en torno a los resultados entre 2015 y 2019 como periodo pre pandemia, 2019 y 2020 como año clave en esta inflexión, y por último entre 2020 y 2022, en donde se reflejan los últimos resultados disponibles a nivel departamental.

Entonces, en el marco del análisis de las variaciones de la fuerza de trabajo, se inicia con la cantidad de ocupados por departamentos de Colombia entre 2020 y 2022 se observan patrones interesantes en términos de recuperación del empleo y disminuciones notables, tal como se identifica en la figura 2. En cuanto a los departamentos que experimentaron las mayores variaciones positivas en la ocupación durante este período, se destacan Huila con un aumento del 22,0%, seguido de Valle del Cauca con un aumento del 22,0%, y Cauca con un incremento del 21,9%. Estos departamentos han logrado recuperar y superar los niveles de ocupación anteriores a la pandemia, lo que indica una sólida recuperación económica en esas regiones.

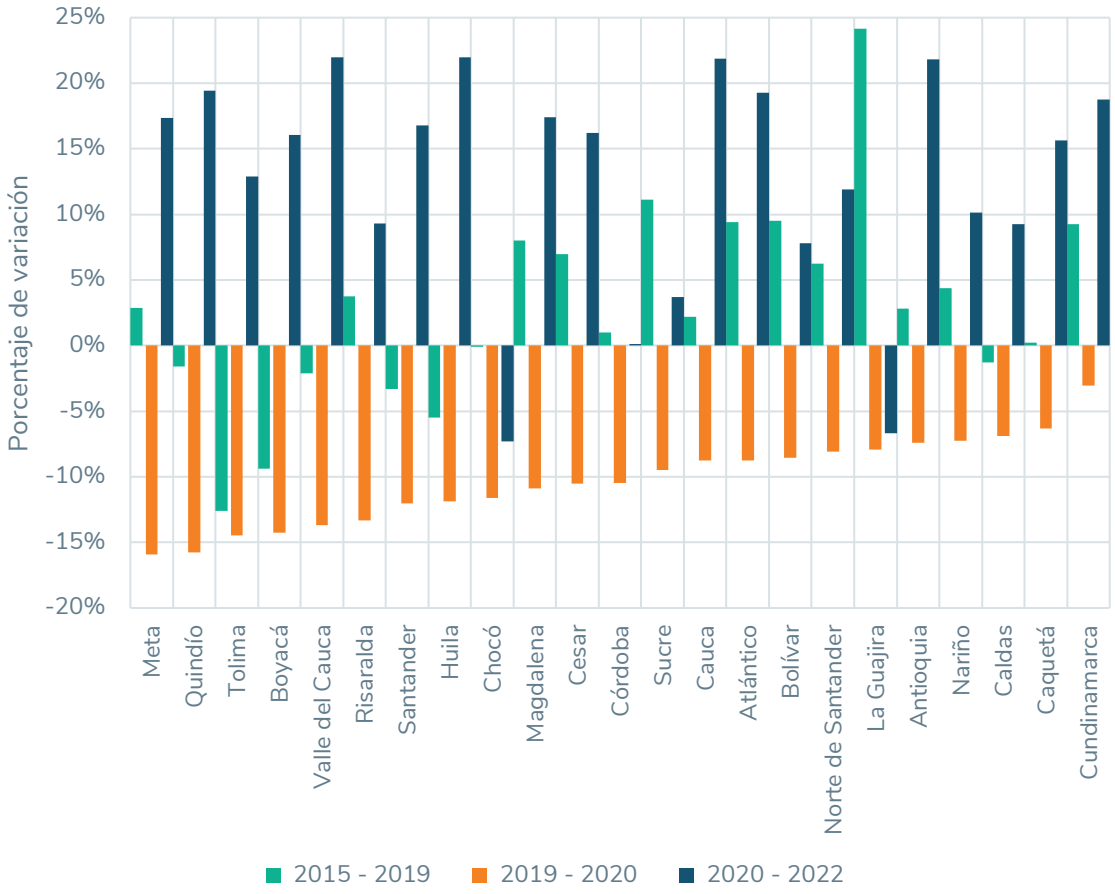
Por otro lado, es importante señalar los departamentos que experimentaron las mayores disminuciones de ocupados entre 2019 y 2020. En este sentido, Meta tuvo una disminución del 15,9%, Quindío cayó un 15,8%, y Tolima experimentó una caída del 14.5%. Estas disminuciones pueden atribuirse en gran medida al impacto del COVID-19 en la economía y el empleo durante ese período. Sin embargo, es alentador ver que algunos de estos departamentos, como Quindío y Tolima, lograron una fuerte recuperación en el empleo entre 2020 y 2022, con aumentos del

19,4% y 12,9%, respectivamente. Esto sugiere que, aunque experimentaron disminuciones significativas en el empleo en 2020, pudieron adaptarse y recuperarse en los años siguientes.

En el caso de Boyacá, este departamento ya venía de una serie de reducciones en su nivel de empleo, que se expresaron en un 9,4 menos de ocupados en el 2019 respecto al 2015 lo cual se profundizó con la pandemia llegando a una reducción de 14,2% en el 2020 respecto al 2019. Sin embargo, Boyacá también logró una notable recuperación en el empleo entre 2020 y 2022, con un aumento del 16.1%. No obstante, esta recuperación en el nivel de empleo si bien deja un panorama cercano al del 2019, es aun 57 mil ocupados menor a la del 2015 (585 mil) que ha sido una de las cifras más altas de ocupación del departamento en los últimos años.

Es ese escenario prepandemia de reducción en la capacidad de generación y mantenimiento del empleo en el departamento, magnificado por las condiciones de la emergencia sanitaria, el que amerita la revisión más cercana de las dinámicas internas que lo han soportado.

Figura 2 Variación de ocupados entre periodos antes y postpandemia por departamentos.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023.

En cuanto a las tendencias en la cantidad de desocupados, en primer lugar, es notable que algunos departamentos experimentaron en periodos prepandemia algunos choques que ampliaron considerablemente la desocupación en sus territorios, tal como los casos del Córdoba, Cundinamarca, Cesar y Caquetá, que entre 2015 y 2019 experimentaron aumentos mayores al 50% en el total de personas sin empleo. Otros departamentos como Nariño, Risaralda, Bolívar y La Guajira venían con reducciones esta población mayores al 10% en el 2019 respecto al 2015.

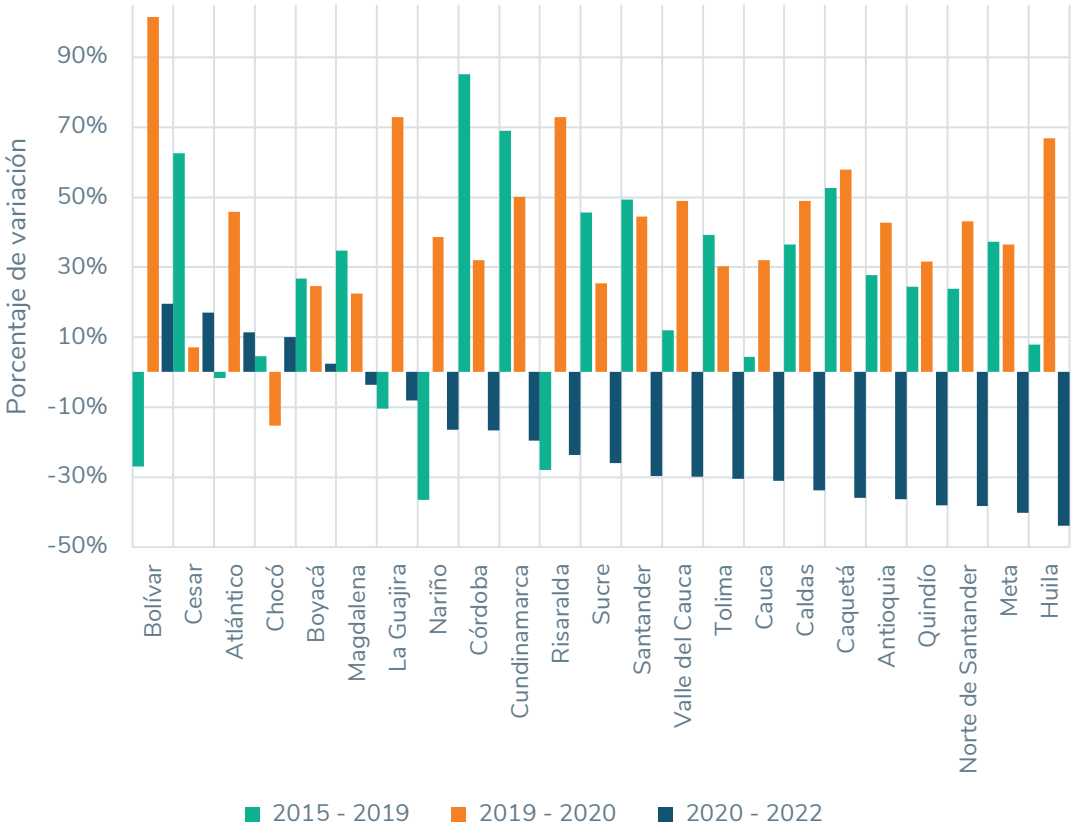
En el contexto de la pandemia, los departamentos con mayores afectaciones fueron Bolívar, en donde la cifra de desocupados prácticamente se duplicó; Risaralda con un aumento del 73%; La Guajira con el 72,8%; y Huila con un 66,9% de variación entre la cifra de 2020 respecto a la de

2019. Por otra parte, los de menores afectaciones respecto a periodos pre pandemia fueron Choco, Cesar, Magdalena y Boyacá, que experimentaron aumentos en la desocupación menores al 25%.

Posteriormente, en el periodo de recuperación del empleo de los 23 departamentos incluidos en el reporte del DANE, 15 presentaron reducciones en la cantidad de desocupados que iban desde el 3,7% hasta el 44%. Aquellas regiones con mayor avance en la disminución de la población sin empleo fueron en su orden: Huila, Meta, Norte de Santander y Quindío. Por otro lado, los que continuaron con una tendencia de crecimiento en sus cifras de desocupación fueron Bolívar, Cesar, Atlántico y Chocó.

En el caso Boyacense, se observa que en línea con la tendencia de reducción en la ocupación, desde antes de la pandemia se observaba un crecimiento en la cantidad de personas buscando empleo, que si bien tuvo gran afectación en el 2020, para el 2022 se redujo el ritmo de crecimiento de esta población, mostrando cerca de 1,4 mil personas más en el desempleo en el 2022 respecto al 2020. Recordando que la diferencia entre 2019 y 2020 fue cerca de 12 mil personas más en desempleo.

Figura 3 Variación de desocupados entre periodos antes y postpandemia por departamentos.



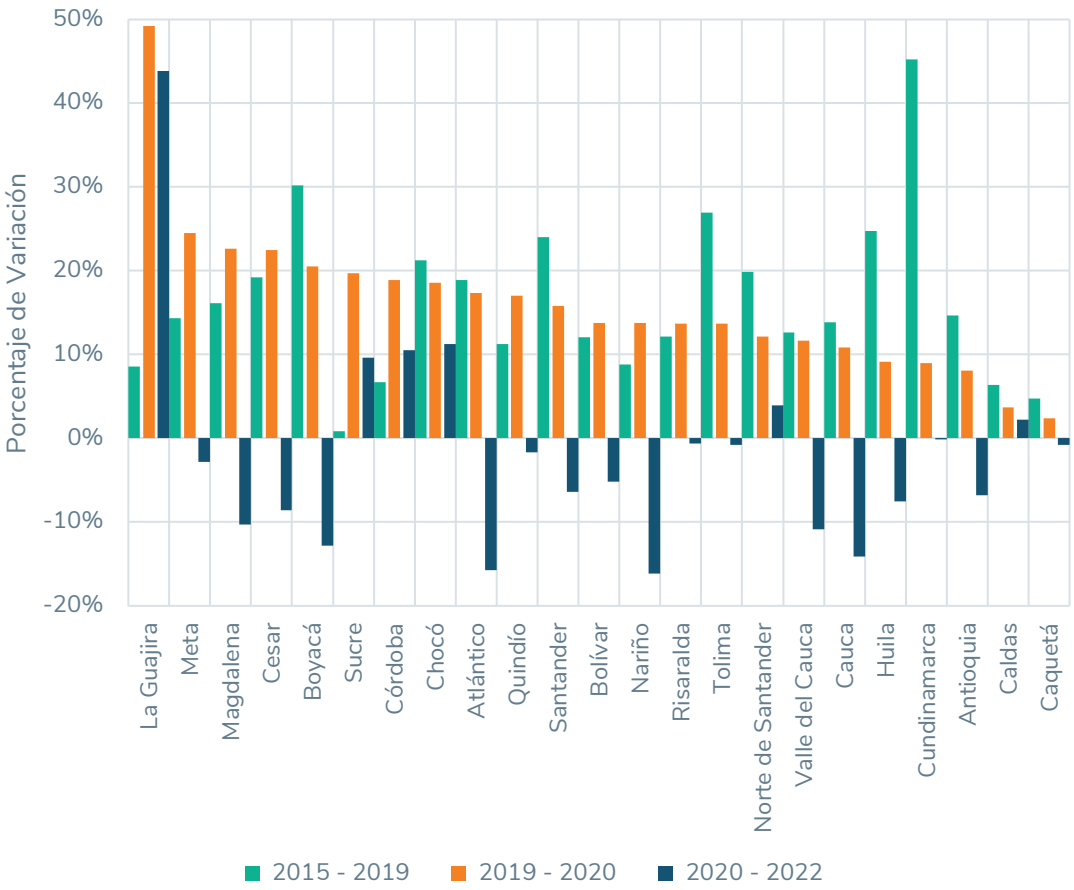
Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023.

En la revisión de las variaciones en la cantidad de población fuera de la fuerza de trabajo por departamentos del país muestra tendencias interesantes en términos de la participación en el mercado laboral y las fluctuaciones a lo largo de los años. Algunos departamentos experimentaron un aumento en la población fuera de la fuerza de trabajo entre 2019 y 2020, en medio del impacto de la pandemia de COVID-19. Destacan La Guajira, con un aumento del 49,2%, y Meta, con un aumento del 24,5%, estos aumentos coinciden con la pérdida de puestos

de trabajo en dichos departamentos, en estos casos de alto crecimiento en esta población se explica en parte con la gran pérdida de puestos de trabajo, en donde las personas que perdieron sus empleos pasaron a lo que antes se conocía como la inactividad, no obstante, estos crecimientos también se explican por el aumento natural de la población. Si bien todos los departamentos experimentaron aumento en su población fuera de la fuerza de trabajo (FFT), aquellos con menores crecimientos en el 2020 frente al 2019 fueron Caquetá, Caldas y Antioquia.

Para el periodo postpandemia, 17 de los 23 departamentos con medición presentaron variaciones negativas en su población FFT, en los primeros lugares, con la mayores reducciones en el 2022 respecto al 2020 se tienen Nariño, Atlántico, Cauca y Boyacá. En estos casos la población paso a hacer parte activa del mercado de trabajo o de la fuerza laboral, coincidiendo con el crecimiento en la cantidad de ocupados, dejando ver las mejoras en términos de capacidades de generación de empleos o en el avance hacia la recuperación de los niveles pre pandemia.

Figura 4 Variación de población Fuera de la Fuerza de Trabajo entre periodos antes y postpandemia por departamentos.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023.

Este breve análisis de las variaciones en la cantidad de ocupados, desocupados y población fuera de la fuerza de trabajo en los departamentos de Colombia entre 2020 y 2022 arroja una serie de patrones interesantes. En cuanto a la ocupación, departamentos como Huila, Valle del Cauca y Cauca experimentaron las mayores variaciones positivas, lo que indica una buena recuperación económica en esas regiones después del impacto inicial de la pandemia. Por otro lado, departamentos como Meta, Quindío y Tolima experimentaron disminuciones significativas en la

ocupación en 2019-2020, pero lograron una fuerte recuperación en 2020-2022, lo que sugiere una adaptación resiliente a las condiciones cambiantes del mercado laboral.

En términos de desocupación, se observa que algunos departamentos como Córdoba, Cundinamarca y Cesar experimentaron aumentos considerables en la cantidad de desocupados entre 2015 y 2019, lo que indica que ya enfrentaban desafíos en el mercado laboral antes de la pandemia. Durante la pandemia, varios departamentos, incluidos Bolívar, Risaralda y La Guajira, experimentaron aumentos significativos en la desocupación. Sin embargo, la recuperación en el empleo entre 2020 y 2022 fue notable en varios departamentos, como Huila, Meta y Norte de Santander, lo que sugiere una mejora en las oportunidades laborales.

En el caso específico de Boyacá, el departamento ya venía experimentando una disminución en la ocupación antes de la pandemia, y esta tendencia se agravó en 2020. Aunque logró una recuperación en el empleo entre 2020 y 2022, aún se encuentra por debajo de los niveles de ocupación de 2015. Esta situación sugiere la necesidad de una revisión más detallada de las dinámicas económicas y laborales internas de Boyacá para fortalecer su capacidad de generación y mantenimiento del empleo.

Esta revisión revela la complejidad de las dinámicas del mercado laboral en Colombia, con departamentos que han logrado una recuperación sólida y otros que aún enfrentan desafíos persistentes. Estos resultados son importantes para informar las políticas laborales y económicas a nivel regional y nacional.

Dinámica del Mercado de Trabajo Boyacense

Una vez revisado el escenario nacional y la comparación con otros departamentos, esta sección abordará lo referente a la dinámica interna del mercado de trabajo en el departamento de Boyacá, se proporciona así una visión cercana de la evolución de la población en edad de trabajar, la fuerza de trabajo y la población fuera de la fuerza laboral en la última década y media. Estos datos se basan en la información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Composición del mercado de trabajo de Boyacá

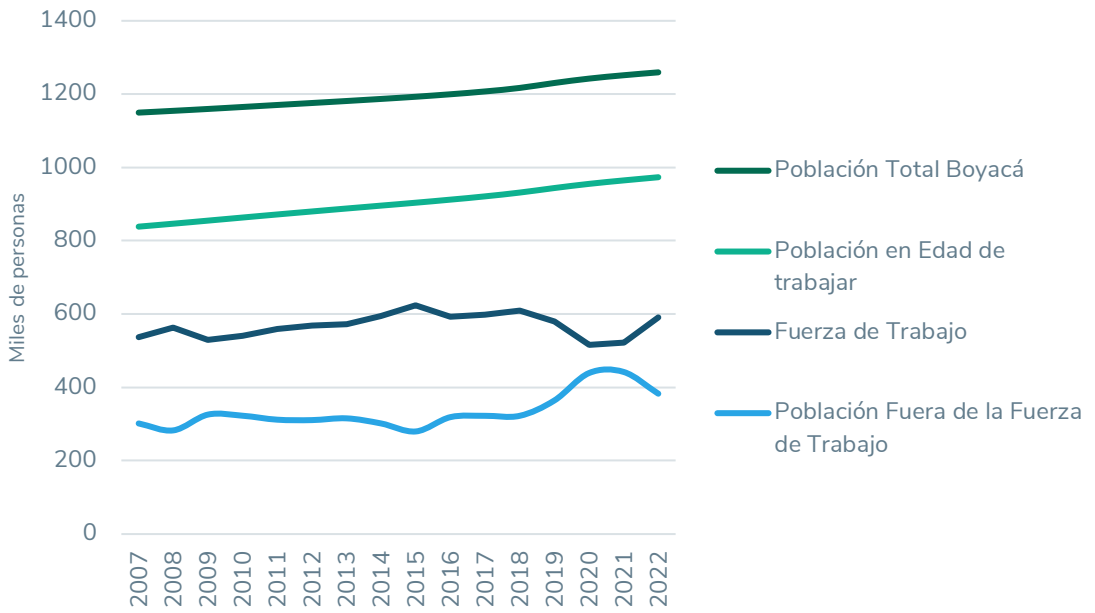
En primer lugar, como se observa en la figura 5, la población en edad de trabajar ha experimentado un crecimiento constante a lo largo de los años, pasando de 839 mil en 2007 a 973 mil en 2022. Este aumento indica un incremento sostenido en la base potencial de la fuerza laboral en Boyacá, lo que implica una oportunidad en torno a la disponibilidad de trabajadores, no obstante genera presiones sobre un mercado de trabajo que como se vio en la sección anterior, ha presentado tendencias de debilitamiento desde años anteriores.

En esta línea, es importante destacar los años con cambios inusuales. En 2015, la fuerza de trabajo se elevó notablemente a 624 mil personas, un aumento que puede atribuirse a factores específicos en ese período y posiblemente a un mayor interés de la población en unirse al mercado laboral en ese momento. No obstante, en apartados más adelante se analizará la composición sectorial de este aumento para identificar aquellos sectores con mayor aporte.

Por otro lado, el año 2020 presenta una disminución notable en la fuerza de trabajo, que se redujo a 516 mil personas. Esto podría explicarse en gran medida por el impacto de la pandemia de COVID-19 en la economía, lo que llevó a una disminución en las oportunidades laborales y, como resultado, a que algunas personas se retiraran temporalmente de la fuerza laboral, como se observa con el alto crecimiento de la población fuera de la fuerza de trabajo en dicho año.

Respecto a la población fuera de la fuerza de trabajo, esta llegó a 383 mil personas en 2022, después de haber experimentado un crecimiento casi continuo desde 2017. No obstante, el 2022 frente al 2021 presentó una reducción cercana a 59 mil personas en esta población, que teniendo en cuenta el crecimiento de la población en edad de trabajar de 9 mil personas, generó un aumento no antes visto en la fuerza de trabajo departamental, presionando aún más el sistema productivo y de generación de empleo.

Figura 5 Composición del mercado de trabajo Boyacense 2007-2022



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018.

Composición Mercado de trabajo de la ciudad de Tunja

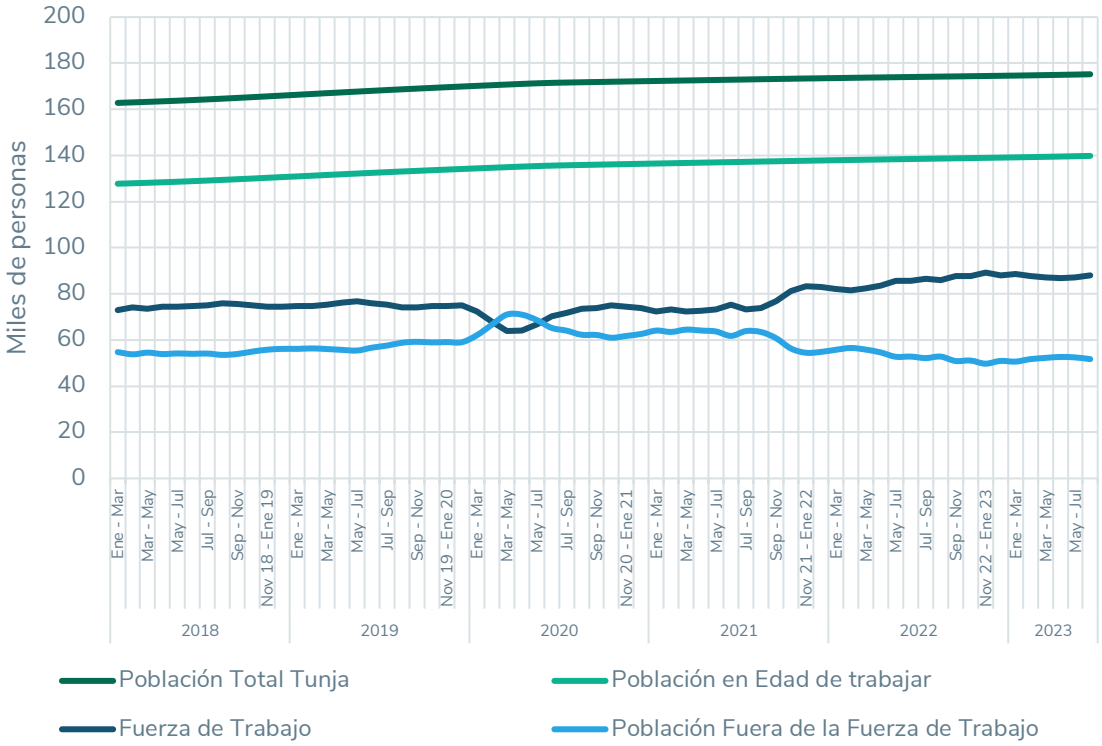
En este apartado, se proporciona una revisión de la dinámica de la población en la ciudad de Tunja desde 2018 hasta 2023, con una periodicidad trimestral, respecto a su participación o no en el mercado laboral. En este sentido, se observa un crecimiento constante en la población en edad de trabajar a lo largo de estos años y trimestres, lo que deja ver un aumento demográfico en la ciudad. Por ejemplo, en el primer trimestre del 2018, la población en edad de trabajar era de alrededor de 127,8 mil personas, mientras que en el primer trimestre de 2023, había alcanzado los 139,2 mil, y hacia el trimestre entre Junio y Agosto llegó a 139,8 mil.

En cuanto a la fuerza de trabajo, al igual que en los demás niveles territoriales, los puntos mínimos se registraron en 2020, siendo de especial afectación el de marzo a mayo, en donde se registró una reducción de 4,17 mil personas que pasaron a estar fuera de esta fuerza. El crecimiento para la población fuera de la fuerza de trabajo fue cercano a 4,4 mil personas, lo que incluyó el crecimiento natural de la población.

Sin embargo, lo que llama la atención es el aumento constante y la recuperación en la fuerza de trabajo en los últimos años, pues incluso como se observa en la figura siguiente, ha aumentado la brecha de separación con la población fuera de esta fuerza. En 2018, la fuerza de trabajo estaba en torno a 73 mil personas, pero en el primer trimestre de 2023, había llegado a 88.6 mil, y en contraste la población FFT se redujo desde 54,8 a 51,7 mil personas. Esto podría indicar que un número creciente de personas en Tunja está trabajando o buscando activamente empleo.

El análisis del párrafo anterior se puede extender con la revisión de las variaciones entre el trimestre inicial de 2018 y el último trimestre con datos disponibles (Junio – Agosto de 2023) en donde se observa que a un aumento del 7,08% en la población total le correspondió un aumento de 8,62% en la población en edad de trabajar y un aumento del 17,14% en la fuerza de trabajo, mientras la población fuera de la fuerza de trabajo disminuyó en 5,87%.

Figura 6 Composición del mercado de trabajo de Tunja 2018-2023 – trimestres móviles.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE)

Evolución y características de la participación de la población en el mercado de Trabajo Boyacense

La evolución y las características de la participación de la población en el mercado de trabajo son aspectos fundamentales para comprender la dinámica económica y social de una región. A lo largo de los años, la fuerza laboral de una sociedad experimenta cambios significativos que están influenciados por factores económicos, demográficos, políticos y sociales. En esta sección, se analizará la evolución de la participación de la población en el mercado de trabajo en Boyacá, desde el 2007 al 2023, destacando elementos clave y tendencias notables que han afectado la composición de la fuerza laboral en esta región. Además, se examinan los momentos de aumentos y reducciones inusuales en la fuerza de trabajo, así como los posibles factores que pueden haber contribuido a estos cambios.

En línea con lo anterior, esta sección se divide en el análisis de la población inmersa en la fuerza de trabajo, es decir que participa en la actividad económica, y aquellas personas que se encuentran fuera de la actividad en términos estadísticos ya que puede estar desempeñando otro tipo de actividades que no se configuran como trabajos o empleos.

Fuerza de trabajo departamental (FT Boyacá)

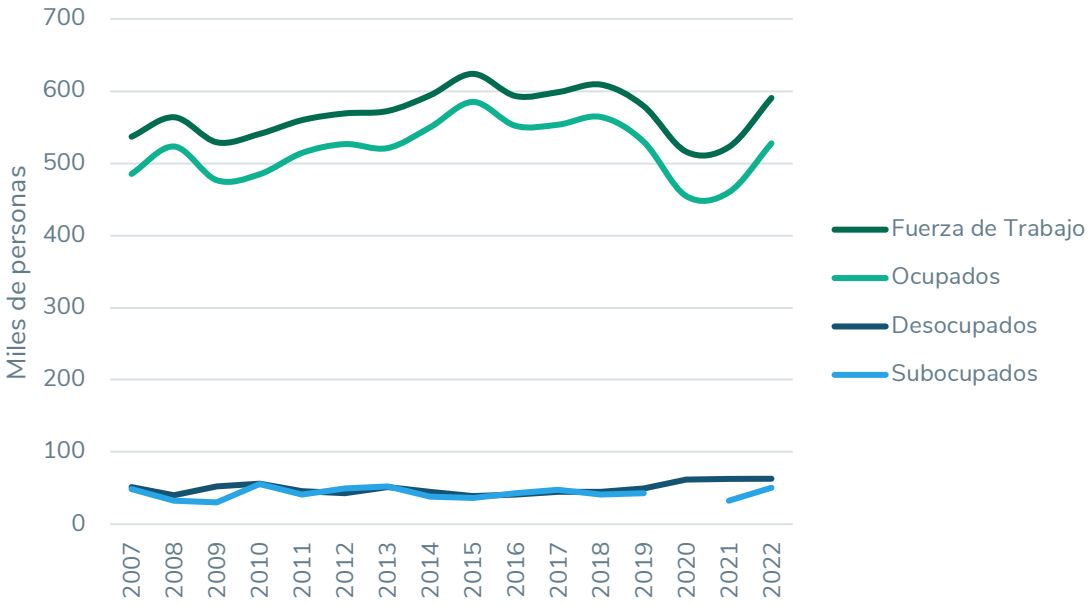
En este apartado, se analiza en detalle la composición de la fuerza de trabajo en Boyacá a lo largo de los años, centrándose en cuatro categorías fundamentales: la "Fuerza de Trabajo", los "Ocupados", los "Desocupados" y los "Subocupados". Las definiciones proporcionadas por el DANE son fundamentales para comprender la dinámica laboral en la región. La "Fuerza de Trabajo" comprende a la población en edad de trabajar que se encuentra empleada o en búsqueda activa de empleo. Los "Ocupados" son aquellos que tienen empleo, ya sea remunerado o no, durante al menos una hora en la semana de referencia, mientras que los "Desocupados"

están sin empleo pero están activamente buscando trabajo y están disponibles para trabajar. Por último, los "Subocupados" son aquellos que tienen empleo, pero trabajan menos horas de las que desean, buscan mejorar sus ingresos o tienen empleos que no aprovechan completamente sus habilidades y capacidades. Esta última categoría incluye a quienes han tomado medidas para lograr sus aspiraciones y están disponibles para cambiar de ocupación.

Teniendo claro lo anterior, la siguiente figura muestra las tendencias observadas en estas poblaciones en Boyacá durante el período en estudio. Los datos revelan fluctuaciones significativas en la fuerza de trabajo a lo largo de los años, con un aumento notorio en 2022 y valores máximos en 2015 y 2018. Los ocupados también muestran variaciones, con un pico en 2015, con un mínimo en 2020, seguido de fluctuaciones en años posteriores. Por otro lado, los desocupados experimentaron un aumento notables en 2020, lo que podría atribuirse en gran medida al impacto de la pandemia de COVID-19 en la economía; aquí es importante señalar que en términos de cantidades, el choque en el 2020 es similar al de la crisis del 2008, que produjo en el 2009 un aumento de 12 mil personas desocupadas en el departamento, cifra que casi se corresponde con los 11 mil que se había reducido esta población entre 2007 y 2008.Sin embargo, es alentador observar que la fuerza de trabajo y los ocupados han mostrado una tendencia a la recuperación en 2022, lo que podría indicar una mejora en las oportunidades de empleo en el departamento.

Adicionalmente, los datos sugieren que los subocupados también han experimentado un aumento en 2022, lo que podría requerir una evaluación más detallada de las condiciones laborales en Boyacá. Esta cifra de subocupación se ha mantenido en el departamento en valores entre las 30 mil personas en 2009 y las 56 mil en 2010, como puntos mínimo y máximo, no obstante, el aumento presentado entre 2021 y 2022 es similar a este salto presentado en los años después de la crisis de 2008. En general esta cifra de personas que no están cómodas con su empleo se ha mantenido en niveles similares a los de desocupación del departamento, salvo casos excepcionales como en el 2021 y el 2009.

Figura 7 Distribución de la población en la fuerza de trabajo Boyacense 2007-2022



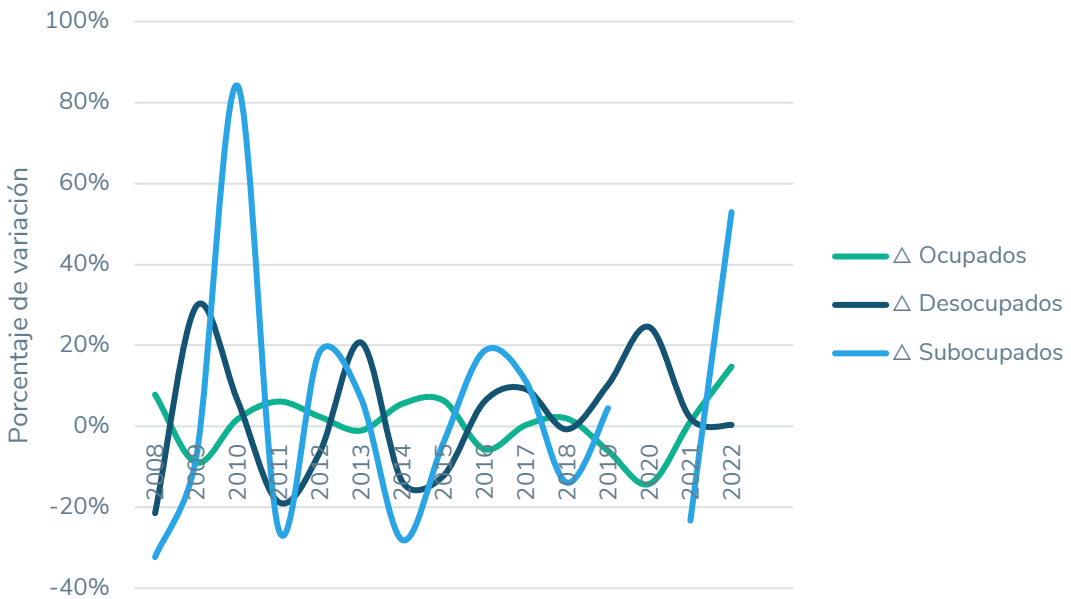
Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018.

Ahora bien, para obtener una mejor visión de las dinámicas de dichos datos la siguiente figura contiene las variaciones anuales en las tres poblaciones incluidas en la fuerza de trabajo. En 2008, hubo un aumento significativo del 7,8% en la ocupación y también una drástica disminución del

21,5% en la desocupación, lo que sugiere un crecimiento económico, que tras el choque de dicho año se convirtió en resultados contrastantes en el 2009, cuando la ocupación disminuyó en un 8,9%, mientras que la desocupación aumentó en un 29,6%, lo que podría indicar desafíos económicos y laborales durante ese período. El año 2010 se destaca con un aumento del 84,2% en la subocupación, como ya se mencionó. Estos datos reflejan la dinámica cambiante del mercado laboral en Boyacá y la importancia de monitorear de cerca estos indicadores para comprender las tendencias económicas y sociales en la región.

Como elemento a considerar, se identifican ciertos ciclos bianuales en donde tanto la desocupación como la ocupación presentan variaciones negativas y posteriormente positivas, revelando cierta inestabilidad en estas poblaciones y la influencia marcada de situaciones del contexto nacional o global. Para el caso de los subocupados las variaciones son en general mayores, pero tienden a ir de la mano con los signos de los cambios en el desempleo, aquí una relación interesante donde los periodos con reducciones en la desocupación cuentan con reducciones aún mayores (porcentualmente) de los subocupados, lo cual puede reflejar cierta gratitud ante el hallazgo de un empleo y por el contrario en periodos de aumento de la desocupación se presenta un crecimiento de la cantidad de personas en empleos que considerarían cambiar por sus ingresos, competencias u horas trabajadas, reflejando o consolidando las visiones acerca de un mercado de trabajo con condiciones debilitadas.

Figura 8 Variación de la ocupación, desempleo y subocupación en Boyacense 2008-2022



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018.

Fuerza de trabajo de la ciudad de Tunja

La evolución de los componentes de la fuerza de trabajo en la ciudad de Tunja, capital de Boyacá, se evidencia que en el primer trimestre de 2018, la fuerza de trabajo era de aproximadamente 73.000 personas, pero luego aumentó gradualmente, alcanzando su punto máximo en el tercer trimestre de 2022, con alrededor de 89.233 personas. Sin embargo, posteriormente, se observa una disminución en los primeros trimestres de 2023.

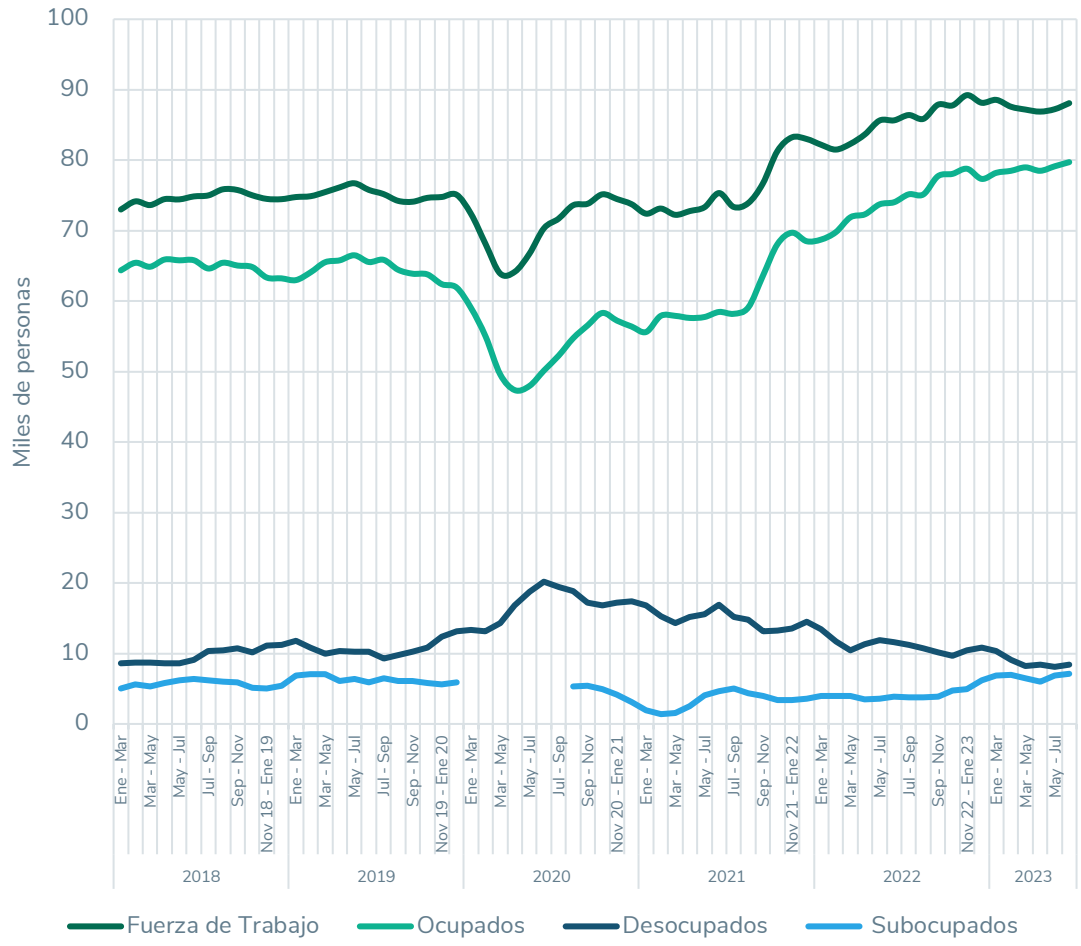
La cifra de ocupados también presenta variaciones significativas. A medida que la fuerza de trabajo crece, se observa un aumento en el número de ocupados en la mayoría de los casos. No obstante, es importante destacar que, a pesar de estas fluctuaciones, el número de ocupados se mantuvo generalmente más alto que el número de desocupados durante todo el período. Esto

sugiere que, en general, la ciudad de Tunja ha tenido una tasa de desempleo relativamente baja en comparación con la fuerza laboral disponible.

En cuanto a los desocupados, aunque se observan aumentos ocasionales, la cifra desde los puntos críticos de 2020 a tendido a la reducción, con aumentos leves en los primeros trimestres de 2023 y después de abril de 2022.

Ahora bien, el panorama respecto a los subocupados, si bien para algunos meses de 2020 no fue medido por el DANE, no presentó un gran cambio entre el periodo diciembre 2019 febrero 2020 que fue la última medición antes de pandemia y el trimestre entre agosto y octubre de 2020 que fue en el cual se retomó la medición. Después del trimestre entre septiembre y noviembre del 2022 si se evidencia un aumento más rápido en esta población, llegando a niveles cercanos a los de la desocupación.

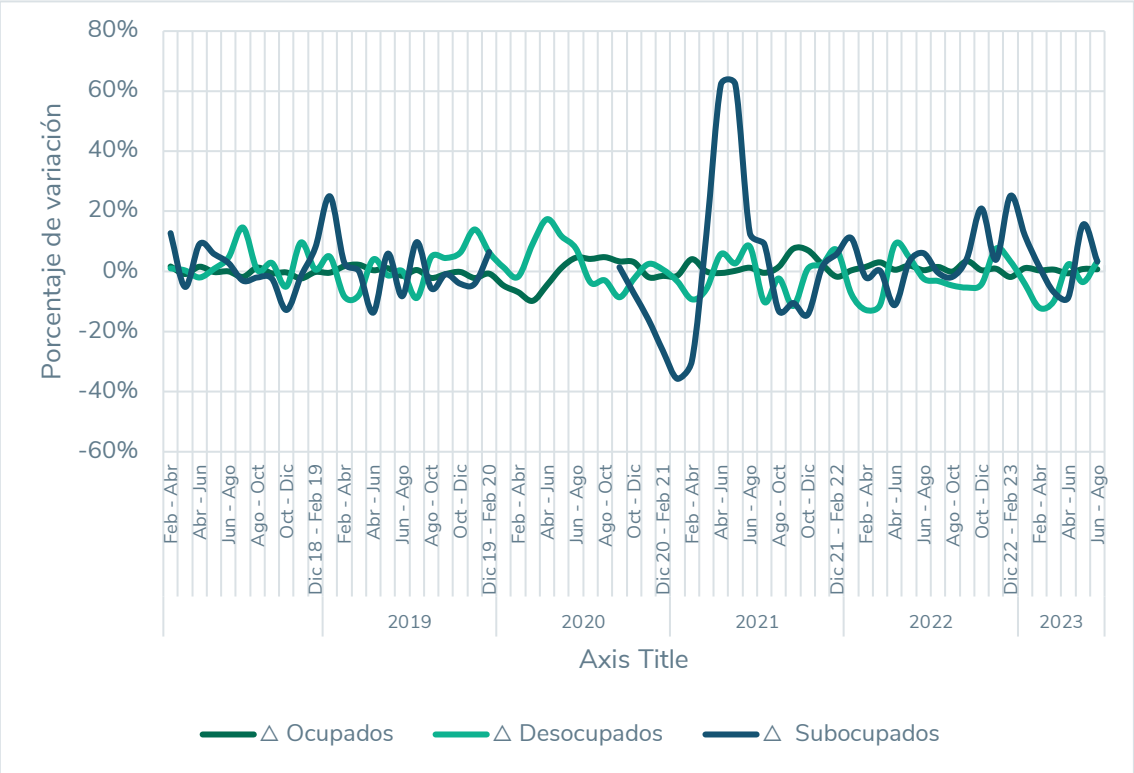
Figura 9 Distribución de la población en la fuerza de trabajo Tunjana 2018-2023



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), Proyecciones CNPV2018.

En la siguiente figura se observa la variabilidad de estas poblaciones, siendo más alta para los desocupados, que dada su proporción en comparación con los ocupados, no es perceptible su variabilidad a simple vista al comparar. Se evidencia entonces, la alta variabilidad en los últimos años de las cifras de subocupados en la ciudad.

Figura 10 Variaciones en la ocupación y desocupación en la ciudad de Tunja 2018-2023



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), Proyecciones CNPV2018.

Población Fuera de la Fuerza de Trabajo departamental (FFT Boyacá)

En el nuevo marco metodológico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, esta población que anteriormente se conocía como población inactiva, presentó la división en dos subcategorías:

- Fuerza de trabajo potencial: que incluye a tres grupos de personas, quienes buscan trabajo pero no están disponibles, quienes estando disponibles no están en búsqueda de empleo y quienes solo tienen el deseo de trabajar pues ni realizan búsqueda ni estarían disponibles para trabajar.
- El segundo grupo se componen por otras personas fuera de la fuerza de trabajo que no quieren un empleo. (DANE, 2022)

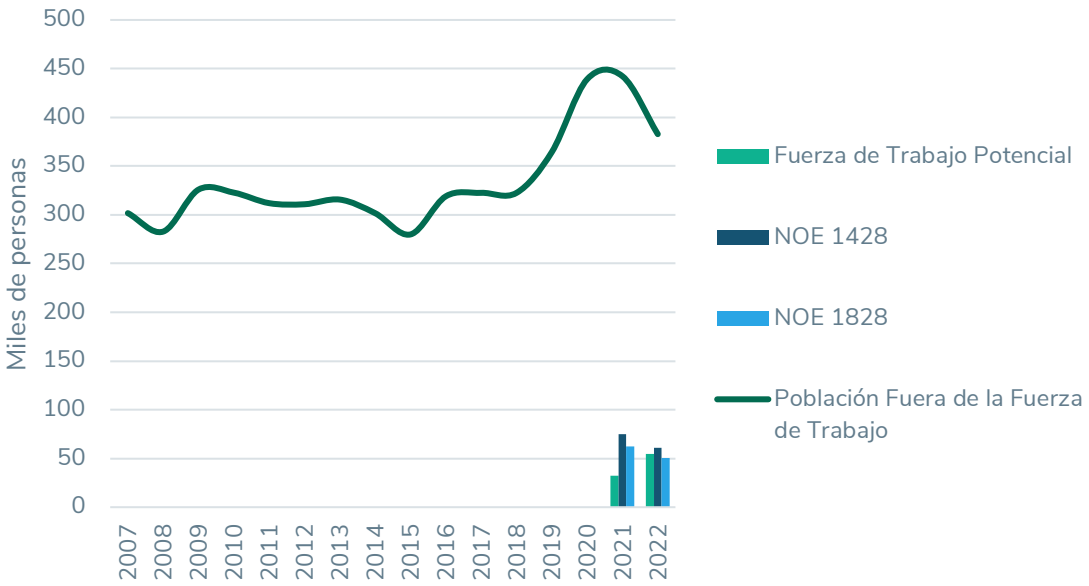
Ahora bien, dada la relativa novedad en esta división poblacional, los datos disponibles se encuentran a nivel departamental desde el 2021, es decir solo con dos años disponibles para comparación, mientras que la serie completa de población FFT si se encuentra desde 2007. Es así como en la siguiente figura se integra la serie completa de la población FFT, la información disponible de la Fuerza de Trabajo Potencial (FTP) y los cálculos realizados por el ORMET Boyacá, en torno a la población joven entre 14 y 28 años y entre 18 y 28 años que no se encontraban trabajando ni estudiando (NOE) también denominados NiNi, en los periodos de referencia.

En relación con la evolución de la población Fuera de la Fuerza de Trabajo, fue visible un aumento continuo desde el 2018, incluso desde 2015 cuando presentó su punto mínimo de 279 mil personas, hasta llegar a un máximo de 442 mil personas en el 2021, aunque el 2022 se redujo en una amplia proporción (13%), tal como se observa en las figuras 11 y 12.

Respecto a esta nueva categoría de población con medición desde el 2021, en la primer variación anual identificada, se observó un crecimiento del 70% pasando de cerca de 32 mil personas en 2021 a cerca de 55 mil en 2022. En cuanto a los jóvenes que no trabajan ni estudian las mediciones con los marcos de la proyección del Censo Nacional de Población y Vivienda del

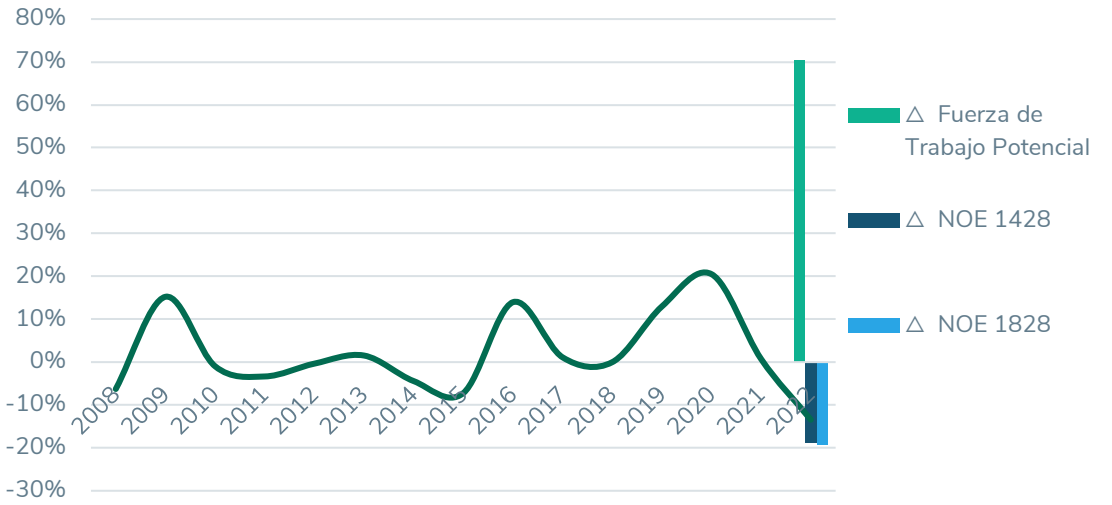
2018, dejan ver un total de 60,8 mil jóvenes entre 14 y 28 años en esta situación en el departamento para el año 2022, cantidad un 19% menor a la vista en el 2021. Para los jóvenes mayores de edad (18 a 28 años) el escenario es similar, aunque con cerca de 50,4 mil personas en esta situación.

Figura 11 Evolución Población Fuera de la Fuerza de Trabajo en Boyacá 2007-2022



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018.

Figura 12 Variaciones FTP y jóvenes que no trabajan ni estudian en Boyacá 2008-2022



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018.

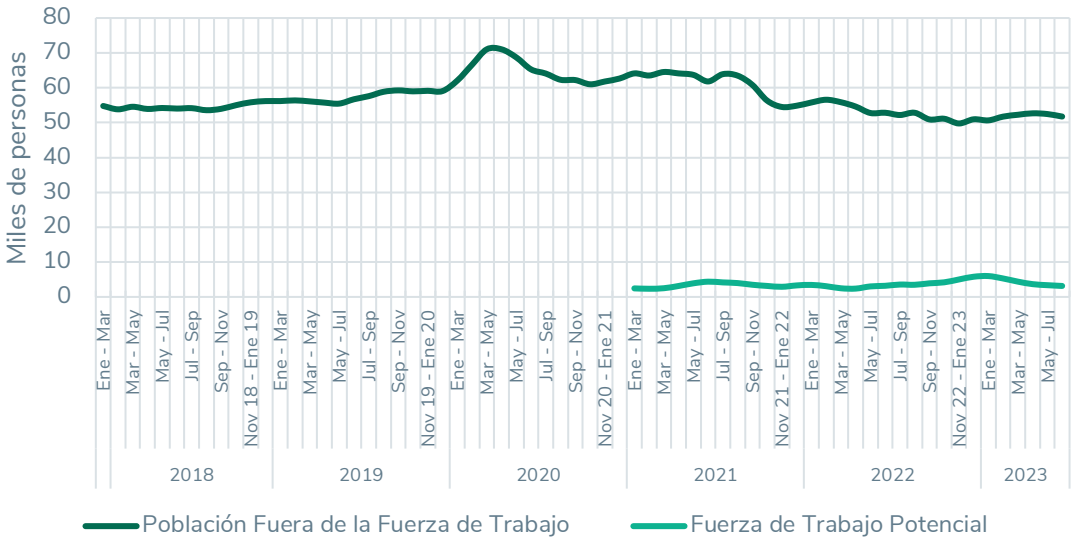
Población Fuera de la Fuerza de Trabajo en la ciudad de Tunja

Respecto a la evolución de esta población en la ciudad de Tunja, se evidencia una mayor variabilidad, que para el caso de la FFT se obtuvo en mayor medida tras la pandemia, pues anteriormente sus cambios porcentuales entre trimestres rondaban entre el 2% y 1%, presentando un punto máximo de expansión en el trimestre de Febrero-Marzo de 2020 con un 7,3% de variación y un total de 66,6 mil personas, que para el siguiente trimestre llegaron a las 71 mil, esta población se ha reducido llegando incluso a una cantidad inferior a la de 2018. Estos

números reflejan la disposición de las personas para unirse a la fuerza laboral y su variación a lo largo del tiempo.

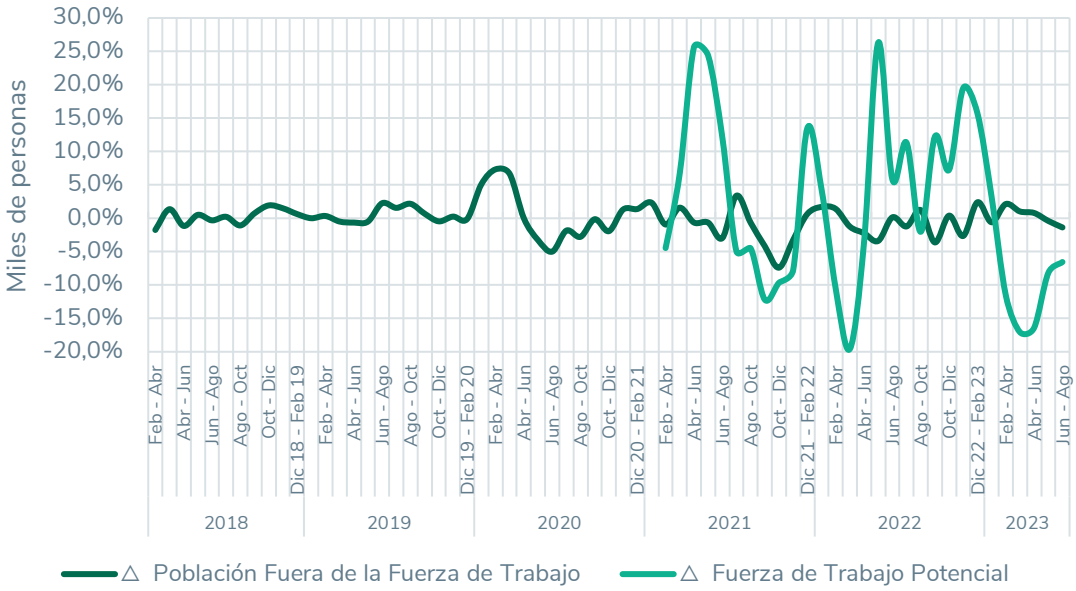
En cuanto a la fuerza de trabajo potencial, en el poco tiempo que lleva su medición se identifica una alta variabilidad en donde parece expresar cierta estacionalidad, donde presenta picos de reducción hacia el trimestre entre marzo y mayo, frente a crecimientos que pueden presentarse entre mayo y julio o hacia finales de año. Esta población refleja un subuso de la capacidad de mano de obra de la ciudad, por lo que esos crecimientos en su cantidad reflejan escenarios de debilitamiento del empleo, no obstante, es importante tener en cuenta que dado el tamaño de la ciudad los cambios en esta cifra se pueden dar incluso por centenares de personas, lo cual deja la necesidad de tomar con cuidado estas variaciones.

Figura 13 Población Fuera de la Fuerza de Trabajo (FFT) y Fuerza de Trabajo Potencial (FTP) en Tunja 2018-2023, Trimestre móvil.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE). Proyecciones CNPV2018.

Figura 14 Variación de la FFT y la FTP en Tunja, 2018-2023 trimestre móvil.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), Proyecciones CNPV2018.

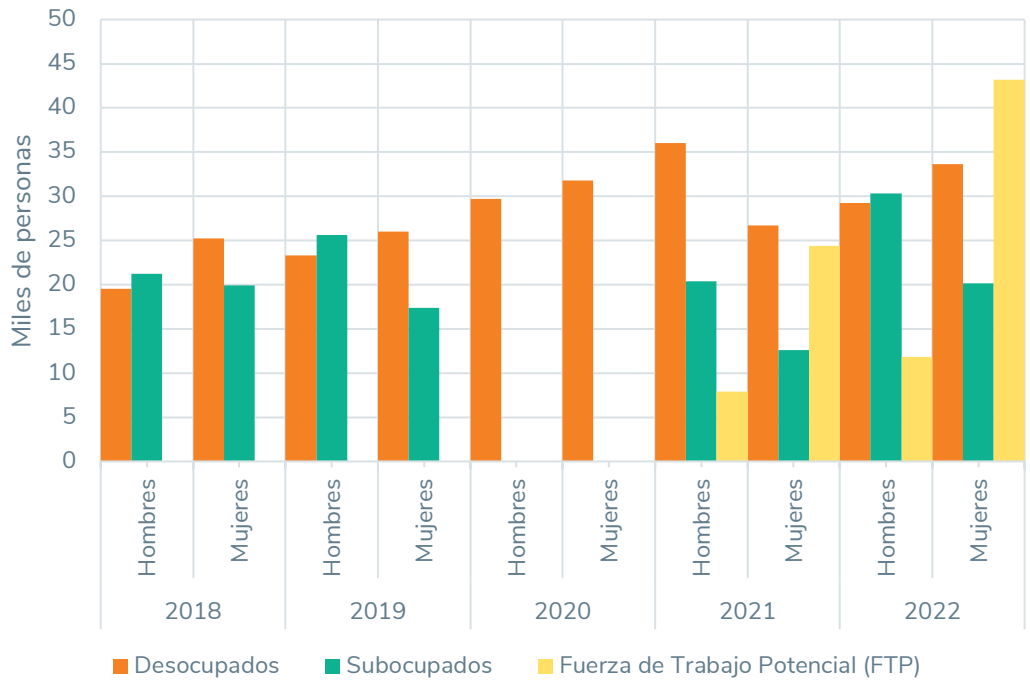
Subutilización de la fuerza de trabajo en Boyacá

En este apartado se abordan las principales características poblacionales (género al nacer, lugar de residencia, niveles educativos y grupos etarios) de las personas que hacen parte de las poblaciones laborales que el DANE en la actualización metodológica de la GEIH ha determinado como componentes de la subutilización de la fuerza de trabajo, es decir, como indicadores de una necesidad insatisfecha de empleo en un territorio, en este caso el departamento de Boyacá. Como aclaración antes de realizar los respectivos análisis, se ha de mencionar que estos datos desagregados en el caso de los niveles educativos y los grupos etarios fueron calculados por el ORMET Boyacá, a través del uso de los microdatos de la GEIH para los años 2021 y 2022.

Entre 2018 y 2019, tanto hombres como mujeres enfrentaron altos niveles de desempleo y subempleo, con tasas notables en ambos géneros, superiores a 10% en el 2021. La falta de oportunidades de empleo pleno fue evidente, especialmente entre las mujeres. En 2020, se observa un aumento en la subutilización de la fuerza de trabajo, aunque faltan datos específicos de subocupación, dadas las dificultadas en la recolección de información. En 2021 y 2022, las tasas de desempleo y subempleo continuaron siendo elevadas, y con la inclusión de la fuerza de trabajo potencial se permite establecer otra característica de la subutilización de las capacidades de oferta laboral del departamento, encontrando además una nueva brecha entre hombres y mujeres en términos de la disponibilidad o deseo de ingresar al mercado laboral, subrayando la importancia de abordar estos problemas en Boyacá.

Estos resultados, reflejados en la siguiente figura, subrayan la urgencia de implementar políticas y programas que fomenten la creación de empleo y mejoren las condiciones laborales en la región. El alto porcentaje de desempleo y subempleo, especialmente entre las mujeres, resalta la necesidad de estrategias específicas para promover la participación plena en el mercado laboral y reducir la subutilización de la fuerza de trabajo en Boyacá, contestando con oportunidades efectivas a esa población que desea un empleo o está disponible para ingresar al trabajo, pero qué por diversas razones no se encuentra en procesos de búsqueda activa de empleo.

Figura 15 Subutilización de la fuerza de trabajo por género en Boyacá 2018-2022

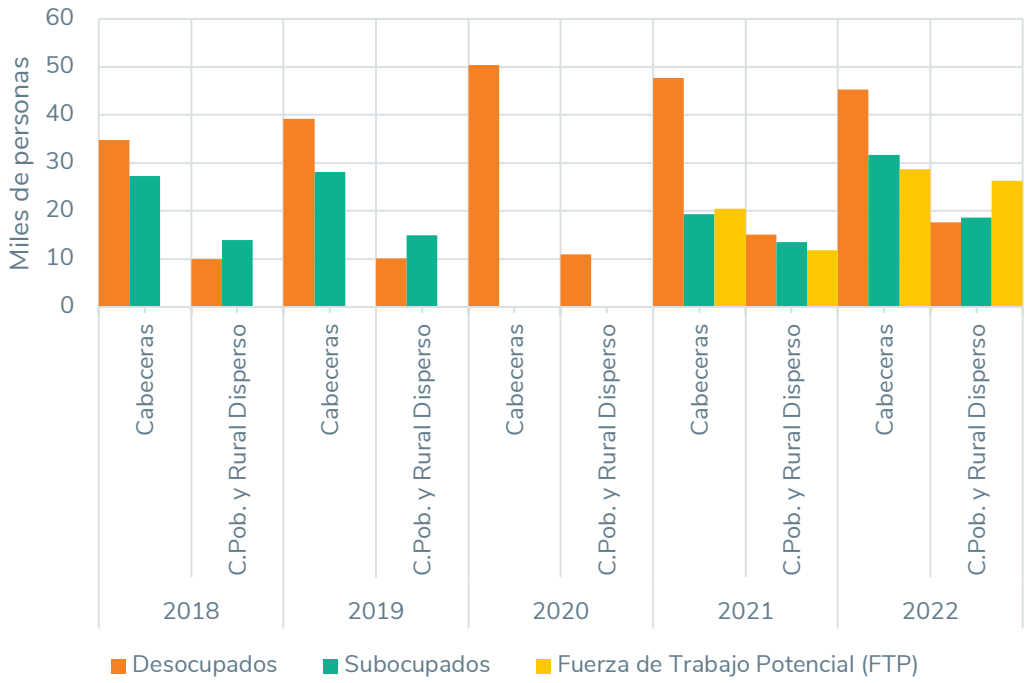


Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022.

Las características de la subutilización de la fuerza de trabajo en Boyacá varían significativamente entre las áreas urbanas (cabeceras) y las zonas rurales (Centros Poblados y Rural Disperso, C.Pob. y Rural Disperso). En 2018 y 2019, tanto en cabeceras como en los centros poblados y rural disperso, se observa un alto desempleo y subempleo, aunque las cantidades son más altas en cabeceras. La brecha se amplía en 2020, donde se observa este efecto diferencial de las medidas de aislamiento que generaron mayores impactos en las actividades de las áreas urbanas. En 2021 y 2022, aunque los niveles de desempleo y subempleo disminuyen en cabeceras, las zonas rurales experimentan un aumento en la subutilización de la fuerza de trabajo, lo que subraya la disparidad laboral entre las áreas urbanas y rurales en Boyacá. No obstante, los cambios en la FTP acercaron los resultados entre las dos áreas dejando un total de 26,3 mil personas con deseos o disponibilidad para trabajar en las áreas rurales y 28,7 mil en las áreas urbanas.

Estos datos destacan la necesidad de políticas y programas específicos para abordar la subutilización de la fuerza de trabajo en las áreas rurales de Boyacá, donde si bien los niveles o cantidades de desempleados, subempleados o población de la FTP, son menores, presentaron crecimientos entre 2021 y 2022, frente a las mejoras que se han observado en las áreas urbanas. Es esencial fomentar el desarrollo económico en estas regiones y mejorar las condiciones laborales para reducir la brecha laboral entre áreas urbanas y rurales, promoviendo así la inclusión y el bienestar de todos los habitantes de Boyacá.

Figura 16 Subutilización de la fuerza de trabajo por área de residencia en Boyacá 2018-2022

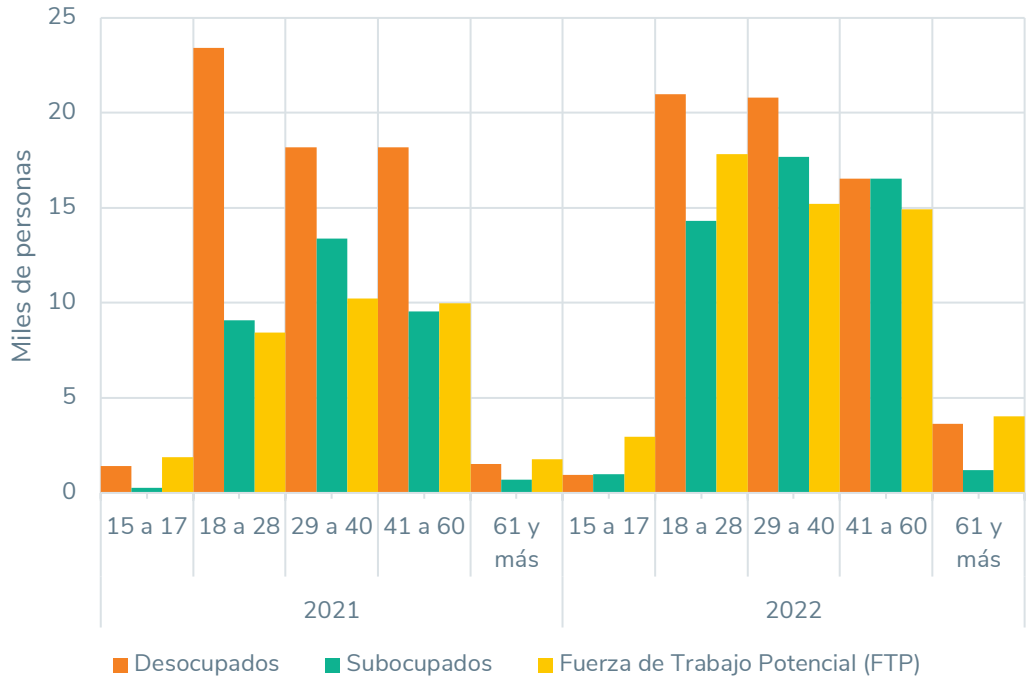


Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022.

Por otra parte, la caracterización de este subuso de la fuerza de trabajo en relación con los grupos etarios en Boyacá, refleja que tanto en 2021 como en 2022 el grupo de edad de 18 a 28 años tiene los niveles más altos de desempleo, lo que podría indicar desafíos significativos en la búsqueda de empleo y particularmente de un primer empleo, no obstante, la evolución del desempleo en este grupo de edad para el 2022 experimentó una reducción acercándolo a la cifra del grupo etario entre 29 y 40 años. Respecto a este último grupo de edad (29 a 40), en los dos años con información han presentado las cantidades más altas de subempleo, lo cual es un proxy hacia la consideración de problemas de calidad del trabajo al que acceden estas personas.

En 2022, aunque se observa una reducción en los niveles de desempleo y subempleo en algunos grupos de edad, sigue siendo preocupante que el grupo de 18 a 28 años tenga tasas significativamente más altas en comparación con otros grupos. Esto destaca la importancia de implementar estrategias dirigidas a la empleabilidad de los jóvenes y la creación de empleos de calidad para esta población. Además, el aumento en la subocupación y la cantidad de personas en la FTP, tanto en el grupo de 29 a 40 años, como de 41 a 60 es un indicador de que es fundamental abordar no solo el desempleo sino también las condiciones de trabajo en Boyacá para lograr una fuerza laboral más plena y sostenible en todas las edades. Ha de mencionarse también la casi duplicación en la cantidad de desocupados mayores de 60 años entre un año y otro.

Figura 17 Subutilización de la fuerza de trabajo por grupo etario en Boyacá 2018-2022

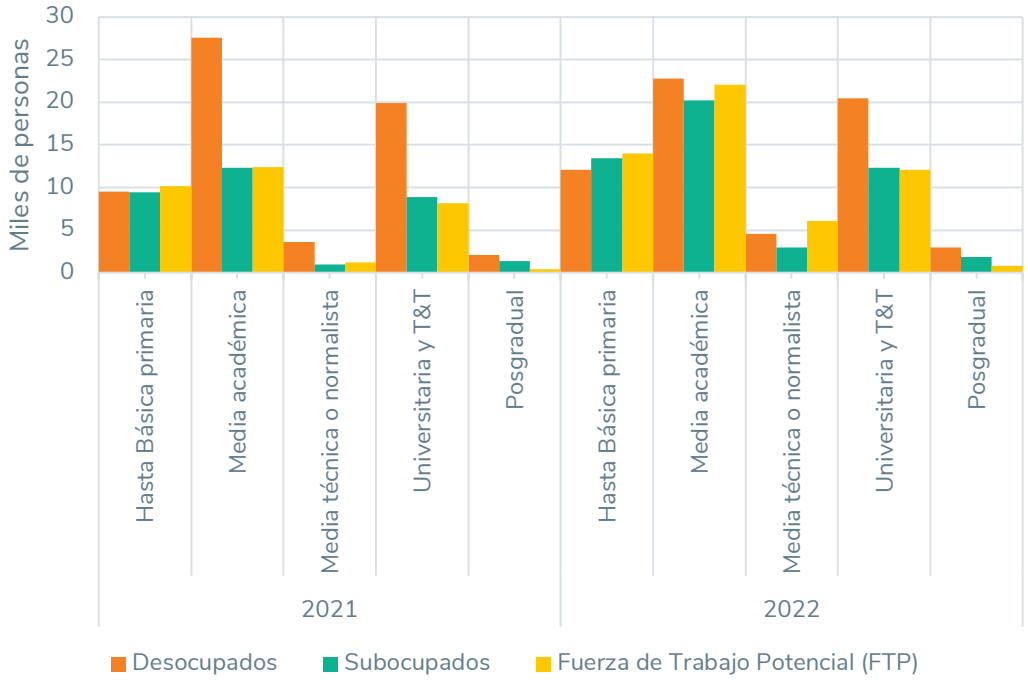


Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022.

Los datos sobre desempleo y subempleo en Boyacá, desglosados por nivel educativo en 2021 y 2022, arrojan información significativa sobre las disparidades laborales en función de la educación en la región. En 2021, se destaca que las personas con educación hasta básica primaria tienen tasas de desempleo y subempleo más bajas en comparación con otros grupos educativos. Sin embargo, es importante notar que el grupo de media académica presenta tasas de desempleo más elevadas, lo que podría reflejar la falta de correspondencia entre la formación académica y las oportunidades laborales en Boyacá.

En 2022, se observa una disminución en las tasas de desempleo y subempleo en varios grupos educativos, lo que es una señal positiva. No obstante, aún persisten desafíos, especialmente para el grupo de media académica, que sigue teniendo tasas considerables de desempleo y subempleo. Además, es interesante destacar que el grupo de media técnica o normalista muestra una mejora significativa en sus tasas de desempleo y subempleo en comparación con el año anterior. Estos datos subrayan la importancia de alinear la oferta educativa con las demandas del mercado laboral en Boyacá para mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo en la región.

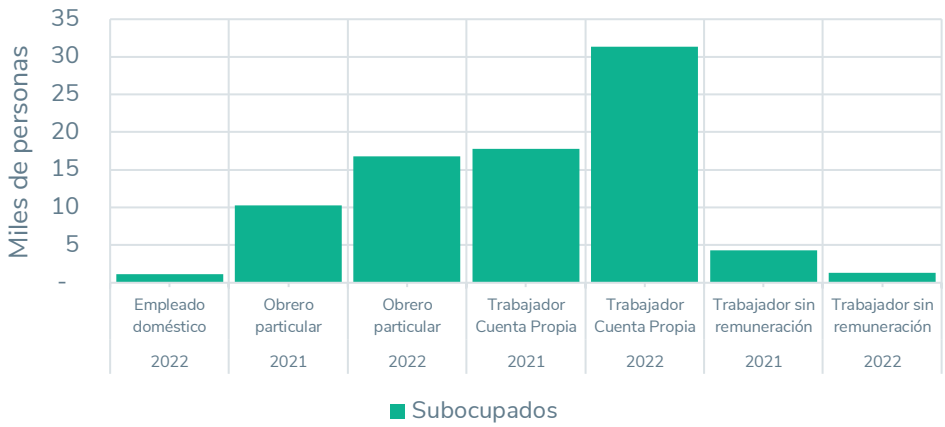
Figura 18 Subutilización de la fuerza de trabajo por nivel educativo en Boyacá 2018-2022



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022.

El desglose por posición ocupacional, si bien deja varios resultados con datos menores a mil, que se excluyen del análisis, si deja ver aquellas posiciones con mayor cantidad de subocupados en el departamento. Tanto para el 2021 como para 2022, se observa que los "Trabajadores Cuenta Propia" y los "Obreros Particulares" presentaron los niveles más altos, en el primer caso pasaron de 18 mil en 2021 a 31 mil en 2022, y para el segundo de 10 mil en 2021 a cerca de 17 mil en 2022. Esto sugiere que los trabajadores autónomos y aquellos en empleos asalariados en el sector privado experimentaron dificultades en encontrar empleos que satisficieran sus necesidades laborales, ya sea por la cantidad de horas trabajadas, sus expectativas de ingresos o la pertinencia de sus labores frente a sus competencias adquiridas.

Figura 19 Subocupados en Boyacá según posición ocupacional 2021-2022[1]



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022.

[1] Se incluyen solo las posiciones ocupacionales que en el año de referencia tenían más de 1.000 subocupados de acuerdo con los cálculos realizados con los microdatos de la GEIH.

Composición del mercado de trabajo en Boyacá a nivel sectorial

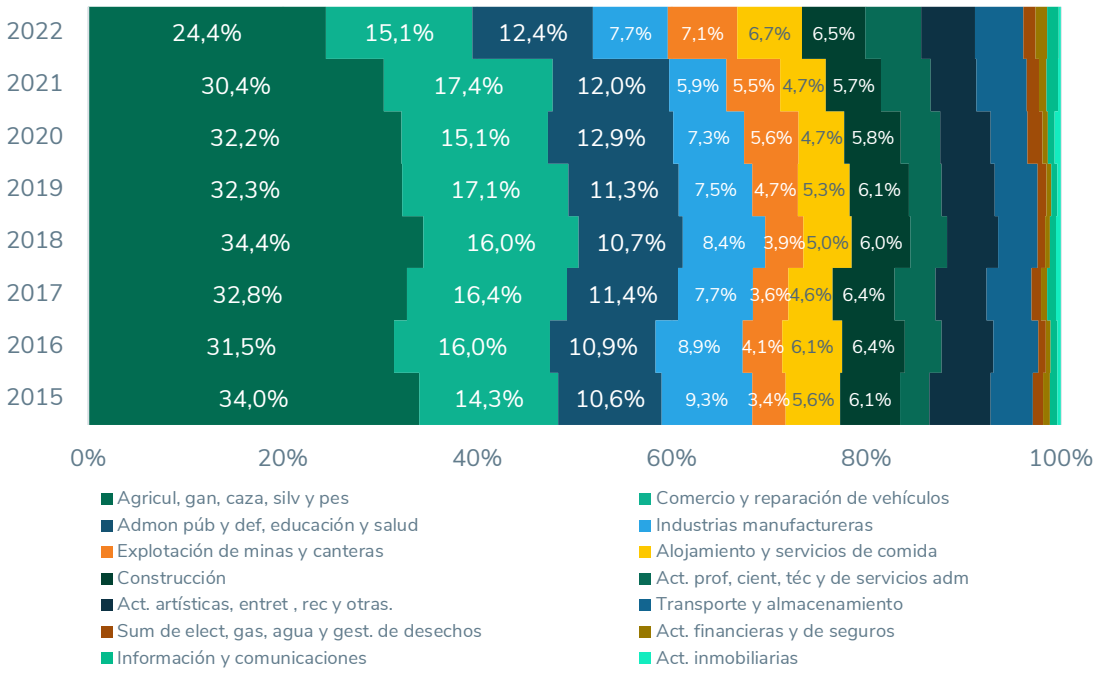
Como expansión al análisis previo realizado en el primer entregable del convenio de asociación 441 de 2023, en este apartado se desarrolla una revisión con mayor profundidad acerca de las características de la ocupación y desocupación sectorial en el departamento, utilizando principalmente datos provenientes de los cálculos desarrollados por el ORMET Boyacá usando los microdatos de la encuesta GEIH del DANE, para los años 2021 y 2022, que cuentan con los factores de expansión necesarios para la consecución de información con el marco de proyecciones dadas por el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2018, además de la nueva estructura metodológica adoptada por el DANE para la encuesta mencionada.

Evolución de la importancia sectorial en la generación de empleo

En la evolución de la importancia de los sectores económicos en la generación del empleo en Boyacá, tenemos inicialmente un rol predominante de la Agricultura, pues durante todo el periodo de análisis, este sector de "Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca" tuvo la mayor cantidad de ocupados en Boyacá. Sin embargo, en años recientes se observa una disminución gradual en la fuerza laboral de este sector. Esto podría deberse a cambios en la tecnología agrícola, la migración de trabajadores hacia otros sectores o territorios, o factores estacionales que afectan la demanda de mano de obra agrícola.

Tras la pandemia y la pérdida constante del peso del sector agropecuario, otros sectores como el de comercio, industria manufacturera, minas y alojamiento y servicios de comida han tomado una mayor relevancia en la matriz de empleo departamental. Esto ha llevado a una visible diversificación del mercado laboral Boyacense, en tanto el peso relativo del sector agropecuario ha bajado cerca de 10% desde el 2015, dando paso a la expansión de otros sectores.

Figura 20 Evolución del aporte sectorial al empleo departamental 2015-2022.



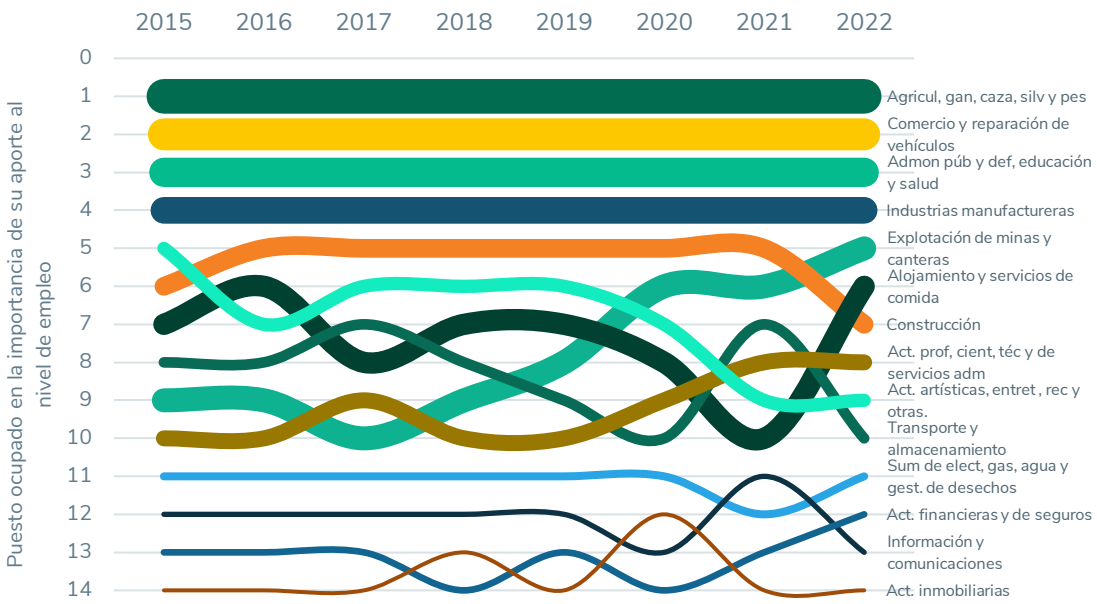
Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. CIIU Rev 4.

Como elemento interesante a considerar, la siguiente figura presenta los cambios en el ranking de sectores de acuerdo con su aporte al empleo en el departamento, como se observa, los cuatro primeros sectores, a saber, Agropecuario; Comercio y reparación de vehículos; Administración pública y Defensa e Industrias manufactureras, no han cambiado su posición desde 2015, no obstante la reducción en la importancia del empleo Agropecuario que lo acerca cada vez más con los aportes de cada de los otros sectores. Entre los sectores que han aumentado su participación desde el 2015 al 2022 resalta el de explotación de minas y canteras, que pasó del noveno lugar en 2015 al quinto en 2022; igualmente el sector de alojamiento y servicios de comida tras varios cambios en su posición acabó en el sexto lugar en el 2022, después de haber presentado serias reducciones en el 2020, terminando un lugar por encima de su ubicación en el 2015.

En cuanto a las actividades que bajaron en este ranking de aporte al empleo, se observa como las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras que pasó del 5 lugar en 2015 al 9 en 2022; en el mismo sentido, el sector de transporte y almacenamiento, tras varios cambios que lo llevaron incluso al séptimo lugar en 2021, bajó al decimo en el 2022, cuando en el 2015 se ubicó octavo. En el caso de la construcción, esta actividad económica se venia consolidando en el quinto lugar de aporte al nivel de empleo entre 2016 y 2021, no obstante, en 2022 experimentó un retroceso que la llevó al séptimo lugar, quedando incluso un lugar más arriba del logrado en 2015.

El siguiente gráfico detalla los cambios descritos, mostrando la evolución de los puestos ocupados por cada sector en el aporte al nivel de empleo del departamento de Boyacá, evidenciando los cambios año a año y los sectores que han sido más estables frente a otros con variaciones casi que anuales.

Figura 21 Ranking de aporte al nivel de empleo en Boyacá 2015-2022



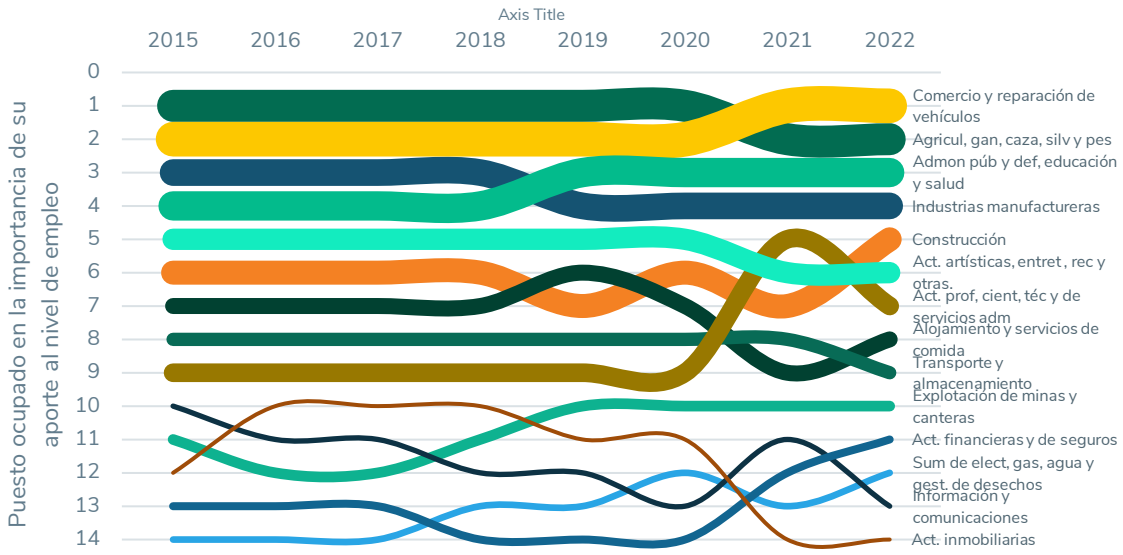
Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. CIIU Rev 4.

Ahora bien, esas tendencias en la composición del empleo sectorial del departamento de Boyacá reflejan esos patrones internos que permean las actividades económicas y su capacidad de mantenimiento de sus niveles de empleo en comparación con otras actividades. Se realizó este mismo ejercicio con los datos agregados de los departamentos que componen la región centro oriente (Cundinamarca, Boyacá, Santander y Norte de Santander) evidenciando unos patrones

agregados que podrían dejar ver escenarios futuros en el departamento de Boyacá, dada la cercanía con estos departamentos.

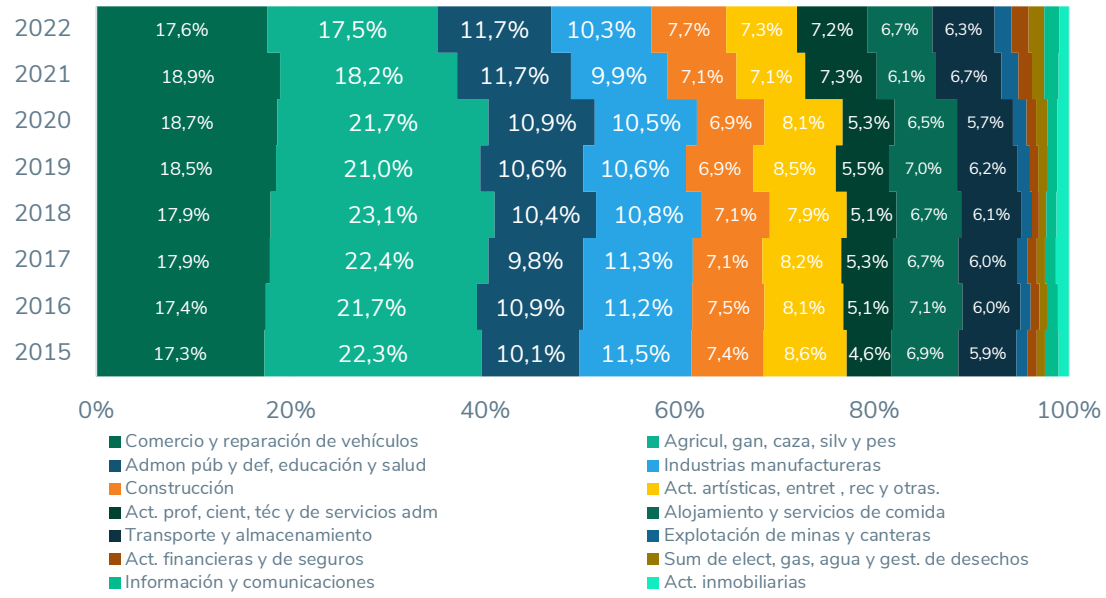
En primera medida, se observa que para la región la perdida de relevancia del sector agropecuario ya lo desplazó del primer renglón de aporte al empleo hacia el segundo en el 2021, dejando al Comercio y reparación de vehículos como el sector de mayor relevancia e el nivel de empleo de la región. En el caso de la Administración Pública y las Industrias Manufactureras, se evidencia el cambio de lugar hacia 2019, dejando los lugares tal como se observan en Boyacá de 2015 a 2022. A nivel regional, el sector construcción tomó fuerza en su aporte entre 2021 y 2022, que como se observa en la figura 22 le permitió un aumento de un lugar, que en términos porcentuales, la figura 23 permite identificar un crecimiento de 0,6 puntos porcentuales en su importancia relativa en el nivel de empleo en la región centro oriente.

Figura 22 Ranking de aporte a la generación de empleo en la Región Centro Oriente 2015-2022



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. CIIU Rev 4.

Figura 23 Evolución del aporte sectorial al empleo en la Región Centro Oriente 2015-2022.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. CIIU Rev 4.

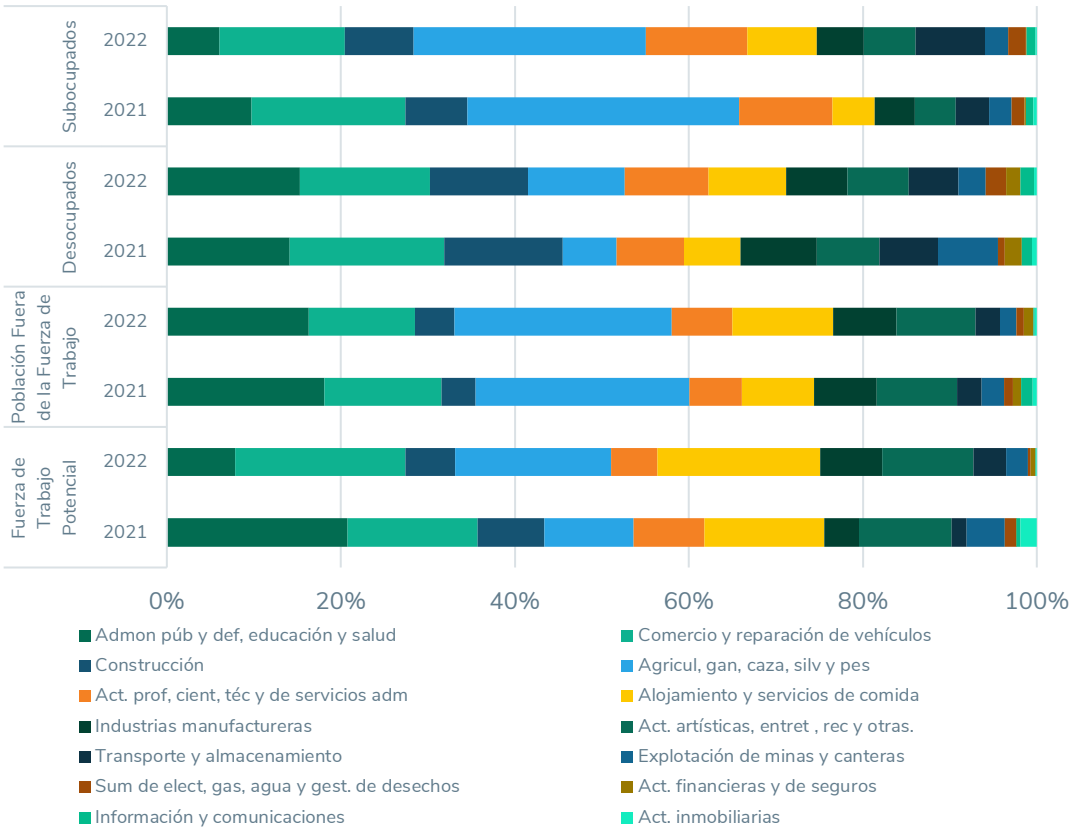
Tras revisar lo correspondiente a la ocupación sectorial, la figura 24 presenta los cálculos desarrollados por el ORMET Boyacá, respecto a los subocupados por sectores económicos. Además, incluye los porcentajes de participación de los diferentes sectores de acuerdo con la última actividad desarrollada por las personas antes de entrar al desempleo o a la Población Fuera de la Fuerza de Trabajo, que incluye la Fuerza de Trabajo Potencial.

En lo referente a los subocupados, se observa que el mayor porcentaje se concentra en el sector Agropecuario, seguido del sector Comercio. En el caso de los desocupados, respondieron en mayor medida que su último trabajo lo desarrollaron en los sectores de Comercio, Administración pública y defensa, Construcción y agricultura.

En cuanto a la población fuera de la fuerza de trabajo, priman los sectores agropecuario y de administración pública como los de mayor participación en relación con el empleo o trabajo antes de salir de la fuerza de trabajo. Respecto a la fuerza de trabajo potencial, que refleja la población con disponibilidad o deseo por trabajar pero que no realiza diligencias para lograrlo o que las realiza, pero no se encuentra disponible para trabajar, se tiene una mayor participación anterior en sectores como el agropecuario, comercio y alojamiento y servicios de comida.

Es así como la figura 24, refleja la experiencia sectorial de las diferentes poblaciones que se consideran como subutilización de la fuerza de trabajo, dado que implican un incumplimiento de necesidades de empleo en la región. Evidenciando que sectores como el agropecuario, comercial, de servicios públicos y turístico, tienen una oferta laboral potencial que o está quedando subocupada o desempleada o de manera directa esta saliendo de la fuerza de trabajo.

Figura 24 Participación de los sectores en la población fuera de la fuerza de trabajo y la subutilización de la fuerza de trabajo a nivel departamental 2021, 2022.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. CIIU Rev 4.

Características poblacionales de la ocupación sectorial

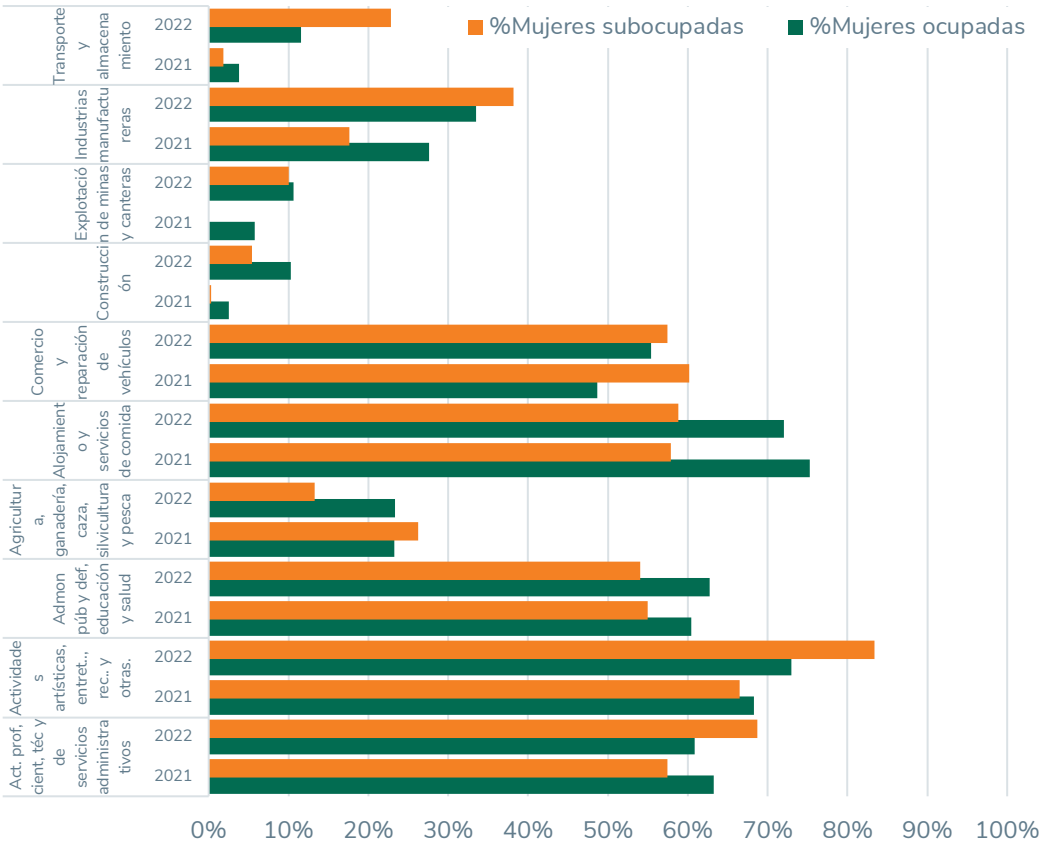
En este apartado se revisan los resultados de los cálculos referentes a las características de la ocupación y desocupación sectorial en el departamento de Boyacá, de acuerdo con desagregaciones considerando el género de las personas al nacer, los grupos etarios y el nivel educativo de la población.

Género al nacer

Al analizar los datos de ocupación y subocupación por género en los principales sectores generadores de empleo del departamento, se observa que en 5 sectores la ocupación y subocupación de las mujeres es más alta que la de los hombres tanto en 2021 como en 2022, siendo especialmente relevante la mano de obra femenina en sectores de servicios, como lo son el de actividades artísticas y de entretenimiento, el de actividades profesionales, la administración pública, el comercio y el alojamiento y servicios de comida.

En estos perfiles sectoriales del empleo, también se observa que sectores en las ramas primarias y secundarias de la actividad económica cuentan con una mayor participación de la mano de obra masculina, con la construcción y explotación de minas y canteras teniendo una ocupación cercana al 90% por parte de hombres, de igual forma, sectores como el agropecuario, de transporte y manufacturero con participación menor al 40% por parte de las mujeres.

Figura 25 Porcentaje de mujeres ocupadas y subocupadas en las principales actividades económicas de Boyacá 2021, 2022.



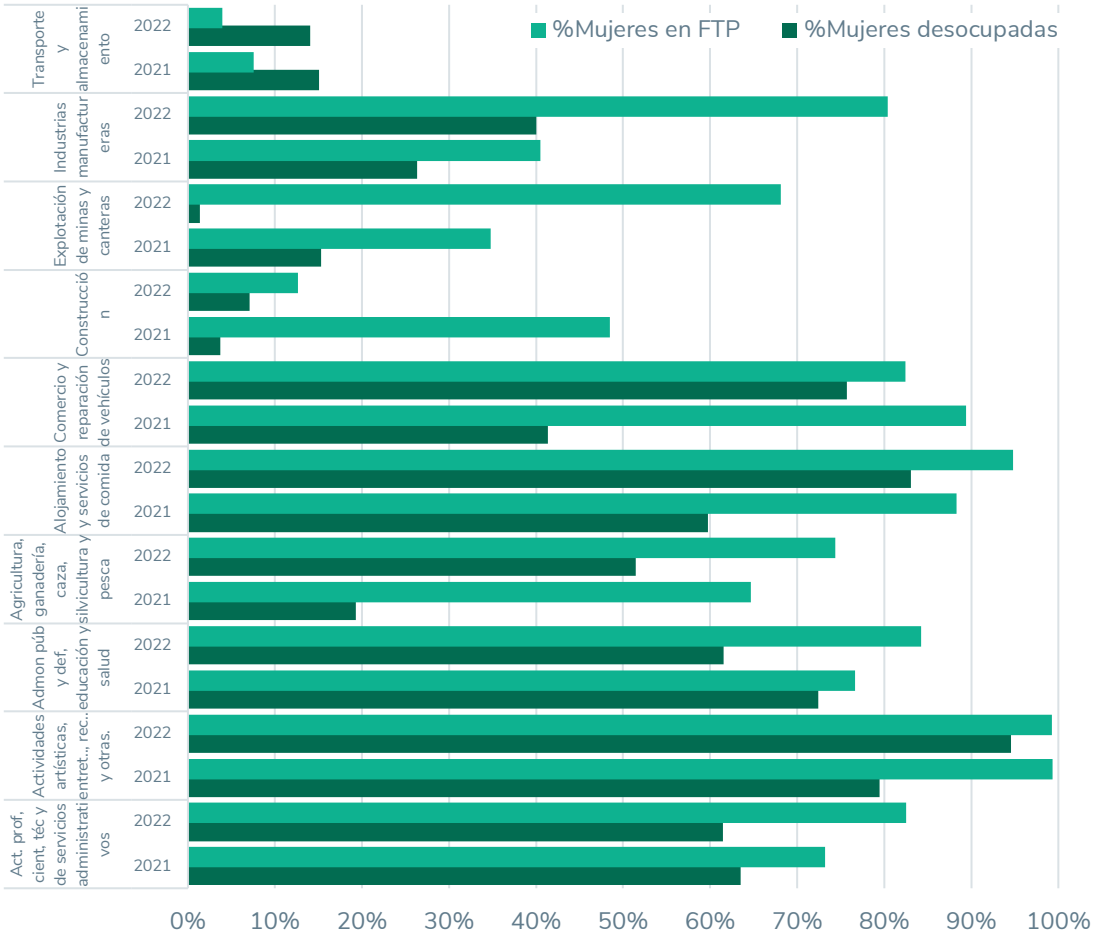
Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

En el caso de los sectores en los cuales trabajaron las personas antes de entrar a la desocupación o a la fuerza de trabajo potencial, se identifica que para la mayoría de los sectores son las mujeres las que tienen mayores porcentajes de desocupación o participación en FTP, siendo

especialmente notable como para los sectores que se observaron con mayor ocupación masculina, se presenta una participación incluso mayor al 50% de las mujeres que antes trabajan en los sectores de agricultura, manufactura y explotación de minas, indicando que los posibles cambios negativos en el empleo de estos sectores tienden a afectar más a las mujeres.

Para el 2022 solo los sectores de construcción, explotación de minas, transporte y manufactura tienen una mayor proporción de desocupados hombres, no obstante, el cambio entre 2021 y 2022 en los sectores de agricultura, comercio y alojamiento dejó con porcentajes mucho altos de desocupación a las mujeres respecto a los resultados de los hombres.

Figura 26 Porcentaje de mujeres de acuerdo con la última rama de actividad económica en la cual se desempeñaron antes de entrar a la desocupación o a la FTP 2021, 2022.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

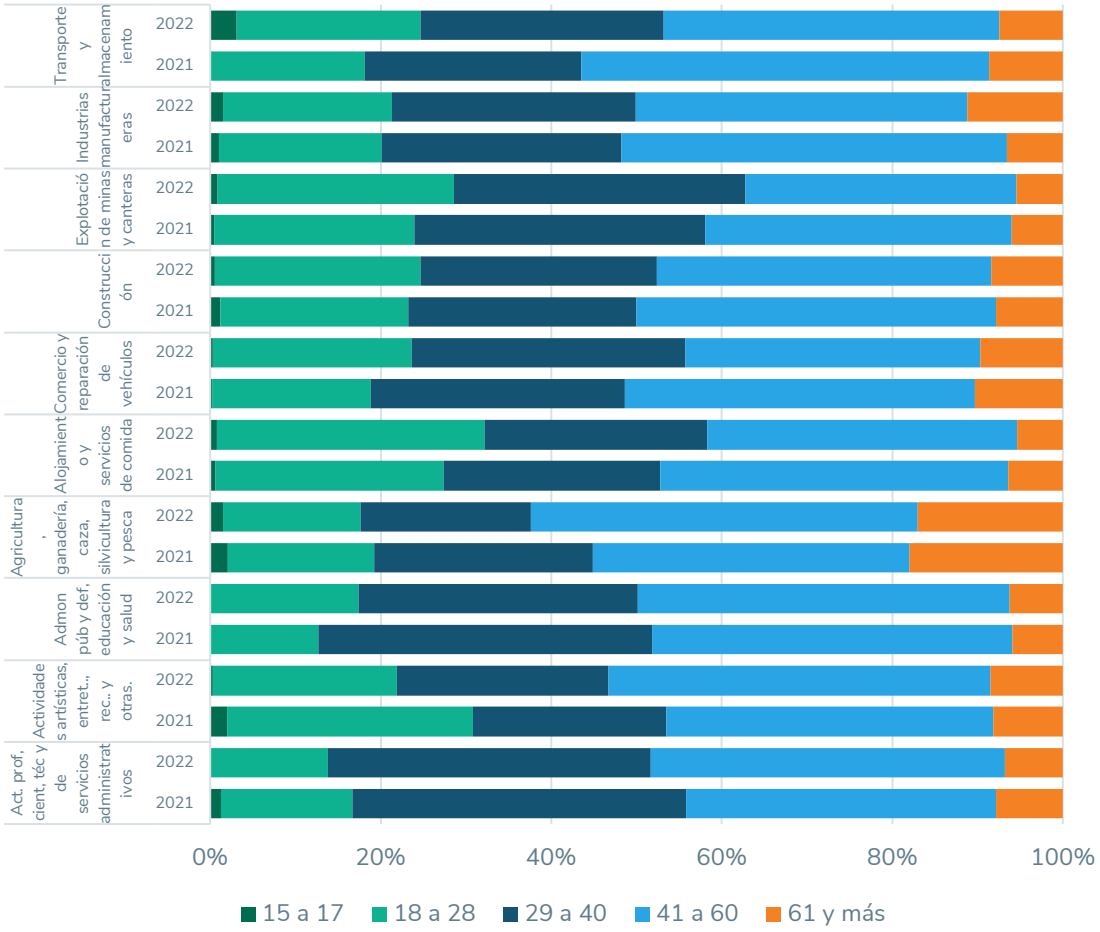
Grupo etario

A partir de los cálculos realizados con los microdatos de la GEIH, se identifica que la distribución etaria en las actividades económicas del departamento durante los años 2021 y 2022, de acuerdo con las poblaciones ocupada, desocupada, fuera de la fuerza de trabajo y en la fuerza de trabajo potencial es como se detalla en los siguientes párrafos y se refleja en la figura 27.

Salvo una excepción en el sector de explotación de minas para el 2022, casi todos los sectores presentan mayor participación de la población ocupada entre 41 a 60 años, quedando en segundo lugar el grupo de 29 a 40 años. En el 2022 sectores como el de alojamiento y explotación de minas se tiene una importante participación de jóvenes entre 18 y 28 años.

Como observación adicional para el grupo etario de 61 años y mayores se observa una presencia más alta en el sector agropecuario en comparación con los demás sectores. De igual forma, la presencia de menores de edad tiene porcentajes mayores en la agricultura, transporte e industrias manufactureras, esto para el 2022.

Figura 27 Distribución sectorial de los ocupados por grupo etario 2021 y 2022 en Boyacá.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

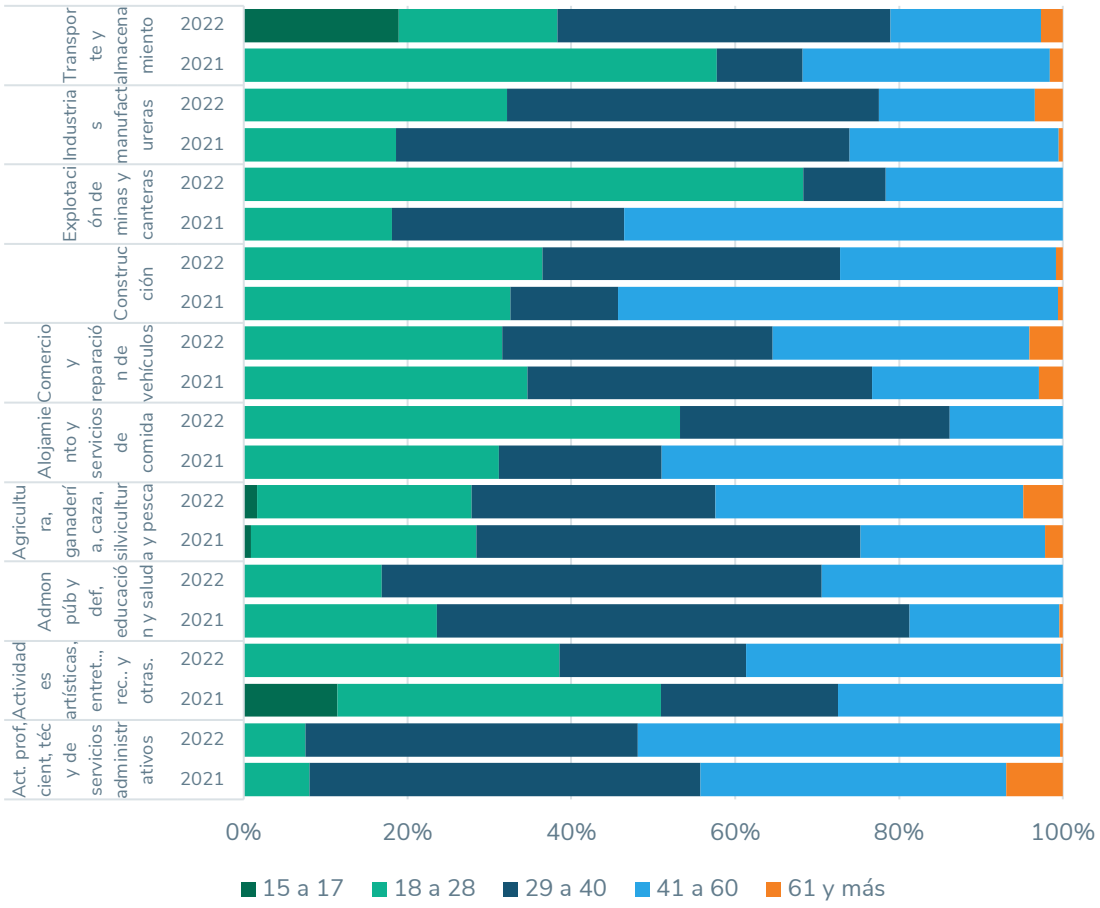
En el caso de los subocupados la distribución etaria por sectores a diferencia de la de ocupados, presenta mayores diferencias entre sectores y grupos con participación más representativa en unos que en otros, tal como se observa en la figura 28. En ese sentido, se observan mayores relevancias de los jóvenes entre 18 y 28 años, especialmente en los sectores de explotación de minas, alojamiento y servicios, actividades artísticas y construcción, coincidiendo con sectores en donde tienen un alto porcentaje de participación, no obstante, esta proporción de subocupación refleja condiciones de empleo no adecuadas en la perspectiva juvenil.

Para la población de 29 a 40 años se observan participaciones importantes en el 2022 en la subocupación de los sectores de actividades profesionales, científicas y técnicas, así como en el de administración pública y transporte y almacenamiento. Sin embargo, se presentan amplias variaciones en la proporción del 2022 respecto a la del 2021, en especifico en los sectores de transporte, Construcción y Explotación de minas.

Las personas entre 41 y 60 años tienen porcentajes más altos de subocupación en los sectores de actividades profesionales, actividades artísticas y comercio. Es evidente la baja proporción de población mayor de 61 años entre los subocupados por sectores, siendo para el 2022 más altas

sus participaciones en los sectores agropecuario, comercio, manufacturero y de transporte, estoy respecto a su inconformidad con el empleo desarrollado.

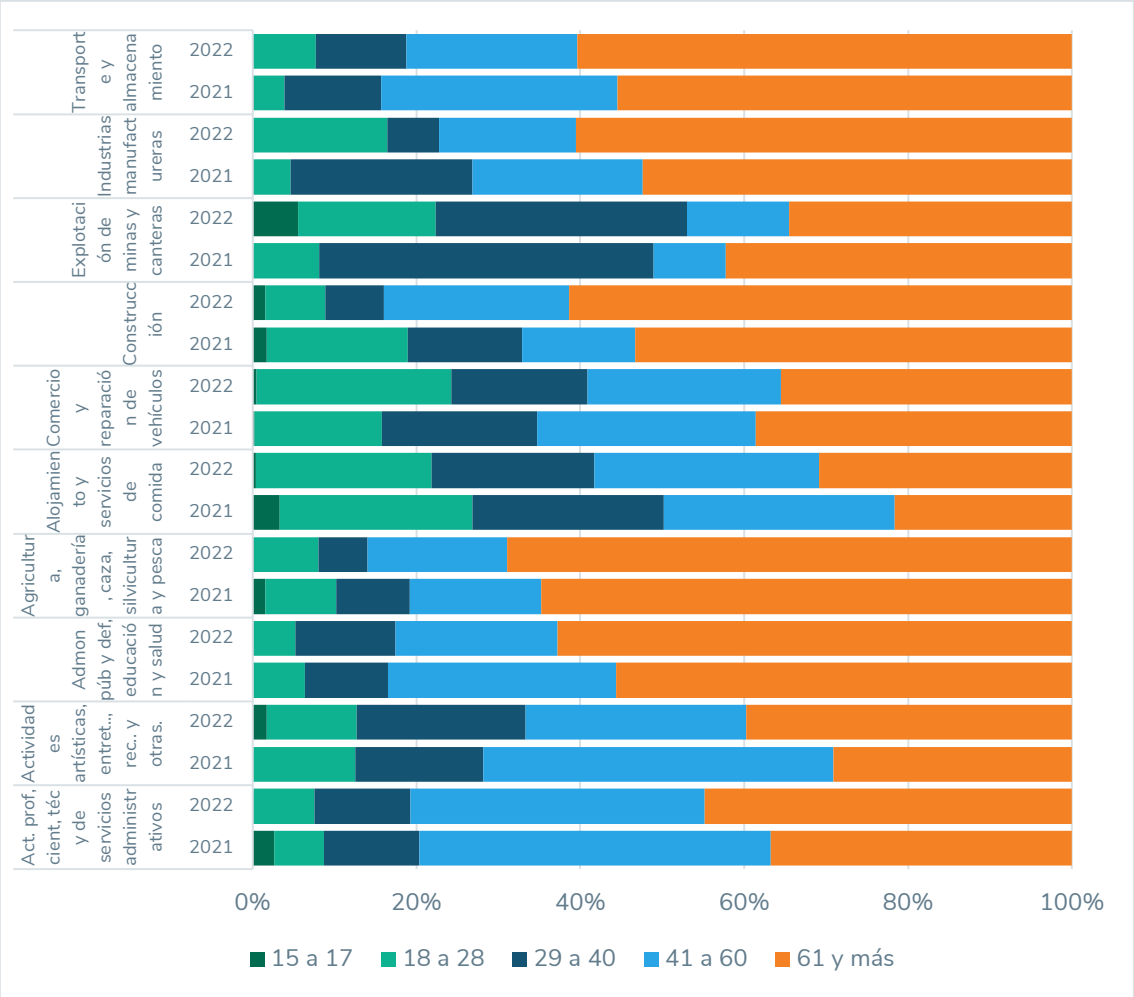
Figura 28 Distribución sectorial de los subocupados por grupo etario 2021 y 2022 en Boyacá.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

Para el caso de los grupos etarios en la población fuera de la fuerza de trabajo de acuerdo con el sector en el cual desarrollaron su última actividad productiva, se encuentra una amplia participación de los adultos mayores de 61 años en la totalidad de los sectores, siendo esta menor en el de alojamiento y servicios de comida. En el caso de las personas entre 41 y 60 años, se observan mayores proporciones en los sectores de actividades profesionales y artísticas. Para la población entre 29 y 40 años es en el sector de explotación de minas donde presentan un porcentaje mayor de salida de la fuerza de trabajo, sin superar el grupo de mayores de 61 años. En el caso de los jóvenes sus porcentajes comparativos son mayores en los sectores de comercio y alojamiento.

Figura 29 Último sector en el que trabajó la población Fuera de la Fuerza de Trabajo, distribuciones por grupo etario, 2021 - 2022.

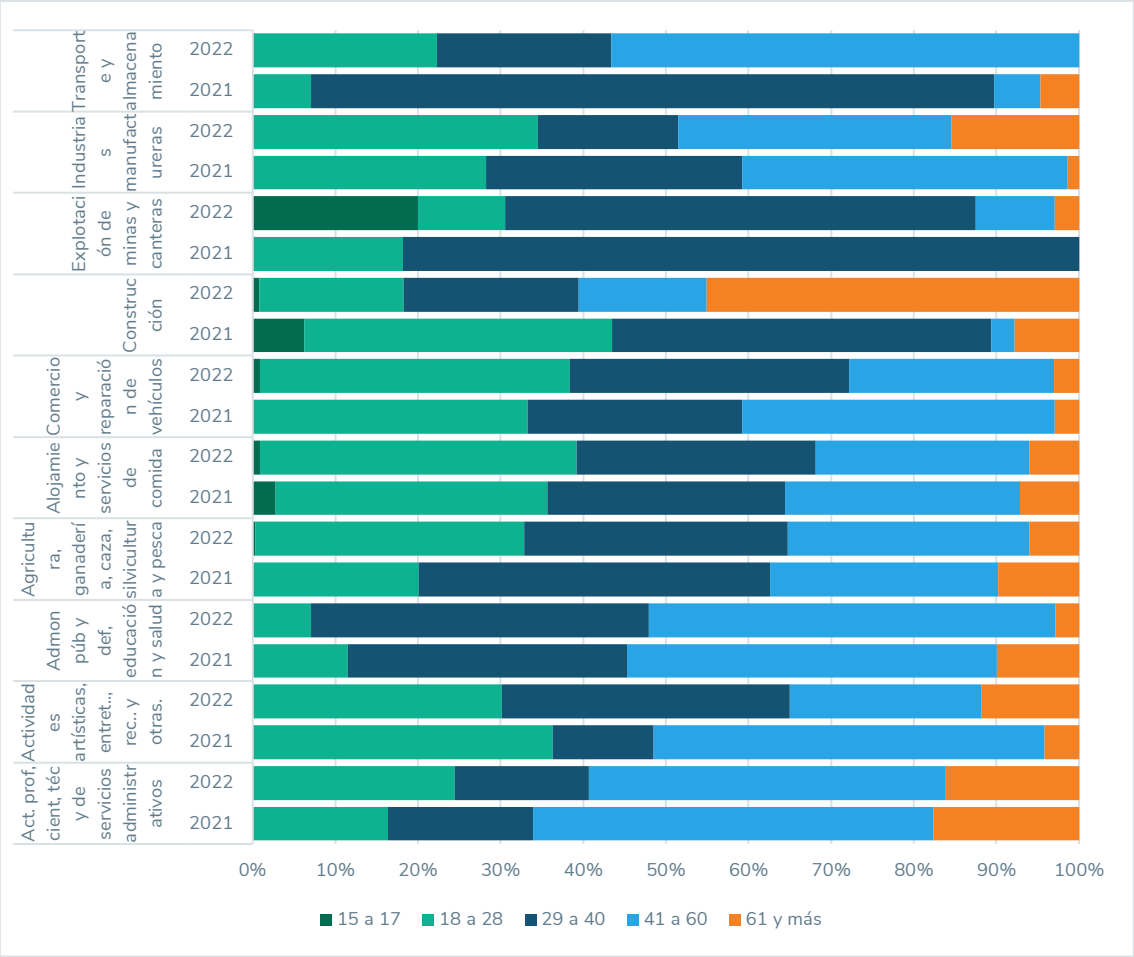


Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

Ahora bien, según se esperaría, dada la consideración sobre la fuerza de trabajo potencial respecto a una disponibilidad o deseo por trabajar sin la presencia de acciones para entrar en la fuerza de trabajo o que las realiza pero no tiene disponibilidad, la participación de los mayores de 61 años casi que desaparece, excepto y como caso atípico en el sector de la construcción, dejando claro que esta población que ya se encuentra en etapas de jubilación efectivamente en un mayor porcentaje no desea volver a laborar.

Es así como las mayores participaciones de acuerdo con los sectores de salida del empleo de la fuerza de trabajo potencial se dan entonces para la población joven en los sectores de comercio y alojamiento; para el grupo entre 29 a 40 en la explotación de minas y la administración pública; y para las personas entre 41 a 60 años en los sectores de transporte y también administración pública.

Figura 30 Último sector en el que trabajó la población en la Fuerza de Trabajo Potencial (FTP), distribuciones por grupo etario, 2021 – 2022.

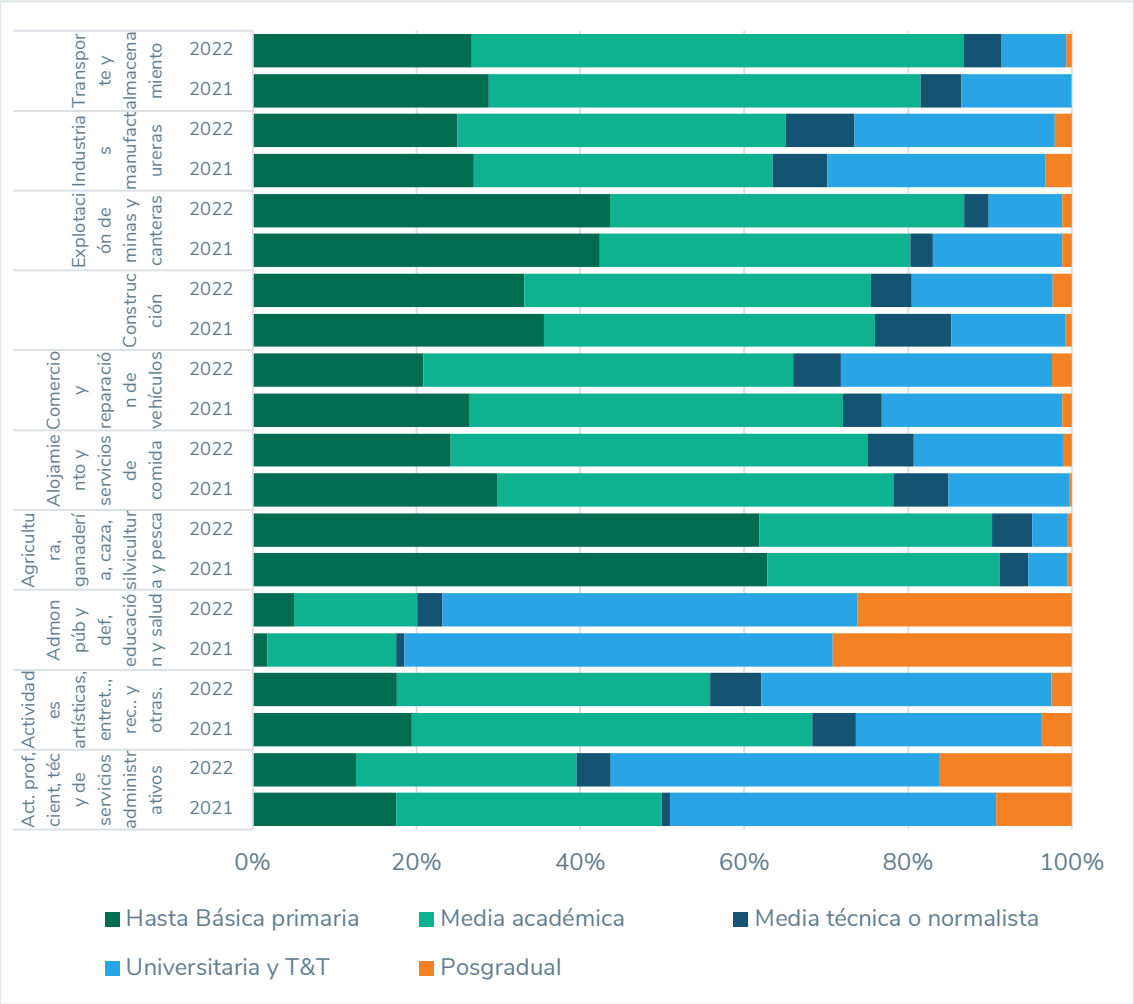


Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

Nivel educativo

En cuanto a las consideraciones respecto a los niveles educativos más altos alcanzados por las personas, partiendo desde los ocupados, se observan mayores porcentajes en varios sectores de las personas con media académica, mientras también gran parte de la ocupación es de población con educación hasta básica primaria, esto especialmente en el agropecuario y el de explotación de minas y canteras. La educación superior universitaria, técnica y tecnológica (T&T) tiene una amplia relevancia para la ocupación en el sector público, de defensa, educación y salud, así como también en este sector es donde se tienen mayores proporciones de profesionales con títulos de postgrado.

Figura 31 Distribución sectorial de los ocupados por nivel educativo 2021 y 2022 en Boyacá.

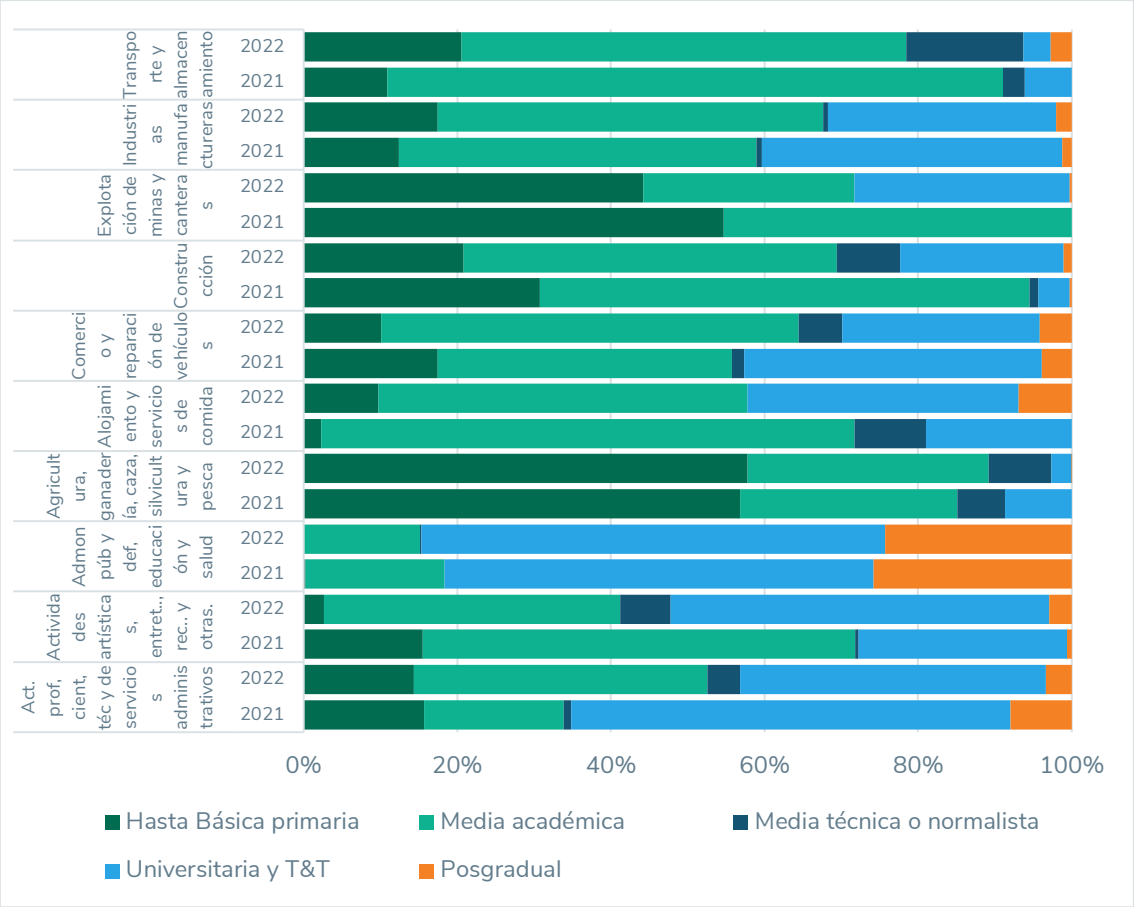


Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

Para el caso e los subocupados, se tienen mayores proporciones de las personas con educación media académica. En la actividad agropecuaria son las personas con educación hasta básica primaria las que en su mayoría consideran que su empleo no es el adecuado para ellos por las razones ya sea monetarias, de tiempo trabajado o de competencias, este también es el caso para el sector de explotación de minas y canteras.

En relación con las personas con mayores niveles educativos, tienen una mayor participación en la subocupación de los sectores de administración pública y actividades científicas. En buena medida las proporciones de ocupación y subocupación sectorial respecto al nivel educativo es similar.

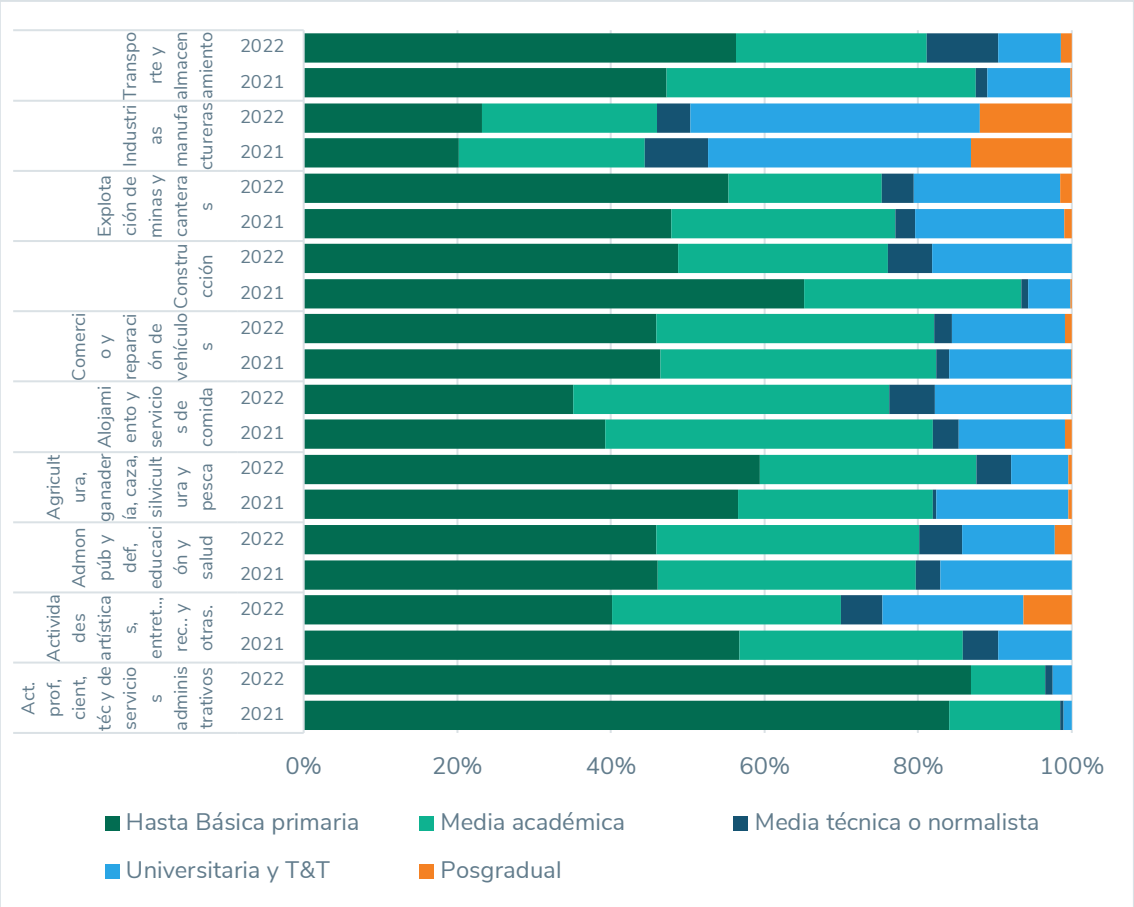
Figura 32 Distribución sectorial de los subocupados por nivel educativo 2021 y 2022 en Boyacá.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

La información sobre la población fuera de la fuerza de trabajo y su última participación o empleo en los diferentes sectores económicos de Boyacá en los años 2021 y 2022 revela una alta proporción de las personas con educación hasta básica primaria, siendo los casos atípicos el sector de alojamiento y servicios de comida donde la mayor participación es de las personas con media académica y el sector de industrias manufactureras donde el grupo preponderante es el de población con educación superior universitaria o T&T.

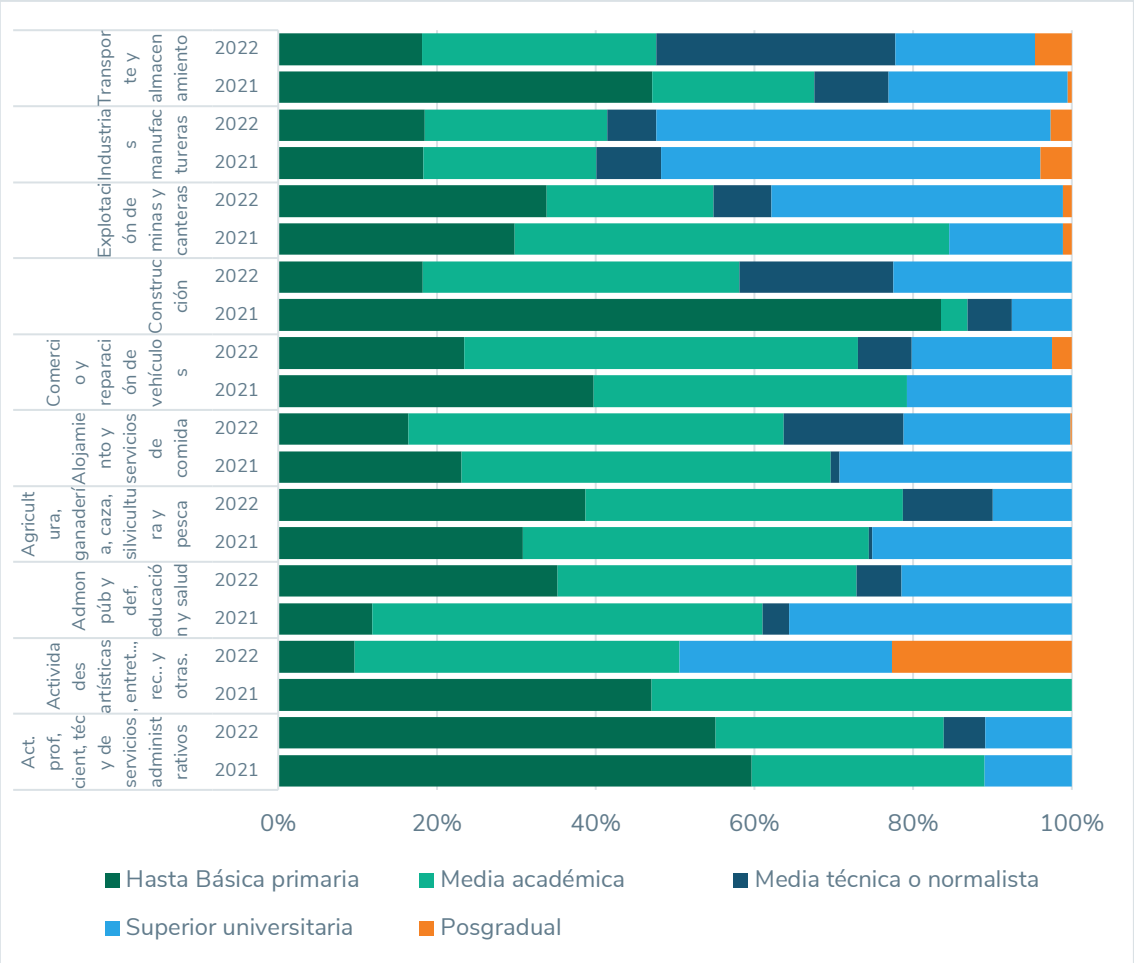
Figura 33 Último sector en el que trabajó la población Fuera de la Fuerza de Trabajo, distribuciones por nivel educativo, 2021 – 2022.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

En el caso de la fuerza de trabajo potencial, esa mayor participación de la personas con educación básica en la población fuera de la fuerza de trabajo cede en casi todos los sectores, excepto en los de actividades profesionales y otros servicios administrativos, y en el de agricultura. En el resto de los sectores se observan altos porcentajes de población con educación media y hasta superior en le sector de industrias manufacturas, siendo este último dato de especial relevancia en tanto se tiene población cualificada disponible y con deseo de trabajar en este sector de interés prioritario para el departamento y en especial del corredor industrial.

Figura 34 Último sector en el que trabajó la población en la Fuerza de Trabajo Potencial (FTP), distribuciones por nivel educativo, 2021 – 2022.



Fuente: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES – GEIH (DANE), mercado laboral departamental, 2023. Proyecciones CNPV2018. Y Cálculos ORMET Boyacá con microdatos GEIH 2021 y 2022. CIIU Rev 4

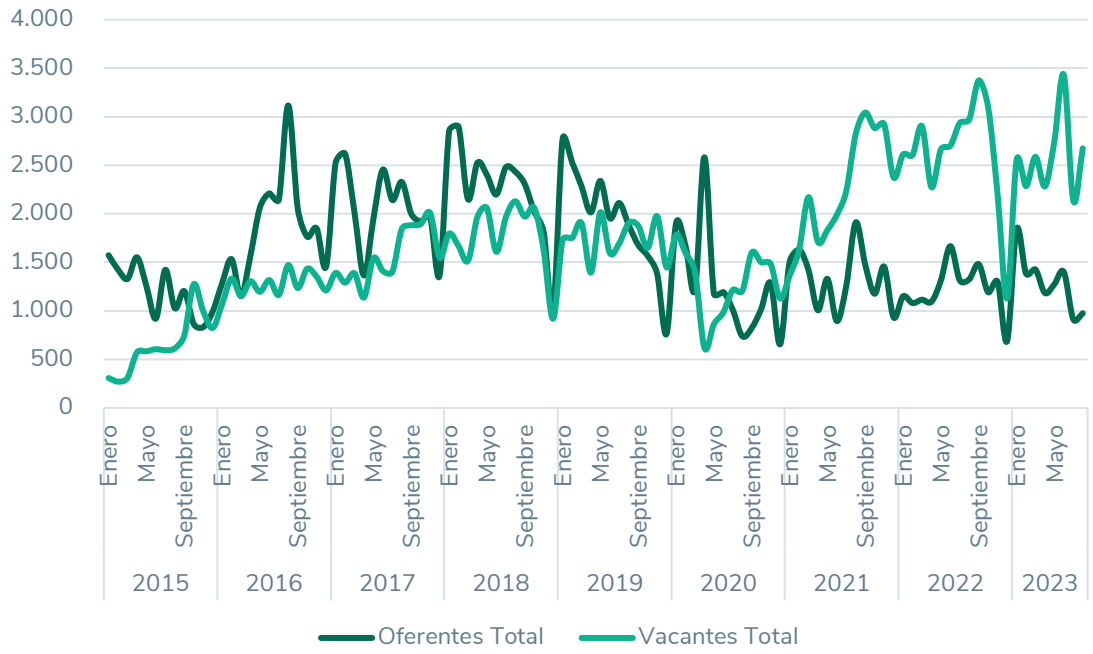
VACANTES Y OFERENTES EN EL SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO

En esta sección del documento se abordará un aspecto esencial para comprender la dinámica del mercado laboral en Boyacá: las vacantes y oferentes registrados en el Sistema Público de Empleo. Se analizará la relación entre las oportunidades de trabajo disponibles, representadas por las vacantes, y la población en búsqueda de empleo, identificada como los oferentes. Este análisis arrojará luz sobre la demanda y la oferta laboral en la región, permitiendo un acercamiento a la revisión del equilibrio del mercado de trabajo, así como identificar posibles desafíos y oportunidades para el desarrollo económico y la empleabilidad de la población local, teniendo presente las limitaciones de esta información dada la aun limitada permeación de los sistemas de las agencias de empleo formales en la gestión del empleo y las vacantes en los territorios.

En primera medida, de acuerdo con los datos de la plataforma DATAEMPLEO del Servicio Público de Empleo de Colombia, se observa como en Boyacá antes de 2020 casi que la regla era contar con una mayor cantidad de oferentes registrados que vacantes disponibles, lo que cambió radicalmente después del 2020, observando incluso periodos como el mes de agosto de 2023 donde las vacantes estuvieron cerca a triplicar la cantidad de oferentes registrados.

Es importante mencionar la caída en la dinámica de registro de vacantes en el 2020 y el pico de crecimiento de registro de oferentes que se registró en abril del mencionado año. Hacia 2021 y 2022 se observa un crecimiento del registro de vacantes en el departamento, con un registro no proporcional de oferentes. Ha de indicarse que estas cifras están sujetas a las estacionalidades que se presentan en los diferentes meses del año.

Figura 35 Oferentes y vacantes en el Servicio Público de Empleo Colombiano 2015-2023 (Agosto) en Boyacá

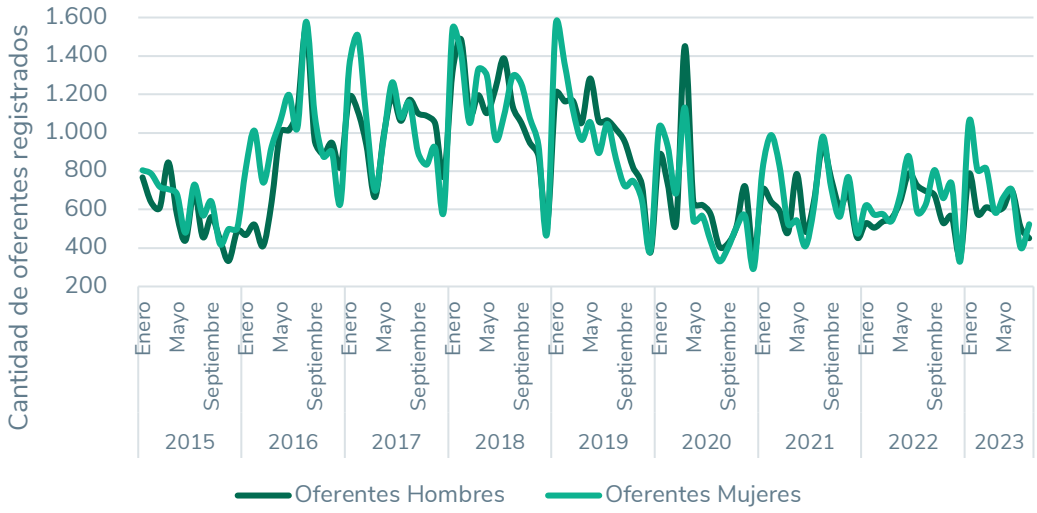


Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

Oferentes o buscadores de empleo

En cuanto a la composición de los oferentes registrados en el Sistema de Información del Servicio de Empleo, iniciando con la revisión por género, se detalla una participación equitativa entre hombres y mujeres, siendo en todos los meses consultados entre enero de 2015 y agosto de 2023, mayor la participación de las mujeres aunque con un 51%, llegando a estar por encima del 60% solo en los periodos de noviembre de 2015, enero, febrero y marzo de 2016 y febrero de 2021.

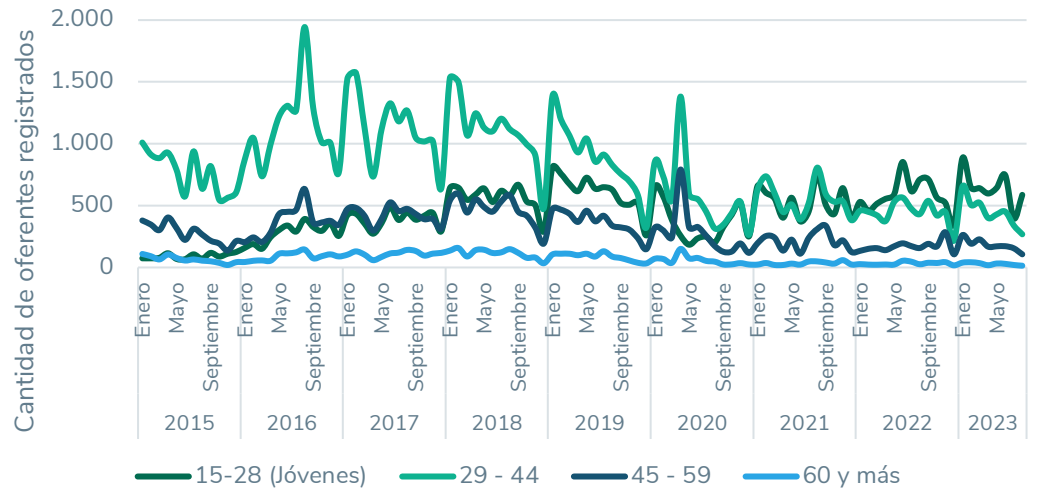
Figura 36 Evolución del registro de oferentes en el SISE en Boyacá de acuerdo con su género.



Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

El registro por grupos etarios deja ver una participación solo hasta el 2020 significativamente mayor por parte de las personas entre 29 y 44 años, pasando después de dicho año a niveles similares a los del grupo de jóvenes de 15 a 18 años, este último tomando la delantera desde el 2022. El nivel más bajo de registro se da entre las personas mayores de 60 años y el registro de población entre 45 a 59 años se ha mantenido por debajo de las 350 personas después del punto crítico presentado en abril de 2020 para todos los grupos de edad.

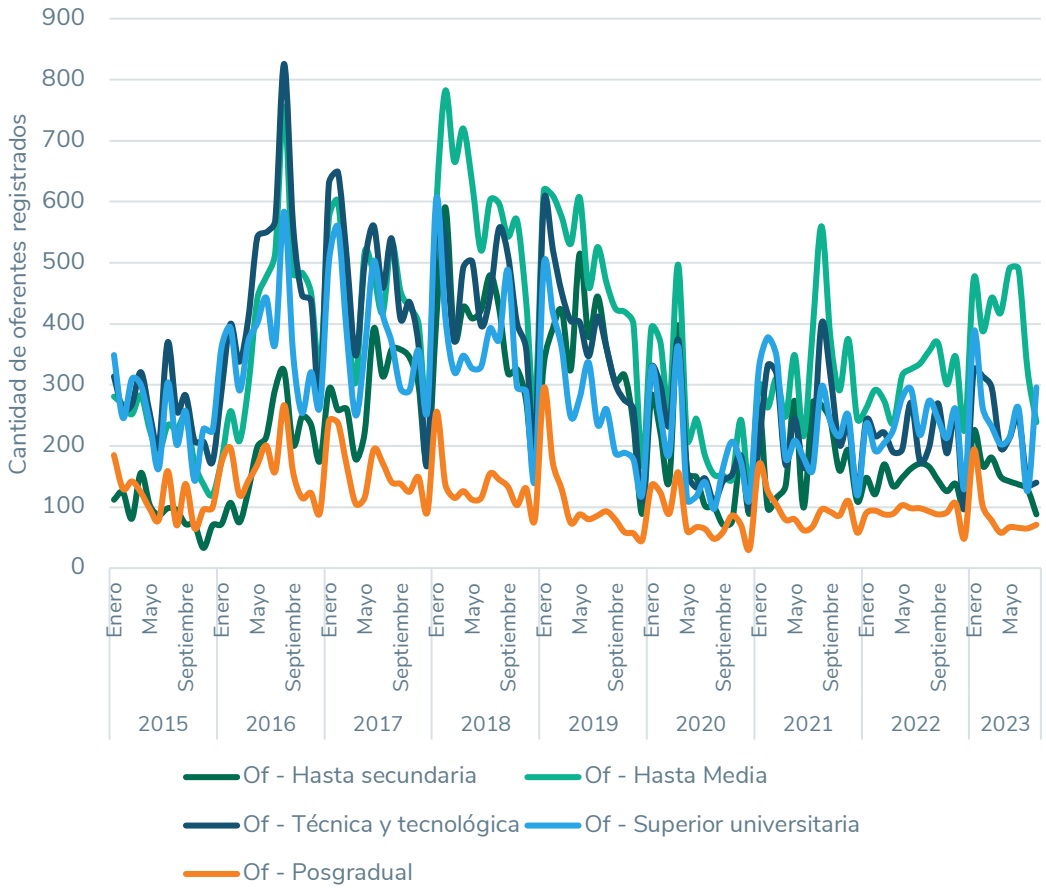
Figura 37 Evolución del registro de oferentes en el SISE en Boyacá de acuerdo con su grupo de edad.



Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

Los niveles educativos de los oferentes son variados, pero se cuenta con una mayor cantidad de personas con educación media registrada en el SISE en los últimos meses, salvo en agosto de 2023 que obtuvo un mayor registro de población con educación superior universitaria. Los registros de oferentes con educación T&T y Superior universitaria han presentado niveles o variaciones similares en todo el periodo evaluado. El menor porcentaje de registro se da en las personas con educación de posgrado.

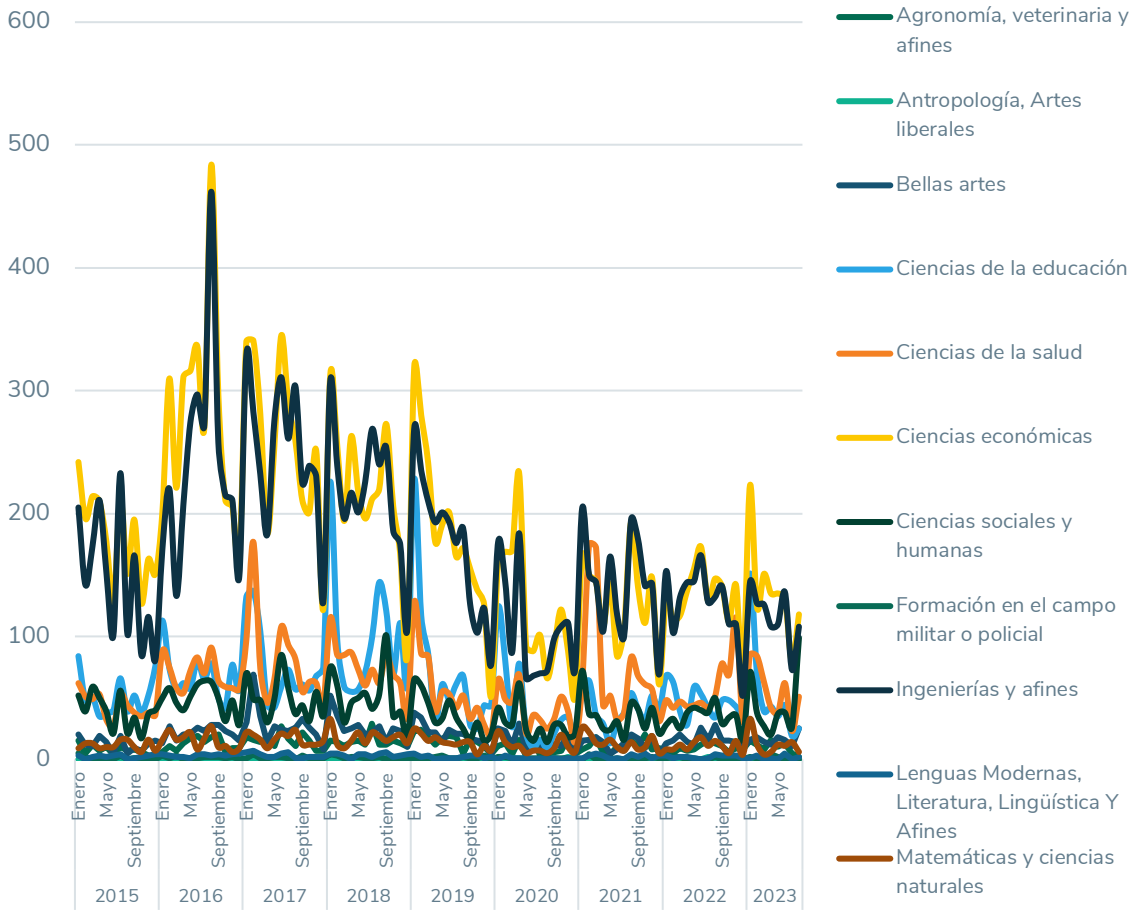
Figura 38 Evolución del registro de oferentes en el SISE en Boyacá de acuerdo con su nivel educativo.



Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

En el registro por áreas de conocimiento, en todo el periodo han primado los oferentes de las ciencias económicas; ingeniería y afines; ciencias de la salud y ciencias de la educación. Los oferentes de las áreas de matemáticas y lenguas no han tenido gran cantidades de registros en este periodo de tiempo entre enero de 2015 y agosto de 2023. En el último mes se presento una amplia expansión en el registro de oferentes de las ciencias sociales y humanas, dejándolos en tercer lugar después de las ingenierías y ciencias económicas.

Figura 39 Evolución del registro de oferentes en el SISE en Boyacá de acuerdo con áreas del conocimiento.

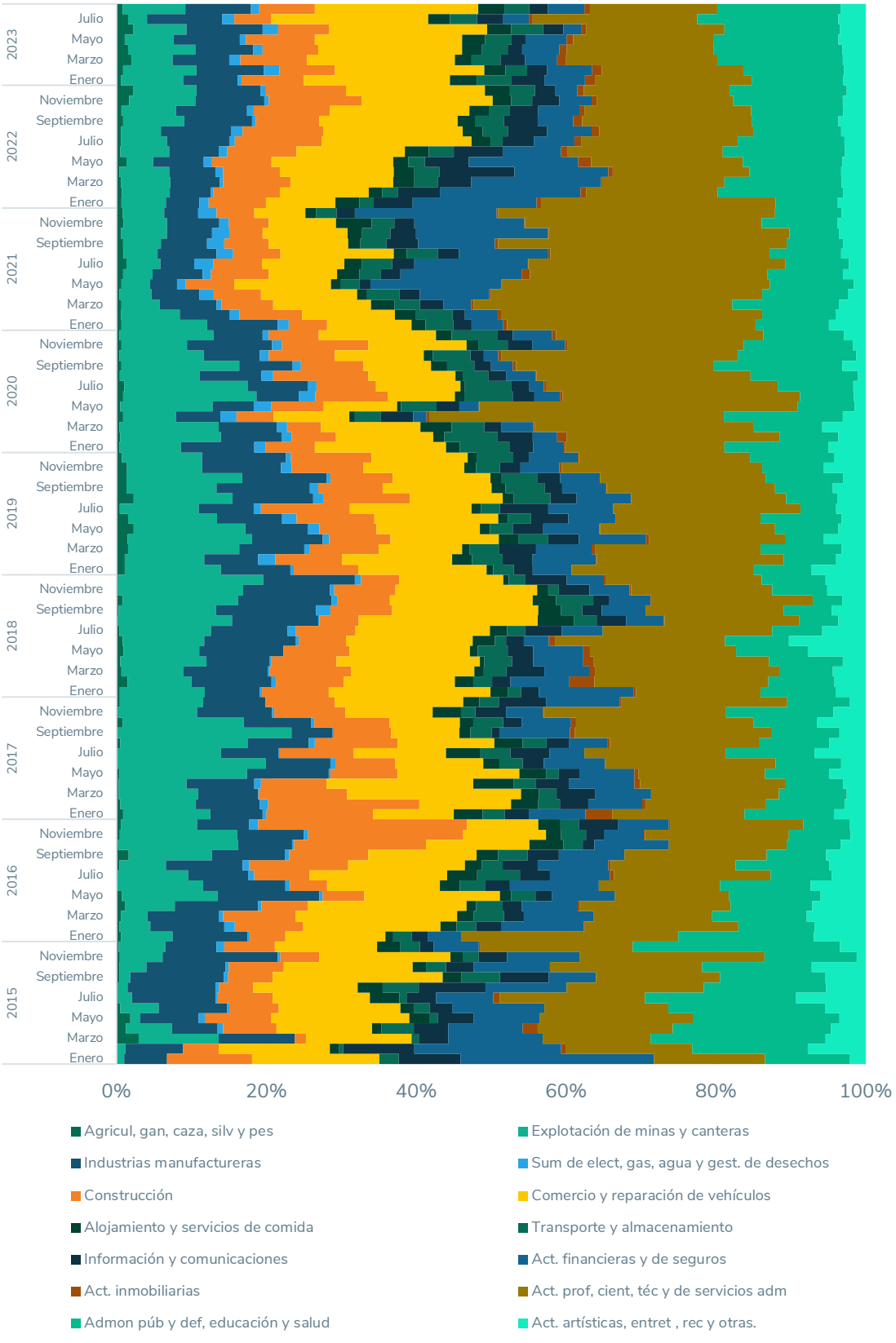


Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

Vacantes

En el caso de las vacantes o puestos de trabajo laboral, se caracterizan por pertenecer en una alta proporción a los sectores de actividades profesionales, científicas, técnicas y otras de servicios; comercio y reparación de vehículos; Administración pública, defensa, educación y salud; y explotación de minas y canteras. Resaltan la baja proporción de registros de vacantes en los sectores de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; industrias manufactureras; Alojamiento y servicios de comida; y transporte y almacenamiento, dada su alta participación en la generación de empleo departamental.

Figura 40 Evolución del registro de vacantes en el SPE en Boyacá de acuerdo con el sector económico de la empresa.



Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

Ahora bien, otra de las características disponibles de las vacantes es el nivel educativo requerido por las empresas demandantes, por ello, en la figura 41, se integra la evolución en las proporciones de registros de acuerdo con este requerimiento. Se encuentra entonces que, un amplio grupo de empresas no información el nivel de educación que se requiere para el empleo que demandan, y de las que lo informan, se prefiere en los últimos meses personas con educación técnica y tecnológica, seguida de la superior universitaria y la media. Es mínima la cantidad de vacantes publicadas con requisitos de educación de postgrado siendo el máximo el valor de 70 registros presentado en mayo de 2023. La búsqueda de personas con educación hasta secundaria se ha mantenido en casi todos los meses por encima de las 100 vacantes.

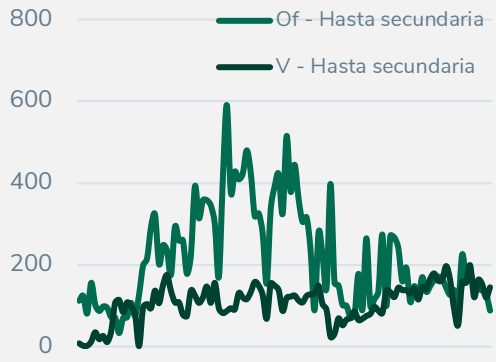
Figura 41 Evolución del registro de vacantes en el SPE en Boyacá de acuerdo con el nivel educativo requerido



Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

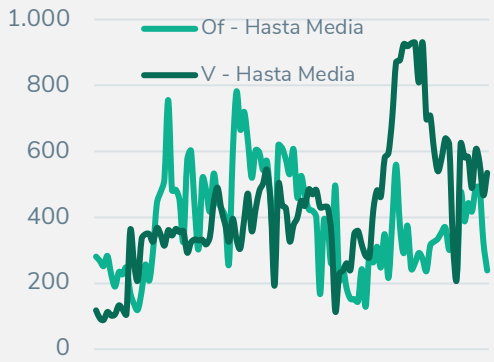
En la siguiente figura se encuentra la comparativa entre las cantidades de oferentes y vacantes por niveles educativos registradas desde enero de 2015 y agosto de 2023 en el SPE en Boyacá

Figura 42 Comparativa de vacantes y oferentes registrados en el SPE en Boyacá 2015-2023 mensual.



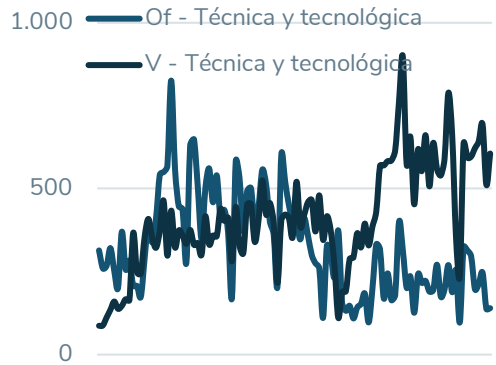
Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

Para la educación hasta secundaria en diciembre de 2021 se cerró la brecha entre oferentes y vacantes que se venia registrando desde incluso julio de 2014.



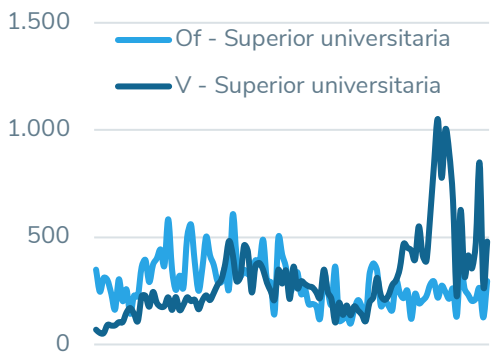
Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

La evolución del registro ha sido más volátil para los oferentes que para las vacantes, no obstante en el periodo entre enero de 2021 y julio de 2022 las vacantes fueron más que los oferentes registrados.



Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

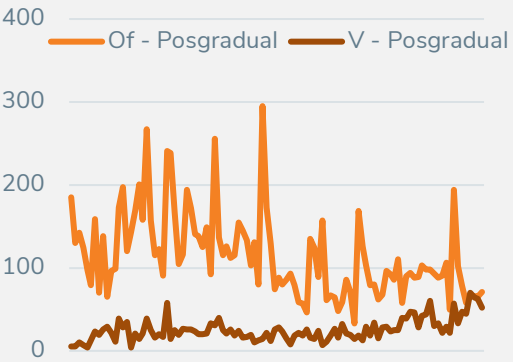
Para la formación técnica y tecnológica pese a la elevada variabilidad antes de mayo de 2020 tenían niveles similares, tras este periodo se han observado más registros de vacantes que de oferentes con este nivele educativo.



Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

El requisito de contar con educación superior hasta antes de 2022 siempre contó con menos de 500 vacantes registradas, llegando en meses de finales de 2022 y en junio de 2023 a valores superiores a 1.000 y 850 registros.

Solo hasta febrero de este año (2023) las cantidades de oferentes y vacantes han llegado a niveles similares en más de un mes. Como se observa en la gráfica de la derecha, en la mayoria de meses se presentaban amplias brechas entre las vacantes registradas y la cantidad de oferentes que buscaban empleo.



Fuente: DATAEMPLEO, SPE, 2023.

CONCLUSIONES

El mercado laboral colombiano enfrentó desafíos inéditos a partir del año 2020 debido a la pandemia. Esta situación provocó una drástica reducción en la fuerza laboral y un aumento en la tasa de desempleo nacional que llegó al 21,8% en mayo de 2020 de acuerdo con la serie desestacionalizada. No obstante, se comenzó a percibir una recuperación gradual a partir de 2021, evidenciada por el aumento en la ocupación y la disminución de la tasa de desempleo nacional a 9,3% en agosto de 2023, de acuerdo con la serie desestacionalizada. Sin embargo, la recuperación no ha sido homogénea en todo el territorio. Departamentos como Huila, Valle del Cauca y Cauca han superado sus niveles prepandémicos, esto teniendo en cuenta los datos de 2022, mientras que otros, como Meta y Quindío, sufrieron grandes declives aunque han mostrado signos de recuperación en años posteriores.

Dentro de este contexto nacional, Boyacá enfrentó retos específicos. Antes de la pandemia, el departamento ya evidenciaba una tendencia decreciente en términos de ocupación laboral, situación que se agravó en 2020. Los años 2015 y 2020 se destacan por eventos particulares: un incremento notable en la fuerza laboral en 2015 y una disminución significativa en 2020 debido a la pandemia. A pesar de estos desafíos, para 2022 se ha percibido una tendencia de recuperación en el departamento, con signos de mejora en las oportunidades laborales. Sin embargo, persisten preocupaciones como la subocupación, indicando que aún existen desafíos significativos para garantizar empleos de calidad, vista a través de la conformidad de las personas con el trabajo que desempeñan.

En relación con la capital departamental, Tunja muestra una resiliencia mayor frente a la crisis. Si bien siguió una tendencia similar a la del departamento en general, demostró una recuperación postpandemia más robusta. Esta fortaleza se ve reflejada en el incremento constante de su fuerza laboral y ocupación después del 2020. Sin embargo, aun en esta ciudad, hay inquietudes en relación con la subocupación, lo que resalta la necesidad de políticas laborales más eficaces que garanticen empleos adecuados para su población.

Boyacá presenta desigualdades notables en términos de empleo entre las áreas urbanas y rurales, con las zonas urbanas mostrando mayores tasas de desempleo y subempleo, además de la alta informalidad. También se observan desafíos laborales diferenciados entre grupos etarios, con jóvenes enfrentando mayores tasas de desempleo y subempleo. Además, el nivel educativo de la población y las demandas del mercado laboral no siempre están alineados, evidenciando la necesidad de adaptar la formación académica a las oportunidades laborales de la región. Asimismo, es fundamental abordar las diferencias de género en el mercado laboral, especialmente en sectores como construcción y minería, donde las mujeres tienden a ser tener menor participación y de acuerdo con los datos son más proporcionalmente respecto a tener este sector como sector de salida de la fuerza de trabajo o última actividad desarrollada antes de ingresar a la antes llamada inactividad.

A nivel sectorial, Boyacá ha vivido un proceso de transición en su mercado laboral. Aunque el sector agropecuario sigue siendo predominante, ha evidenciado una disminución gradual en los últimos años. Esta baja ha sido contrarrestada por el crecimiento de sectores como el comercio, la industria manufacturera, y la minería. Estos cambios indican la capacidad adaptativa del departamento y la diversificación de su economía. Sin embargo, aún existen oportunidades de empleo que están siendo subutilizadas, lo que sugiere un potencial para iniciativas que mejoren la capacitación y la conexión entre trabajadores y empleadores.

La Fuerza de Trabajo Potencial (FTP) en Boyacá es un segmento poblacional que, aunque no forma parte activa de la fuerza laboral, tiene un impacto significativo en el mercado laboral. A

partir de la reciente metodología adoptada por el DANE en 2022, se reconoce que existen individuos que buscan empleo pero no están disponibles, aquellos que están disponibles pero no buscan empleo y aquellos que simplemente desean trabajar. Los datos disponibles muestran que la Fuerza de Trabajo Potencial ha tenido un aumento sustancial desde su primera medición en 2021, experimentando un crecimiento del 70% en 2022, con 55 mil personas en este segmento.

En el mencionado periodo también se presentó el descenso de jóvenes que no trabajan ni estudian en Boyacá, lo que indica que, aunque algunos jóvenes han logrado insertarse en el mercado laboral o continuar con sus estudios, hay un grupo significativo que aún no ingresa a la actividad productiva.

Además, al analizar la evolución de la Población Fuera de la Fuerza de Trabajo (FFT) en Boyacá, es evidente un aumento continuo desde 2015, alcanzando un pico en 2021 con 442 mil personas. Sin embargo, en 2022 se observó una disminución del 13%, lo que podría indicar ciertas mejoras en las condiciones del mercado laboral o cambios en las dinámicas poblacionales. Estas variaciones en la población FFT tienen explicación, al menos contable, en dos razones, por un lado el desaliento de la población por las condiciones económicas o el estado del mercado de trabajo y por otro lado, en el aumento de las condiciones que hacen que la población no pueda/o no quiera participar en las actividades productivas.

A nivel urbano, en la ciudad de Tunja, la FFT ha mostrado una variabilidad considerable, especialmente en el contexto postpandemia. Aunque la FTP en Tunja muestra una tendencia estacional y alta variabilidad, refleja un subuso de la capacidad laboral de la ciudad, lo que sugiere que hay un segmento poblacional que podría contribuir al mercado laboral pero que aún no ha sido incorporado.

El tema de la subutilización de la fuerza laboral en Boyacá es de suma relevancia. Las cifras indican desigualdades notables entre géneros y áreas de residencia. Las mujeres, en comparación con los hombres, enfrentan altas tasas de desempleo y subempleo. Asimismo, hay una disparidad entre las áreas urbanas y rurales, donde las zonas rurales muestran un incremento en la subutilización de la fuerza laboral en 2021 y 2022.

En cuanto a la subutilización por grupo etario, los jóvenes de 18 a 28 años enfrentan desafíos significativos, especialmente en términos de obtener su primer empleo. Es crucial implementar políticas y programas que aborden la subutilización de la fuerza laboral, fomenten el empleo juvenil y mejoren las condiciones de trabajo en Boyacá.

Dentro del contexto de la Fuerza de Trabajo Potencial (FTP) y el desempleo, se revisaron los últimos sectores en donde se empleó esta población, destacando que las mujeres presentan mayores índices de desocupación o participación en FTP en la mayoría de los sectores. Sin embargo, en 2022, sectores como construcción, explotación de minas, transporte y manufactura vieron una mayor desocupación masculina. En cuanto a la edad, la mayoría de los individuos mayores de 61 años no están interesados en reincorporarse al mundo laboral, con la excepción notable del sector de la construcción. La juventud en FTP o desocupación tiende a haberse ocupado anteriormente en el comercio y el alojamiento, lo cual puede vincularse con la tendencia de trabajo estacional en estos sectores, trabajo que usualmente es ocupado por jóvenes para pagarse sus estudios.

Para la población entre 29 a 40 años se concentra el último sector de empleo en explotación de minas y administración pública. Aquellos entre 41 y 60 años muestran una inclinación hacia transporte y administración pública. Además, hay un segmento educado que está dispuesto a ingresar al sector de manufacturas. Por otro lado, al observar la subutilización de la fuerza laboral en Boyacá, se encuentra que hay indicadores de necesidades insatisfechas de empleo. Las cifras en los últimos años mostraron altas tasas de desempleo y subempleo para ambos géneros,

aunque con una brecha entre hombres y mujeres en términos de su disposición para ingresar al mercado laboral, siendo la situación de las mujeres particularmente alta, dado que de quienes no hacen parte de la Fuerza de Trabajo hay un alto porcentaje de mujeres que desearían o están disponibles a entrar a esta población.

En cuanto a las vacantes y oferentes, Boyacá ha mostrado un cambio significativo después del 2020. Anteriormente, solía haber más oferentes que vacantes disponibles. Sin embargo, esta dinámica cambió drásticamente después de la pandemia, con un notable aumento en el número de vacantes en relación con los oferentes. Este cambio, observado especialmente en agosto de 2023, refleja una transformación en la oferta y la demanda de empleo en la región, lo cual podría tener implicaciones significativas para las políticas laborales y de formación en el futuro.

Alejandra Martinez Poveda

De: contabilidadradicaciondecuentas
Enviado el: lunes, 27 de noviembre de 2023 3:07 p. m.
Para: Maria Cecilia Aljure Ortiz; Alejandra Martinez Poveda
Asunto: RV: Documentos 2 Pago Ormet Boyaca
Datos adjuntos: Documentos Segundo Pago Conenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca.zip; Formato Matriz Concepto de Cumplimiento de Obligaciones y o Productos Contractuales (1).pdf; Certificado Cumplimiento Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca.pdf; Formato Informe 2 Pago Convenio no. 441 de 2023.pdf; Memorando segundo pago Convenio no. 441 de 2023 Ormet Boyaca.pdf; certificado de aportes a seguridad social y parafiscales Mintrabajo 2023.pdf

441 de 2023

NIT/CC	RP	VALOR	No PAGO
820.002.828	162223	16.800.000,00 - **16.800.000,00**	Pago 2, del 21 de agosto al 20 de octubre.
			OTRAS RETENCIONES
0			

Cordialmente,

Grupo contabilidad
Subdirección Administrativa y Financiera
Ministerio Del Trabajo
Email: ***contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co***
Carrera 14 No. 99 – 33, Piso 6
Bogotá D.C. – Colombia

De: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Enviado: sábado, 25 de noviembre de 2023 19:59
Para: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Cc: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos 2 Pago Ormet Boyaca

Cordial saludo,

Le envio la cuenta para el trámite segundo pago Convenio no. 441 Ormet Boyaca.

Cordialmente

DIANA LUCIA CERÓN JARA
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio de Trabajo
Email: dceron@mintrabajo.gov.co
Carrera 14 No. 99-33 piso 10
Bogotá D.C

De: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 24 de noviembre de 2023 9:36 a. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Cc: Alvaro Hernando Aroca Collazos <aaroca@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos 2 Pago Ormet Boyaca

Estimada Diana

Buenos dias

Se envía adjunto lo requerido

Cordial saludo

JUAN CAMILO SAENZ RAMOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO – SUBDIRECCIÓN DE ANALISIS MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL
DIRECCIÓN DE GENERACIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR
VICEMINISTERIO DE EMPLEO Y PENSIONES - MINISTERIO DEL TRABAJO
Carrera 14 No. 99 – 33 Piso 10
Conmutador 5186868 ext 11252

De: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 24 de noviembre de 2023 8:22 a. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Cc: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos 2 Pago Ormet Boyaca

Buenos días

Se hace devolución de la cuenta de cobro, ya que se presenta las siguientes subsanaciones:

1 la certificación emitido por el revisor fiscal referente al pago de seguridad social de los ultimo seis meses no ampara el periodo a cobra, por ser una fecha muy antigua, favor ajustarla a una fecha mas reciente.

Se expide a solicitud del interesado con destino al Ministerio del Trabajo, a los treinta y un (31) días del mes de mayo de 2023.

Atentamente,

DocuSigned by:



4A5AD5B581114A2...

LIBARDO PINZON NUÑEZ

T.P. 66.370-T

PERIODO: (5)
Del 21 de agosto al 20 de octubre de 2023

Favor ajustar y enviar sobre el presente correo únicamente por el supervisor esto con el fin de evitar reprocesos y perdida de información.

Cordialmente,

Grupo contabilidad
Subdirección Administrativa y Financiera
Ministerio Del Trabajo
Email: *contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co*
Carrera 14 No. 99 – 33, Piso 6
Bogotá D.C. – Colombia

De: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 23 de noviembre de 2023 16:00
Para: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Cc: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos 2 Pago Ormet Boyaca

Cordial saludo,

Envío nuevamente los documentos por el trámite segundo pago Convenio no. 441 Ormet Boyaca.

Cordialmente

DIANA LUCIA CERÓN JARA
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio de Trabajo
Email: dceron@mintrabajo.gov.co
Carrera 14 No. 99-33 piso 10
Bogotá D.C

De: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 23 de noviembre de 2023 3:11 p. m.
Para: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Cc: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Documentos 2 Pago Ormet Boyaca

Buenos días

Se hace devolución de cuenta de cobro, ya que se presenta las siguientes subsanaciones:

1 los formatos para la cuenta de cobro deben venir el PDF
2 el formato matriz NO esta formado por el supervisor.
3 el informe de pagos esta en formato word y no esta firmado por el supervisor.

Favor ajustar y enviar sobre el presente correo únicamente por el supervisor esto con el fin de evitar reprocesos y perdida de información.

Cordialmente,

Grupo contabilidad
Subdirección Administrativa y Financiera
Ministerio Del Trabajo
Email: ***contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co***
Carrera 14 No. 99 – 33, Piso 6
Bogotá D.C. – Colombia

De: Diana Lucia Ceron Jara <dceron@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 23 de noviembre de 2023 11:25
Para: contabilidadradicaciondecuentas <contabilidadradicaciondecuentas@mintrabajo.gov.co>
Cc: Juan Camilo Saenz Ramos <jsaenz@mintrabajo.gov.co>
Asunto: Documentos 2 Pago Ormet Boyaca

Cordial saludo,

Envio la cuenta de cobro por el trámite segundo pago Convenio no. 441 Ormet Boyaca.

Cordialmente

DIANA LUCIA CERÓN JARA
Profesional Especializado
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio de Trabajo
Email: dceron@mintrabajo.gov.co
Carrera 14 No. 99-33 piso 10
Bogotá D.C

Obligación Presupuestal – Comprobante.

Usuario Solicitante:	MHmaljure	MARIA CECILIA ALJURE ORTIZ
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	36-01-01-000	MPS - GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema:	27/11/2023 12:00:00 p. m.	

REGISTRO PRESUPUESTAL DE OBLIGACION.

Numero:	771123	**Fecha Registro:**	2023-11-27	**Unidad / Subunidad ejecutora:**			36-01-01-000 MPS - GESTION GENERAL				
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Generada	**Requiere DIP:**		No	**Tipo de DIP:**		**Nro. Compromiso:**	162223	
Valor Inicial:	16.800.000,00	**Valor Total Operaciones:**	0,00				**Valor Actual:**	16.800.000,00	**Saldo x Ordenar:**	16.800.000,00	
Valor Inicial Moneda Original:	0,00	**Valor Total Operaciones Moneda Original:**	0,00				**Valor Actual Moneda Original:**	0,00	**Saldo x Ordenar Moneda Original:**	0,00	
Valor Deducciones:	0,00	**Valor Neto:**	16.800.000,00				**Valor IVA:**	0,00	**Nro. Cdp:**	57723	
Valor Deducciones Moneda:	0,00	**Valor Neto Moneda:**	0,00				**Atributo Contable:**	05-NINGUNO	**Comprobante Contable:**	39276	
TERCERO											
Identificacion:	820002828	**Razon Social:**	CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA						**Medio de Pago:**	Abono en cuenta	
CUENTA BANCARIA											
Numero:	616671806	**Banco:**	BANCO DE BOGOTA S. A.				**Tipo:**	Corriente	**Estado:**	Activa	
CUENTA X PAGAR				**CAJA MENOR**							
Numero:	803123	**Tipo:**	Adquisicion de Servicios a Personas Declarantes	**Identificacion:**					**Fecha de Registro:**		
DOCUMENTO SOPORTE											
Numero:	441/23	**Tipo:**	CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS				**Fecha:**	2023-11-27			

ITEM PARA AFECTACION DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	ATRIBUTO CONTABLE	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION	VALOR ACTUAL	SALDO X ORDENAR
000 MPS - GESTION GENERAL	C-3602-1300-14-0-3602027-02 ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE APOYO	Nación	10	CSF	05-NINGUNO					
						Total:	16.800.000,00	0,00	16.800.000,00	16.800.000,00

Objeto:	2 PAGO, PERIODO A COBRAR DEL 21 DE AGOSTO AL 20 DE OCTUB RE DE 2023

PLAN DE PAGOS

DEPENDENCIA DE AFECTACION DE PAC	POSICION DEL CATALOGO DE PAC	FECHA DE PAGO	ESTADO	VALOR A PAGAR
000 MPS - GESTION GENERAL	3-8 CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2023-11-30	Generada	16.800.000,00

FIRMA(S) RESPONSABLE(S)

Orden de pago Presupuestal de gastos Comprobante

Usuario Solicitante:	MHjcbocane	JUAN CARLOS BOCANEGRA MANCILLA
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	36-01-01-000	MPS - GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema:	2023-12-05-7:37 a. m.	

ORDEN DE PAGO PRESUPUESTAL

Número:	418259123	**Fecha Registro:**	2023-11-27	**Unidad / Subunidad ejecutora:**	36-01-01-000 MPS - GESTION GENERAL				
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Pagada	**Nro Obligación:**	771123	**Comprobante Contable de la Generación:**			
Fecha Máxima Pago:	2023-11-29	**Código de Referencia:**	04500065000418259123	**Tipo de Moneda:**	COP-Pesos	**Tasa de Cambio:**	0,00		
Valor Bruto:	16.800.000,00	**Valor Deducciones:**	0,00	**Valor Neto:**	16.800.000,00	**Saldo x Pagar:**	0,00		

VALORES PAGADOS

TRM Pago		**Valor Bruto**	**16.800.000,00**	Valor Deducciones	0,00	Valor Neto	**16.800.000,00**	Moneda Base Compra		**Valor MBC**

REINTEGROS

Números				**No Recaudo:**	
Bruto Reintegrado Pesos:	0,00	**Reintegrado Deducciones Pesos:**	0,00	**Reintegrado Neto Pesos:**	0,00
Bruto Reintegrado Moneda:	0,00	**Reintegrado Deducciones Moneda:**	0,00	**Reintegrado Neto Moneda:**	0,00

TERCERO DE LA ORDEN DE PAGO

Identificación:	820002828	**Razón Social:**	CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA	**Medio de Pago:**	Abono en cuenta

CUENTA BANCARIA

Número:	616671806	**Banco:**	BANCO DE BOGOTA S. A.	**Tipo:**	Corriente	**Estado:**	Activa

TESORERIA	DOCUMENTO SOPORTE					
13-01-01-DT - DIRECCION TESORO NACION DGCPTN	**Número:**	441 DE 2023, PAGO 2 ULT, 60%	**Tipo:**	CONVENIO	**Fecha:**	2023-11-27

Tipo Beneficiario Pago 01 - Beneficiario final

ITEM PARA AFECTACION DE GASTOS

DEPENDENCIA / POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	REC	SIT	VALOR		VALOR PAGADO	VALOR REINTEGRADO		USO DE PROYECTOS ESPECIALES			
				PESOS	MONEDA	PESOS	PESOS	MONEDA EXTRANJERA	USO DE PROYECTO	MONEDA	TASA DE CAMBIO	VALOR MONEDA
000 MPS - GESTION GENERAL / C-3002-1300-14-0-3002027-02 ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE POLITICAS PUBLICAS PARA LA GENERACION Y FORMALIZACION DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE - FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIEN												
	Nación	10	CSF	16.800.000,00	0,00	16.800.000,00				Pesos	0,00	0,00

LINEAS DE PAGO VINCULADA

DEPENDENCIA PARA AFECTACION DE PAC	POSICION DEL CATALOGO DE PAC	FECHA	VALOR	ATRIBUTO LINEA DE PAGO	ESTADO
000 - MPS - GESTION GENERAL	3-8 - CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2023-11-30	16.800.000,00	05 NINGUNO	Pagada

FIRMA(S) RESPONSABLE(S)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

No. Radicado: 08SI2024210000000002776
Fecha: 2024-02-23 10:53:31 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: DIRECCION DE GENERACION Y PROTECCION DEL EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR
Destinatario GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL
Anexos: 0 Folios: 1
08SI2024210000000002776

Bogotá D.C., febrero 23 de 2024

MEMORANDO

PARA: **CARLA ESTEFANÍA POVEDA GUTIÉRREZ**
COORDINADORA GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL

DE: **ÁLVARO HERNANDO AROCA COLLAZOS**
SUBDIRECTOR DE ANÁLISIS, MONITOREO Y PROSPECTIVA LABORAL

ASUNTO: **LIQUIDACIÓN CONVENIO NO. 441 DE 2023 ORMET BOYACÁ – CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ CREPIB**

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Cordial saludo,

Atentamente remito los documentos para el trámite del acta liquidación del **Convenio No. 441 de 2023**, suscrito con el **Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá CREPIB, Entidad Operadora del ORMET Boyacá**. Para tales efectos anexo los siguientes documentos:

1. Formato Acta Liquidación para revisión y aprobación.
2. Certificación de cumplimiento para la liquidación.
3. Formato GC-I-02-F-01 Informe final.
4. Matriz de cumplimiento final.
5. CDP y RP
6. Certificación del cumplimiento pagos a los Sistemas de Salud, Riesgos Profesionales y Pensiones.
7. Certificado de pagos del Grupo de Tesorería de la Subdirección Administrativa y Financiera del Ministerio.

Asimismo, certifico que el contratista presentó los informes correspondientes, cumpliendo a satisfacción con las actividades requeridas.

Atentamente,

Recibido
26 AGO 2024

ÁLVARO HERNANDO AROCA COLLAZOS
Subdirector de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral

Elaboró:
Nombre: Juan Camilo Sáenz
Cargo: Profesional Especializado
Oficina: SAMPL

Revisó:
Nombre: Juan Camilo Sáenz
Cargo: Profesional Especializado
Oficina: SAMPL

Aprobó:
Nombre: Juan Camilo Sáenz
Cargo: Profesional Especializado
Oficina: SAMPL

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE TESORERÍA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

C E R T I F I C A

Que se han cancelado las sumas que a continuación se relacionan de acuerdo con la siguiente información:

Razón Social: ….. CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA
Identificación: …. 820002828
Contrato No. …… 441 DE 2023

ORDEN DE PAGO	COMPROMISO N°	FECHA DE PAGO	VALOR BRUTO
296824123	162223	2023-09-07	$ 11.200.000,00
418259123		2023-11-29	$ 16.800.000,00
TOTAL PAGADO			**$ 28.000.000,00**

Se expide la presente certificación a solicitud del Supervisor, a los quince (15) días del mes de agosto de 2024.

MARIA PATRICIA MOSQUERA JURADO

Elaboró:
Deisy Johana Cruz M
Secretario Ejecutivo
Grupo de Tesoreria

EL SUSCRITO REVISOR FISCAL DEL CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA – CREPIB

Certifica:

Que el Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá – CREPIB con NIT 820.002.828-5, y su Representante legal han cumplido y se encuentran al día con las obligaciones provenientes del sistema de salud, riesgos profesionales, pensiones, aportes a la caja de compensación familiar, SENA y ICBF. (Últimos seis meses).

Igualmente informo que el CREPIB dentro de su estructura de funcionamiento y durante los últimos (6) meses, no cuenta con vinculación laboral, por tanto no tiene la obligación del pago de aportes parafiscales, por cuanto se han celebrado convenios de aportes en especie y estos convenios han suministrado el personal asumiendo los sueldos, prestaciones sociales y aportes parafiscales.

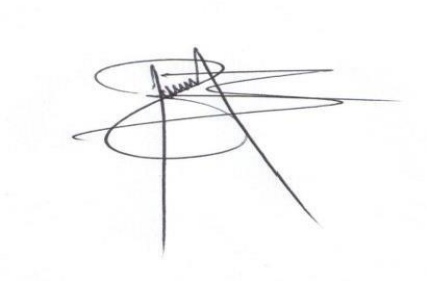
Respecto a la Ley 1393 de junio 12 de 2010, el CREPIB, exige a las personas que prestan sus servicios al Centro que deben estar inscritos al sistema de seguridad social y realizando sus aportes a salud, pensión y ARL para poder desarrollar sus funciones.

Certifico que igualmente el Centro se encuentra al día en la presentación y pago de las declaraciones de retención en la fuente, de IVA, además, la declaración de ingresos y patrimonio de las cuales el Centro es responsable.

La anterior certificación se expide de conformidad con lo consagrado en el Artículo 50 de la Ley 789 de 2002.

Se expide a solicitud del interesado, el 24 noviembre de 2023, con destino al Ministerio de Trabajo.

Atentamente,



LIBARDO PINZON NUÑEZ

T.P. 66.370-T

CÁMARA DE COMERCIO DE TUNJA

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Fecha expedición: 27/07/2024 - 10:50:22
Valor 0

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN pUfDCRD1fp

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=38 y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 019/12. Para uso exclusivo de las entidades del Estado

CON FUNDAMENTO EN LAS INSCRIPCIONES DEL REGISTRO DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y DE LA ECONOMIA SOLIDARIA, LA CÁMARA DE COMERCIO CERTIFICA:

NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

Razón Social : CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA
Sigla : CREPIB
Nit : 820002828-5
Domicilio: Tunja, Boyacá

INSCRIPCIÓN

Inscripción No: S0501410
Fecha de inscripción: 25 de septiembre de 2000
Ultimo año renovado: 2024
Fecha de renovación: 27 de marzo de 2024
Grupo NIIF : GRUPO II

UBICACIÓN

Dirección del domicilio principal : BARRIO LA COLINA BLOQUE6 CASA 3 AV NORTE NRO. 39-115, UPTC - Urapanes
Municipio : Tunja, Boyacá
Correo electrónico : contabilidad@crepib.org.co
Teléfono comercial 1 : 3108024164
Teléfono comercial 2 : 3102892343
Teléfono comercial 3 : 3205727468

Dirección para notificación judicial : BARRIO LA COLINA BLOQUE6 CASA 3 AV NORTE NRO. 39-115, UPTC - Urapanes
Municipio : Tunja, Boyacá
Correo electrónico de notificación : contabilidad@crepib.org.co

La persona jurídica **SI** autorizó para recibir notificaciones personales a través del correo electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 291 del Código General del Proceso y del 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

CONSTITUCIÓN

Por Acta del 06 de septiembre de 2000 de la Asamblea De Constitucion , inscrito en esta Cámara de Comercio el 25 de septiembre de 2000, con el No. 2685 del Libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro, se constituyó la entidad sin ánimo de lucro

de naturaleza Asociación denominada CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA, Sigla CREPIB.

ENTIDAD QUE EJERCE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL.

GOBERNACIóN DE BOYACá

REFORMAS ESPECIALES

Por Acta No. 001 del 14 de marzo de 2019 de la Asamblea General de Tunja, inscrito en esta Cámara de Comercio el 11 de julio de 2019, con el No. 23241 del Libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro, se decretó REFORMA DE ESTATUTOS ARTICULO 28 FUNCIONES DE EL DIRECTOR EJECUTICO Y 26 ATRIBUCIONES AL CONSEJO DIRECTIVO

Por Acta No. 3 del 29 de noviembre de 2022 de la Asamblea General de Tunja, inscrito en esta Cámara de Comercio el 30 de marzo de 2023, con el No. 27218 del Libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro, se decretó REFORMA INTEGRAL DE ESTATUTOS

TÉRMINO DE DURACIÓN

La persona jurídica no se encuentra disuelta y su duración es hasta el 05 de septiembre de 2050.

OBJETO SOCIAL

Objeto social. Objetivo General. Gestionar todas las acciones tendientes al logro de la productividad, desarrollo e inversión del sector empresarial y de emprendimiento de la región de Boyacá y del país, a través de la innovación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de tecnología del país al exterior. Objetivos específicos. 1. Cooperar para la consolidación del Sistema Regional y Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, a través de estudios de mercado, realización de encuestas de opinión pública y otras actividades profesionales, científicas y técnicas. 2. Aportar al fortalecimiento del Sistema Regional y Nacional de Competitividad, al desarrollo e inversión en el sector empresarial y del emprendimiento. 3. Contribuir a la formación de una nueva cultura del emprendimiento y empresarial basada en la innovación y el conocimiento. 4. Contribuir a la reconversión y modernización productiva mediante trabajo conjunto entre los demandantes y oferentes tecnológicos. 5. Servir de enlace entre el sector empresarial de la región y del país, así como de las entidades del orden Departamental, Nacional e Internacional que fomenten el desarrollo tecnológico, competitivo, de innovación e inversión. 6. Contribuir a generar en los emprendedores y los empresarios hábitos permanentes de innovación con visión de futuro. 7. Celebrar o ejecutar por cuenta propia o por terceros, o en participación con ellos, todos los actos, contratos y operaciones que sean necesarios o convenientes para el desarrollo del objeto de CREPIB, tales como: convenios y contratos de cooperación, asesoría y

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 019/12. Para uso exclusivo de las entidades del Estado

consultoría, adquirir, enajenar, dar y tomar en arrendamiento bienes muebles o inmuebles, pignorarlos o hipotecarlos, según el caso, girar, aceptar, descontar, ceder, protestar y en general, negociar toda clase de títulos valores, dar y recibir dinero en mutuo y colaborar con otras entidades que desarrollen actividades semejantes, invertir sus excedentes de tesorería, celebrar toda clase de actos contratos y operaciones con instituciones financieras o aseguradoras, todo ello con sujeción a las normas legales y a lo dispuesto en estos estatutos. 8. Registrar obras, marcas de productos y servicios, patentes, modelos de utilidad, diseños industriales y otras clases de derechos protegidos por la propiedad intelectual. 9. Organizar, promover y financiar organizaciones y actividades con el fin de facilitar, apoyar o desarrollar las actividades de CREPIB, así como participar en esas actividades u organizaciones, pudiendo inclusa hacer aportes en dinero, especie o servicios para tales fines. 10. Desarrollar su objeto dentro y fuera de los límites territoriales de la República de Colombia, para lo cual podrá realizar la apertura de sedes o subsedes de CREPIB en cualquier lugar del territorio nacional u otros países o suscribir todo tipo de actos contratos u operaciones con organizaciones internacionales o locales que funcionen u operen en esos territorios. 11. Participar en convocatorias, licitaciones o concursos, que tengan relación directa o indirecta con el objeto de CREPIB. 12. Realizar actividades de consultoría de gestión como aporte a la promoción del desarrollo empresarial y el emprendimiento. 13. Desarrollar actividades de investigación y desarrollo experimental en el campo de las ciencias sociales y las humanidades. 14. Celebrar o ejecutar por cuenta propia o por terceros, o en participación con ellos, todos los actos, contratos y operaciones, incluida la comercialización de servicios y/o productos, investigaciones y demás relacionados con el objeto de CREPIB. Parágrafo primero: Para el desarrollo del objeto indicado, el centro podrá adquirir y enajenar toda clase de bienes a cualquier título; grabar y limitar dominio, dar y recibir dinero en mutuo; asociarse con otras personas naturales y jurídicas del país y del extranjero; aceptar donaciones, herencias o legados; celebrar cualquiera de los contratos y convenios contemplados en la legislación sobre ciencia y tecnología, y en general, realizar todos los actos, contratos y convenios que se relacionen directamente con su objeto y los que tengan como finalidad ejercer los derechos y deberes o cumplir las obligaciones legales, estatutarias, contractuales o convencionales de su existencia y funcionamiento. Parágrafo segundo: La forma de operación del Centro será de carácter real y virtual. Real, en el sentido de que su dotación física será la necesaria para promover el cumplimiento de sus objetivos, en cuanto propenderá por la construcción de laboratorios propios e instalaciones para su funcionamiento, de acuerdo con los recursos disponibles y a las necesidades del desarrollo del Departamento de Boyacá y del país. Virtual porque se apoyará en los recursos físicos y humanos disponibles en centros de investigación, universidades, consultores y empresas de la región, a nivel nacional e internacional, mediante acuerdos interinstitucionales y la mejor utilización de las capacidades existentes, prestando el mismo servicio a los empresarios del departamento, independientemente del tamaño de la empresa.

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 019/12 para uso exclusivo de las entidades del Estado

FACULTADES Y LIMITACIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL

Facultades del representante legal. EL Centro tendrá un Director Ejecutivo que será nombrado por el Consejo Directivo por un término indefinido y podrá ser removido en cualquier momento por el mismo Consejo Directivo. El Director Ejecutivo deberá acreditar estudios superiores y experiencia en el campo de gerencia de empresas y formulación y dirección de proyectos. En caso de ausencia temporal o absoluta del Director Ejecutivo, el Consejo Directivo designará a la persona que deba reemplazarlo. El Director Ejecutivo será el representante legal del Centro Parágrafo: El Director Ejecutivo, no podrá tener al mismo tiempo las calidades, de representante de alguno de los miembros del Centro y a su vez de Director Ejecutivo. Funciones. El Director Ejecutivo del Centro tendrá las siguientes funciones: A. Dirigir al Centro de conformidad con las decisiones de la Asamblea General, el Consejo Directivo y los presentes estatutos. B. Someter a la aprobación del Consejo Directivo los planes, programas y proyectos que ha de realizar el Centro y ajustarlos a las recomendaciones que se le impartan. C. Representar judicial y extrajudicialmente al Centro, por sí o por conducta de apoderado. D. Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos, acuerdos y decisiones de la Asamblea General y del Consejo Directivo. E. Nombrar el personal del Centro de acuerdo con la estructura y la planta de personal aprobada por el Consejo Directivo y celebrar los contratos del caso. F. Contratar, cuando sea necesario, los servicios profesionales independientes, personas naturales y personas jurídicas para adelantar actividades del Centro con base en los proyectos aprobados. G. Suscribir los actos y contratos del Centro cuya cuantía no exceda el equivalente de cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes, así como aquellos que superen dicho monto cuando haya sido autorizado previamente por el Consejo Directivo, o la Asamblea General. H. Rendir los informes sobre las actividades del Centro que le correspondan o le sean autorizadas por la Asamblea General y el Consejo Directivo. I. Presentar a la Asamblea y al Consejo Directivo, los estados financieros y los balances del Centro. J. Presentar el presupuesto de ingresos y gastos del Centro al Consejo Directivo para su aprobación. K. Cuidar, vigilar y administrar los bienes del Centro. L. Suscribir los convenios con otras instituciones en desarrollo de la misión del Centro. M. Las demás que le asignen los estatutos, reglamentos y decisiones de la Asamblea General o det Consejo Directivo.

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 019/12. Para uso exclusivo de las entidades del Estado

NOMBRAMIENTOS

REPRESENTANTES LEGALES

Por Acta No. 002-2023 del 16 de mayo de 2023 de la Consejo Directivo, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 30 de mayo de 2023 con el No. 27658 del libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION

DIRECTORA EJECUTIVA	ROSA NELY PEREZ MARTINEZ	C.C. No. 23.856.206

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
PRINCIPALES		
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT No. 891.801.240-1
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA	NIT No. 891.800.330-1
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	C.C. No. 4.261.306
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA	NIT No. 891.800.238-1
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	DEPARTAMENTO DE BOYACA	NIT No. 891.800.498-1
SUPLENTES		
MIEM.SUPLE.CONS.DIREC.REPR. FEDERICO GARDENR	EMPRESA DE FOSFATOS DE BOYACA S.A. FDB S.A.	NIT No. 891.855.573-0
MIEMBRO SUPLENTE CONSEJO DIRECTIVO	JOSE LUIS NIÑO AMEZQUIT	C.C. No. 80.039.868
MIEM.SUPLE.CONS.DIREC.REPR. FABIO ALBERTO MEDRANO REYES	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT No. 891.801.240-1

Por Acta No. 001 del 24 de abril de 2024 de la Asamblea General Ordinaria, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 27 de junio de 2024 con el No. 29315 del libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro, se designó a:

PRINCIPALES

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT No. 891.801.240-1
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA	NIT No. 891.800.330-1
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	C.C. No. 4.261.306

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 019/12. Para uso exclusivo de las entidades del Estado

MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	CAMARA DE COMERCIO DE TUNJA	NIT No. 891.800.238-1
MIEMBRO PRINCIPAL CONSEJO DIRECTIVO	DEPARTAMENTO DE BOYACA	NIT No. 891.800.498-1

Por Acta No. 1 del 18 de agosto de 2020 de la Asamblea General, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 30 de noviembre de 2020 con el No. 24624 del libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro, se designó a:

SUPLENTES

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
MIEM.SUPLE.CONS.DIREC.REPR. FEDERICO GARDENR	EMPRESA DE FOSFATOS DE BOYACA S.A. FDB S.A.	NIT No. 891.855.573-0
MIEMBRO SUPLENTE CONSEJO DIRECTIVO	JOSE LUIS NIÑO AMEZQUIT	C.C. No. 80.039.868
MIEM.SUPLE.CONS.DIREC.REPR. FABIO ALBERTO MEDRANO REYES	MUNICIPIO DE PAIPA	NIT No. 891.801.240-1

REVISORES FISCALES

Por Acta No. 001 del 24 de abril de 2024 de la Asamblea General Ordinaria, inscrita/o en esta Cámara de Comercio el 27 de junio de 2024 con el No. 29316 del libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION	T. PROF
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	NELSON JAVIER QUIROZ PATIÑO	C.C. No. 7.170.995	156638-T
REVISOR FISCAL SUPLENTE	MARLEN MADERO ESCOBAR	C.C. No. 40.016.890	153749-T

REFORMAS DE ESTATUTOS

Los estatutos de la sociedad han sido reformados así:

DOCUMENTO	INSCRIPCIÓN
*) D.P. del 09 de febrero de 2012 de la El Comerciante	13237 del 09 de febrero de 2012 del libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro
*) Acta No. 001 del 14 de marzo de 2019 de la Asamblea General	23241 del 11 de julio de 2019 del libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro
*) Acta No. 3 del 29 de noviembre de 2022 de la Asamblea General	27218 del 30 de marzo de 2023 del libro I del Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro

RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE INSCRIPCIÓN

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 019/12. Para uso exclusivo de las entidades del Estado

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 962 de 2005, los Actos Administrativos de registro quedan en firme, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos. Para estos efectos, se informa que para la CÁMARA DE COMERCIO DE TUNJA, los sábados **NO** son días hábiles.

Una vez interpuestos los recursos, los Actos Administrativos recurridos quedan en efecto suspensivo, hasta tanto los mismos sean resueltos, conforme lo prevé el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

A la fecha y hora de expedición de este certificado, NO se encuentra en curso ningún recurso.

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

Actividad principal Código CIIU: M7020
Actividad secundaria Código CIIU: M7490
Otras actividades Código CIIU: M7220 N8230

LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO, AGENCIAS Y SUCURSALES, QUE LA PERSONA JURÍDICA TIENE MATRICULADOS EN OTRAS CÁMARAS DE COMERCIO DEL PAÍS, PODRÁ CONSULTARLA EN WWW.RUES.ORG.CO.

INFORMA - TAMAÑO DE EMPRESA

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es MICRO EMPRESA.

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria : $834.190.123,00
Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el periodo - CIIU : M7020.

Este certificado refleja la situación jurídica registral de la entidad, a la fecha y hora de su expedición.

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 019/12. Para uso exclusivo de las entidades del Estado

IMPORTANTE: La firma digital del secretario de la CÁMARA DE COMERCIO DE TUNJA contenida en este certificado electrónico se encuentra emitida por una entidad de certificación acreditada por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC), de conformidad con las exigencias establecidas en la Ley 527 de 1999 para validez jurídica y probatoria de los documentos electrónicos.

La firma digital no es una firma digitalizada o escaneada, por lo tanto, la firma digital que acompaña este documento la podrá verificar a través de su aplicativo visor de

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN pUfDCRD1fp

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a https://sii.confecamaras.co/vista/plantilla/cv.php?empresa=38 y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario contados a partir de la fecha de su expedición.

documentos pdf.

La firma mecánica que se muestra a continuación es la representación gráfica de la firma del secretario jurídico (o de quien haga sus veces) de la Cámara de Comercio quien avala este certificado. La firma mecánica no reemplaza la firma digital en los documentos electrónicos.

Al realizar la verificación podrá visualizar (y descargar) una imagen exacta del certificado que fue entregado al usuario en el momento que se realizó la transacción.



EL SECRETARIO
FERNANDO LOPEZ G.

***** FINAL DEL CERTIFICADO *****

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 019/12. Para uso exclusivo de las entidades del Estado

Reporte Compromiso Presupuestal de Gasto Comprobante

Usuario Solicitante:	MHilopez	INGRID JOHANA LOPEZ BUITRAGO
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	36-01-01-000	MPS - GESTION GENERAL
Fecha y Hora Sistema:	2024-06-21-11:32 a. m.	

REGISTRO PRESUPUESTAL DEL COMPROMISO

Con base en el CDP No: 57723 de fecha 2023-03-15. Se hizo el registro presupuestal con el siguiente detalle

Número:	162223	**Fecha Registro:**	2023-06-15	**Unidad / Subunidad Ejecutora:**		36-01-01-000 MPS - GESTION GENERAL			
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Con Obligacion			**Tipo de Moneda:**	COP-Pesos	**Tasa de Cambio:**	0,00
Valor Inicial:	28.000.000,00	**Valor Total Operaciones:**	0,00			**Valor Actual:**	28.000.000,00	**Saldo x Obligar:**	0,00

TERCERO ORIGINAL

Identificación: NIT	820002828	**Razón Social:**	CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA	**Medio de Pago:**	Abono en cuenta

CUENTA BANCARIA

Número:	616671806	**Banco:**	BANCO DE BOGOTA S. A.	**Tipo:**	Corriente	**Estado:**	Activa

ORDENADOR DEL GASTO

Identificación:	1053329645	**Nombre:**	GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO	**Cargo:**	SECRETARIO GENERAL

CAJA MENOR				VIÁTICOS				DOCUMENTO SOPORTE					
Identificación:		**Fecha de Registro:**		**Genera Viáticos:**	No	**Num. Solicitud de Comisión:**		**Número:**	441 DE 2023	**Tipo:**	CONVENIO	**Fecha:**	2023-06-15

ÍTEM PARA AFECTACIÓN DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICIÓN CATÁLOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACIÓN	VALOR INICIAL	VALOR OPERACIÓN	VALOR ACTUAL	SALDO X OBLIGAR
000 MPS - GESTION GENERAL	C-3602-1300-14-0-3602027-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE APOYO AL FORTALECIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA GENERACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE - FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE ANÁLISIS E IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIEN	Nación	10	CSF		28.000.000,00	0,00		
					Total:	28.000.000,00	0,00	28.000.000,00	0,00

Objeto:	AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ECONÓMICOS CON EL ORMET BOYACÁ PARA FORTALECER EL DESARROLLO DE INICIATIVAS DE INVESTIGACIÓN EN LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS PARA EL ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y PROSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO A NIVEL REGIO

PLAN DE PAGOS

DEPENDENCIA DE AFECTACION DE PAC		POSICION DEL CATALOGO DE PAC		FECHA	VALOR A PAGAR	SALDO POR OBLIGAR	LINEA DE PAGO
000	MPS - GESTION GENERAL	3-8	CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2023-12-31	28.000.000,00	0,00	NINGUNO

Bogotá, 24/09/2024

CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO PARA LA LIQUIDACION DEL CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023

La Supervisora **Diana Lucia Cerón Jara** -Profesional Especializada de la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral del **MINISTERIO DEL TRABAJO**, certifica que el **CENTRO REGIONAL DE GESTION PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACION DE BOYACA** con NIT No. 820002828-5, entidad operadora del Ormet Boyacá, cumplió a entera satisfacción del **MINISTERIO DEL TABAJO** con el objeto, con las obligaciones pactadas, con los cronogramas establecidos y con las demás condiciones del **CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023,** por lo tanto, es procedente adelantar su liquidación.

Que el valor total del **CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023** se estableció en la suma de hasta **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 40.000.000),** incluidos todos los costos directos, impuestos, tasas y contribuciones que con lleve la celebración y ejecución total del convenio.

APORTES DE LAS PARTES:

APORTES DEL MINISTERIO: El Ministerio del Trabajo aportó la suma de **VEINTIOCHO MILLONES DE PESOS M/CTE ($28.000.000),** correspondientes al 70% del valor total del convenio.

APORTES DEL OPERADOR: El Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá aportó la suma de **DOCE MILLONES DE PESOS M/CTE. ($12.000.000),** correspondientes al 30% del valor total del convenio.

Que los recursos del **CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023,** fueron ejecutados de la siguiente manera:

RESUMEN PRESUPUESTAL

VALOR TOTAL CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023	**$40.000.000,00**
VALOR EJECUTADO	**$40.000.000,00**
TOTAL GIRADO POR EL MINISTERIO	**$28.000.000,00**
VALOR DE APORTES EN DINERO DEL ASOCIADO -ORMET BOYACÁ	**$12.000.000,00**
VALOR NO EJECUTADO	**$0,00**
SALDO A FAVOR DEL ASOCIADO / CONTRATISTA	**$0,00**
SALDO POR LIBERAR /LIBERADO	**$0,00**

(*) NOTA.- El CENTRO REGIONAL DE GESTIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA INNOVACIÓN DE BOYACÁ -ENTIDAD OPERADORA DEL ORMET BOYACÁ, realizó los aportes pactados en dinero, como

consta en la certificación de contrapartida, suscrita por el Representante Legal y el Contador del CREPIB, los cuales fueron ejecutados en su totalidad.

RESUMEN MATRIZ DE CUMPLIMIENTO:

COMPROMISOS ESPECÍFICOS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	PRODUCTO ENTREGADO
1. Elaborar un cronograma de actividades y plan de trabajo para revisión y aprobación del supervisor y comité técnico del convenio.	100%	Matriz de cumplimiento.
2. Disponer de los recursos humanos y personal idóneo para realizar las actividades del objeto de acuerdo a las especificaciones técnicas.	100%	Matriz de cumplimiento.
3. Disponer de los recursos de naturaleza técnica e institucional que sean necesarios para cumplir el objeto del Convenio, de acuerdo con su capacidad operativa y las especificaciones técnicas.	100%	Matriz de cumplimiento.
4. Analizar las características de la evolución económica, social o legal de los principales sectores que pueden influir en las capacidades de generación de empleo o demanda de trabajo.	100%	Matriz de cumplimiento.
5. Examinar los procesos de recuperación económica y del empleo en los diferentes sectores de la economía Boyacense y determinar patrones que reflejen asimetrías intersectoriales.	100%	Matriz de cumplimiento.
6. Revisar las características de la Fuerza de trabajo desocupada y potencial dada su relevancia en la oferta laboral hacia los sectores económicos del departamento.	100%	Matriz de cumplimiento.
7. Proponer medidas para reducir las desigualdades en la generación de empleo entre diferentes sectores económicos y grupos poblacionales en Boyacá.	100%	Matriz de cumplimiento.
8. Presentación resultados del estudio y socialización de resultados a los actores claves del territorio.	100%	Matriz de cumplimiento.
9. Elaborar un informe financiero al finalizar el plazo de ejecución del Convenio, dando cuenta de los manejos financieros del total de los recursos del convenio tanto de los aportes del Ministerio como de los aportes del operador.	100%	Matriz de cumplimiento.

GARANTÍA:

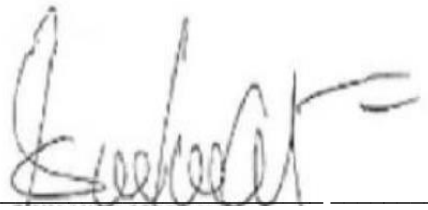
Para el CONVENIO DE ASOCIACIÓN No. 441 DE 2023, el Asociado constituyó las Garantías exigiadas por el Ministerio del Trabajo, así:

ASEGURADORA: SEGUROS DEL ESTADO S.A.				
No. PÓLIZA	RIESGOS A AMPARAR DERIVADOS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO	VIGENCIA		Valor
		Desde dd/mm/aaaa	Hasta dd/mm/aaaa	
39-44-101151588 (Anexo 0)	CUMPLIMIENTO	14/06/2023	20/02/2024	$10.000.000.00
	CALIDAD DEL SERVICIO	14/06/2023	20/02/2024	$8.000.000.00
	PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES LEGALES E INDEMNIZACIONES LABORALES	14/06/2023	20/10/2026	$2.000.000.00

Por lo tanto, es procedente adelantar la liquidación del contrato, para lo cual se anexa:

- ✓ Memorando solicitud de liquidación, suscrito por la supervisión, Radicado del Gestor Documental No. 08SI2024210000000002776 del 23 de febrero de 2024.
- ✓ Relación de pagos expedida por la Coordinadora del Grupo de Tesorería de la Subdirección Administrativa y Financiera del MINISTERIO de fecha 15 de agosto de 2024.
- ✓ Certificación suscrita por el Representante Legal del Centro Regional de Gestión para la Productividad y la Innovación de Boyacá, Entidad Operadora del Ormet Boyacá con NIT: 820002828-5 respecto del "Cumplimiento a los Sistemas de Salud, Riesgos Profesionales y Pensiones".
- ✓ Soporte de liberación/fenecimiento de saldos, emitido por la Coordinadora del Grupo de Presupuesto del Ministerio del Trabajo.

Para constancia firma:



DIANA LUCIA CERON JARA
Profesional Especializado código 2028 grado 22
Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio del Trabajo