REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CAUCA
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD

Gobernación del Cauca

Nombre del proyecto:

CONTRIBUCIÓN A LA DINAMIZACIÓN DEL ECOSISTEMA DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

POPAYÁN
NOVIEMBRE DEL 2024

Contenido

RESUMEN 4

CAPITULO I 5

1. IDENTIFICACIÓN 5

1.1. Datos Básicos del Proyecto 5

2. CONTRIBUCIÓN DEL PROYECTO A LA POLÍTICA PÚBLICA 5

3. ANTECEDENTES 6

4. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA 12

4.1 Identificación de problemática 12

4.2 Definición del problema 18

4.2.1 Problema Central 18

4.2.2 Descripción de la situación existente 19

4.2.3 Magnitud – Indicadores de línea de base 19

5. IDENTIFICACIÓN DE PARTICIPANTES 19

5.1 Análisis de participantes 22

6. POBLACIÓN AFECTADA POR EL PROBLEMA 22

6.1 Localización especifica del proyecto 22

6.2 Población objetivo de la intervención 23

6.2.1 Características demográficas de la población objetivo 23

6.2.2 Selección o priorización de la población objetivo 24

7. OBJETIVOS 24

7.1 Objetivo general 25

7.2 Indicadores para medir el objetivo general 25

7.3 Relaciones entre las causas y los objetivos específicos 25

8. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN 26

8.1. Evaluaciones a realizar 26

9. JUSTIFICACION 26

10. MARCO LEGAL 27

CAPITULO II 29

11. PREPARACIÓN DE LA ALTERNATIVA 29

11.1 Estudio de necesidades 29

11.2 Análisis técnico de la alternativa 30

11.2.1 Resumen de la Alternativa 30

11.3 Localización de la alternativa 31

11.3.1 Factores analizados

11.4 Cadena de valor 32

11.4.1. Costo total de la alternativa 32

12. DESCRIPCION DETALLADA DE LA ALTERNATIVA 33

12.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 1 33

12.1.1 ACTIVIDAD 1.1. 33

12.1.2 ACTIVIDAD 1.2. 36

12.1.3 ACTIVIDAD 1.3. 36

12.2 OBJETIVO ESPECÍFICO 2 37

12.2.1 ACTIVIDAD 2.1 38

12.2.2 ACTIVIDAD 2.2 38

12.2.3 ACTIVIDAD 2.3 39

13. RIESGOS 40

13.1 Análisis de riesgos 40

14. INGRESOS Y BENEFICIOS 41

14.1 Ingresos/beneficios 41

77 42

15. PROGRAMACIÓN 42

15.1 Programación de productos 42

15.2 Programación de indicadores de gestión 42

15.3 Fuentes de financiación 43

16. MARCO LÓGICO DEL PROYECTO – RESUMEN 43

18. ANEXOS 47

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Síntesis del proyecto 5
Tabla 2. Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026 5
Tabla 3. Plan de Desarrollo Departamental 6
Tabla 4. Relacionamiento problema, causas y efectos 18
Tabla 5. Identificación de participantes 19
Tabla 6. Población afectada por el problema 22
Tabla 7. Localización del Proyecto 23
Tabla 8. Población Objetivo 23
Tabla 9. Localización Específica 23
Tabla 10. Caracterización de población afectada 24
Tabla 11. Indicadores para medir el objetivo general 25
Tabla 12. Relación Causa objetivos específicos 25
Tabla 13. Alternativas de solución 26
Tabla 14. Estudio de necesidades 29
Tabla 15. Análisis de Riesgos 40
Tabla 16. Ingresos/beneficios 41
Tabla 17. Indicador de Producto 42
Tabla 18. Indicador de gestión 42
Tabla 19. Fuentes de Financiación 43
Tabla 20. Matriz de Marco Lógico 43

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Árbol de problemas 18
Ilustración 2. Mapa de ubicación geográfica – Localización 22
Ilustración 3. Árbol de objetivos 25

CAPITULO I

1. IDENTIFICACIÓN

1.1. Datos Básicos del Proyecto

Tabla 1. Síntesis del proyecto

ITEM	DETALLE
NOMBRE DEL PROYECTO	**CONTRIBUCIÓN A LA DINAMIZACIÓN DEL ECOSISTEMA DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA.**
FECHA DE PRESENTACIÓN:	NOVIEMBRE DE 2024
VALOR TOTAL DEL PROYECTO:	Cuatroscientos treinta y un millones quinientos mil pesos M/CTE ($431.500.000,00)
VALOR TOTAL POR VIGENCIA	Para la vigencia 2025 el valor es: $ 215.750,00 para la vigencia 2026 el valor es: $ 215.750,00
FUENTE DE FINANCIACIÓN	Recursos propios.
OBJETIVO GENERAL:	Contribuir a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca
BENEFICIARIOS DIRECTOS	300
FASE DEL PROYECTO:	FASE 3
TIEMPO DE EJECUCIÓN (MESES)	22 MESES

2. CONTRIBUCIÓN DEL PROYECTO A LA POLÍTICA PÚBLICA

A continuación, se presenta la contribución del proyecto al cumplimiento de la política pública nacional, departamental y municipal establecida en los planes de desarrollo y su gestión institucional.

Tabla 2. Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026

2.1 PLAN DE DESARROLLO NACIONAL	
NOMBRE:	(2022-2026) Colombia Potencia Mundial de la Vida
LINEA ESTRATÉGICA	2. Seguridad humana y justicia social
CATALIZADOR	05. Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo
PROGRAMA	3602 - Generación y formalización del empleo
COMPONENTE	c. Oportunidades de educación, formación, y de inserción y reconversión laboral

SUB PROGRAMA	03. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Tabla 3. Plan de Desarrollo Departamental

2.1 PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL	
NOMBRE:	Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 “La Fuerza del Pueblo”.
LINEA ESTRATEGICA:	LE :3. Competitividad para el crecimiento económico y el desarrollo social.
SECTOR DE INVERSIÓN:	36 –Trabajo
PROGRAMAS:	3602-Generación y formalización del empleo
METAS:	213 – (2) estrategias para incentivar la generación de empleo, su organización y la reducción de barreras para insertarse en el mercado laboral implementadas

Fuente: Plan Departamental de Desarrollo Cauca. La Fuerza del Pueblo - 2024-2027

3. ANTECEDENTES.

Los principales esfuerzos de los gobiernos locales por lograr medios de vida basados en el respeto por la dignidad humana y el desarrollo incluyente deben partir del establecimiento de agendas que prioricen las políticas institucionales del mercado de trabajo, a través del logro del empleo pleno y productivo, acceso a trabajos de calidad en ambientes seguros, productivos y remunerados de manera justa. Lo anterior, sea visto marcado por un entorno macroeconómico en deterioró considerablemente en 2023. En respuesta a las continuas tensiones geopolíticas y a la persistente inflación, los bancos centrales adoptaron una sucesión de medidas agresivas (OIT, 2024): “Las autoridades monetarias de las economías avanzadas y emergentes aplicaron la subida más rápida de tipos de interés desde la década de 1980, con importantes repercusiones mundiales. En ese contexto, la actividad industrial, la inversión y el comercio mundiales se resintieron por la fuerte desaceleración de las grandes economías emergentes como China, Türkiye y el Brasil. El crecimiento de las economías avanzadas se redujo casi a la mitad. Ante la fuerte y persistente desviación respecto de los objetivos inflacionistas, los bancos centrales tenderán a mantener una orientación restrictiva de las condiciones monetarias, al menos hasta finales de 2024. En definitiva, la recuperación económica y social tras la pandemia sigue siendo incompleta y las nuevas vulnerabilidades frenan el progreso de la justicia social”

Según el informe de la OIT "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024" indica que El desempleo y la brecha de empleo han caído por debajo de los niveles anteriores a la pandemia, pero el desempleo mundial aumentará en 2024, y el aumento de las desigualdades y el estancamiento de la

productividad son motivos de preocupación. Ante esta situación, el Estado debe contribuir a garantizar el derecho al trabajo decente, de acuerdo con la implementación de estrategias para la generación de empleo y la promoción de la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social.

El Pacto Mundial para el Empleo surge como respuesta a la crisis económica, desempleo y pobreza, en junio de 2009 fue adoptado de manera unánime por gobiernos, trabajadores y empleadores, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, en pro de la recuperación económica y la garantía de los derechos por el trabajo decente, plantea un conjunto de medidas para aliviar los efectos de la crisis y el estímulo a la generación del empleo, ampliar la protección social, respetar las normas laborales, promover el diálogo social, fomentar una globalización equitativa (OIT, 2009 citado en Ministerio de Trabajo, 2016)

Al analizar en retrospectiva en el año 1993 se encuentra que el Consejo Europeo redacta el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo, en el que se toman medidas para incrementar la tasa de ocupación, buscando aliviar la situación de desempleo que por décadas venía afectando la economía y sociedad europea (paro, temporalidad, precariedad, etc.), es así como el Consejo Europeo de Dublín en 1996 y posteriormente la Cumbre del Empleo de Lisboa en el 2000, disponen de diversas acciones para dinamizar los mercados laborales, a través del diseño y gestión de las políticas de empleo territoriales, entre ellos la figura del Pacto local para el empleo (González, Miramontes, Piñeiro, & Rodríguez, 2005).

Teniendo en cuenta estos antecedentes, en Europa se identificaron una guía de pactos y acuerdos territoriales de empleo de la Comunidad Valenciana donde actualmente existen 27 pactos y acuerdos territoriales por el empleo, una estrategia por la mejora del empleo que deriva de diferentes directrices europeas que promueven el trabajo en conjunto entre administraciones públicas locales, sindicatos, representantes de las empresas y otros agentes locales. La mayoría de los pactos creados tienen un ámbito comarcal y también están presentes en las tres ciudades capitales de provincia, Alicante, Castellón y Valencia. Entre ellos se mencionan los siguientes (Consorcio PACTEM NORD, 2007): “Pacto territorial por el empleo l’Alacantí; Acuerdo territorial y desarrollo local de Alcoi, Ibi y Ontinyent; Acuerdo territorial para el empleo y desarrollo local de la Vega Baja; Pacto Territorial por el Empleo de la Ciudad de Alicante; Acuerdo comarcal en materia de empleo y desarrollo local en la Marina Alta; Acuerdo territorial de empleo en la Comunidad Valenciana Término Municipal de Elche y Pacto territorial para el empleo Litoral Sur Alicante, Pacte Territorial per a l’Ocupació Castelló Nord; Pacto Local por el Empleo Castelló de la Plana; Pacte Territorial per a l’Ocupació Maestrat Litoral; Acuerdo Territorial por el empleo de la Mancomunidad del Alto Palancia y su área de influencia; Pacto territorial por el empleo de la Mancomunidad del Alto Espadán-Mijares; Pacto territorial por el desarrollo local y empleo Plana Nord; Pacto territorial por el empleo de la Plana Baixa; Pacto territorial por el Empleo de los municipios cerámicos y su área de influencia y Acuerdo Territorial para el empleo Els Ports, Acuerdo territorial por el Empleo Camp de Túria; Pacto territorial Costera - Canal; Acuerdo Territorial por el Consejo Económico y social comarcal Hoya de Buñol-Chiva; Acord comarcal per l’Ocupació de l’Horta Sud, Acord territorial per a l’Ocupació i el desenvolupament local de la comarca de la Safor; Acuerdo territorial en materia de

empleo y desarrollo local de la Mancomunidad de la Interior Tierra del Vino; PATER, Pacte territorial per a l'Ocupació en la Ribera; Acuerdo-Pacto Territorial para la creación de empleo y desarrollo local Rincón de Ademuz y Pacto para el Empleo en la ciudad de Valencia, Comissions Obreres del País Valencià (CC.OO.-PV), Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), y Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana, CEV CV".

Ahora bien, se rescatan tres: 1. El Pacto Local por el Empleo Elche – España 2. Acuerdo regional para la generación de empleo en Piura y 3. APPD para la integración laboral de mujeres en riesgo en Marruecos. Los cuales se describen a continuación (Ministerio de Trabajo, 2016):

Tabla 4. Acuerdos por el empleo en Elche - España, Piura y Perú

Acuerdo o Pacto	Descripción
Pacto Local por el Empleo Elche - España	Se conforma la figura de Consorcio del Pacto Local por el Empleo de Elche Inicia contando con la participación de instituciones públicas de orden regional y local, asociaciones industriales y empresariales, organizaciones de trabajadores, gremios instituciones del tercer sector y agencias de cooperación, en 2005 se convoca el Primer Comité de Dirección, se definen los estatutos y el diseño del plan de acción, en el año 2006 es aprobado el presupuesto y firmado el Convenio de Colaboración con el cual se comienzan a desarrollar diferentes proyectos enfocados al empleo y formación. La ciudad de Elche es el principal centro productor de calzado en España, a raíz de las condiciones económicas el sector presentó una fuerte caída de la actividad industrial, disminución de exportaciones y por consecuencia pérdida de puestos de trabajo, el Pacto tenía como objetivo generar un incremento en la competitividad y la promoción de iniciativas empresariales innovadoras, para atender los procesos de inserción laboral, fomento del empleo y formación. (Consorcio PACTEM NORD, 2007).
Acuerdo regional para la generación de empleo en Piura	En Perú, el departamento de Piura, con el apoyo de SNV Perú (Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo y la Cooperación técnica Alemana – GTZ, realizó un acuerdo regional con esfuerzos públicos y privados para los próximos 15 años. Con el objetivo de propiciar la inversión y generación de empleo e ingresos, efectivas alianzas público privadas para impulsar el desarrollo regional. El acuerdo se concentra en el fortalecimiento de los sectores de agroindustria y pesquería de exportación, el turismo y en el aprovechamiento social y ambientalmente responsable de la diversidad de

	sus recursos naturales y servicios logísticos internacionales. (Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo - SNV, 2007)
APPD para la integración laboral de mujeres en riesgo en Marruecos	La región oriental de Marruecos, localizada en zona fronteriza con Argelia y el mar Mediterráneo, se caracteriza por ser rural, con altas brechas sociales (especialmente para las mujeres). Por esto la fundación CODESPA promovió el desarrollo de una Alianza Público Privada para el Desarrollo – APPD, que contó con la participación del sector hotelero y el centro de protección de mujeres en riesgo "Ain Gazhal", para el desarrollo de programas de formación a mujeres entre 18 y 30 años en situación de vulnerabilidad múltiple. El programa permitió vincular directamente a oportunidades de empleo en la zona hotelera, así como brindar formación transversal sobre búsqueda de empleo y habilidades blandas. (Fundación CODESPA, 2013)

Fuente: Adaptación propia teniendo en cuenta (Ministerio de Trabajo, 2016)

En el plano nacional en Colombia, a través del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Colombia, Potencia Mundial de la Vida", el cual, se constituye como la hoja de ruta para abordar los retos de la economía colombiana, para tal fin, en el PND se aborda la transformación "Seguridad Humana y Justicia Social", la cual, es una dimensión amplia, que va más allá de la protección física contra la violencia. La seguridad no se puede concebir únicamente como un tema militar. La visión tiene que ser integral, que también incluye el acceso a los servicios sociales (educación, salud, justicia…), y la protección ambiental. En las zonas de mayor violencia el Estado tiene que llegar con la capacidad militar, pero también con servicios sociales y de empleo articulados. En esta transformación contempla dos catalizadores que comprenden lo temas de empleo: A. Habilitadores que potencian la seguridad humana y las oportunidades de bienestar. Y C. Más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida.

En el Catalizador A, se contempla un sistema de protección social universal y adaptativo, el cual, tiene como propósito darle prioridad a la **generación de empleo**, complementado, si es necesario, con transferencias monetarias a los hogares más pobres. Adicionalmente, se fortalecerán los instrumentos que cubren los riesgos de desempleo y protección a la vejez. En este sistema se contempla un **Esquema de Protección al Desempleo,** redefiniendo el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), que responderá a las necesidades de la población en busca de trabajo y cesante, incluyendo trabajadores formales e informales. Se tendrán en cuenta las brechas que existen en las distintas poblaciones (como jóvenes, mujeres, personas mayores, con discapacidad y personas LGBTIQ+, entre otras). Dicho esquema contemplará: (i) La exploración de nuevas formas de financiamiento para quienes no acceden a la oferta del Sistema de Subsidio Familiar y (ii) nuevas formas de acción que permitan abordar de manera universal apoyos frente a: la cobertura de ingresos y servicios a las personas en busca de trabajo, la inserción laboral productiva de quienes no cuentan con un empleo formal o bien se desempeñan en actividades informales e implementación de políticas activas y pasivas de mercados de trabajo que apoyen la reinserción,

colocación laboral y emprendimiento. Adicionalmente, se promoverán servicios para desempleados en las zonas donde haya grandes problemas de desempleo, incluyendo los municipios medianos y pequeños y las zonas rurales.

También se contempla la "Seguridad y protección social en la Economía Popular y Comunitaria (EPC)" donde los trabajadores de la EPC tendrán acceso a la protección para la vejez, a los riesgos laborales y al sistema de salud. Se diseñará una ruta específica de acceso a los planes, programas y proyectos de asistencia social, incluyendo la atención de emergencia para las personas trabajadoras de la EPC y su acceso a los servicios que harán parte del Sistema Nacional de Cuidado. También se diseñará un programa para asegurar la transición hacia condiciones de trabajo saludables y seguras para quienes estén vinculados a las economías populares. Se harán adecuaciones al Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en el Trabajo.

El Gobierno Nacional gestionará el acceso a trabajos asalariados de los trabajadores de la Economía Popular y Comunitaria (EPC), mediante acciones que promuevan: (i) La movilidad laboral; (ii) la formación en el trabajo, la certificación de competencias y el acceso a la educación en todos los niveles, y **(iii) la promoción de pactos por el empleo con el sector privado.** Finalmente, se brindarán servicios de cuidado en el marco del Sistema Nacional de Cuidado para la Vida y la Paz, haciendo el seguimiento y evaluación respectivos.

En el catalizador "más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida" existen dos pilares relacionados con la promoción del empleo, tales como: Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo; y Trabajo digno y decente. El primero contiene elementos como el Empoderamiento económico de la mujer y fortalecimiento de habilidades para emprender, donde en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y sus subcomisiones departamentales, así como a nivel municipal, se establecerán espacios para debatir los asuntos relacionados con **la promoción del trabajo decente y la generación de ingresos para las mujeres con énfasis en la mujer rural.**

El segundo, busca mejorar las condiciones para las transformaciones del aparato productivo es lograr garantías de trabajo decente en donde los trabajadores puedan acceder a empleo e ingresos dignos, con seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, y con entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Para lo anterior se propone una nueva política de trabajo digno y decente que además tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, con enfoque de género y cierre de brechas, así como estrategias que potencien el fortalecimiento de la inspección laboral para la garantía del cumplimiento de la normatividad laboral. Se crearán mecanismos para la extensión de la seguridad social con énfasis en los grupos más vulnerables, como el de trabajadoras domésticas del hogar y las cuidadoras remuneradas. También se avanzará en la modernización y formalización del empleo público.

De esta manera, el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 "Colombia, Potencia Mundial de la Vida", recoge las aspiraciones de las regiones del país, y está alineado con los objetivos del Desarrollo Sostenible a 2030 y demás compromisos internacionales; convenientes en el desarrollo de las políticas para los próximos cuatro años que trace un camino para el fortalecimiento económico, social y ambiental.
Ahora bien, el orientador del presente - Acuerdo de Gobernanza para el Empleo Decente y Formal en el departamento del Cauca 2024 – 2027 - es el Plan Departamental de Desarrollo 2024 – 2027 "La Fuerza del Pueblo", el cual se articula con las políticas definidas por el Plan Nacional de Desarrollo, por tanto, frente a este panorama, la Gobernación de Cauca se articula a las instituciones del sector de gestión del trabajo (Ministerio del Trabajo, Colpensiones, SENA, etc.) para velar por la creación y fomento del trabajo digno y decente en el Departamento como instrumento de construcción de paz al garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo.

El accionar de esta Administración se enmarca en el pilar de trabajo digno y decente que cuenta con las siguientes líneas de trabajo:

- Garantía de los derechos fundamentales del trabajo.

- Línea de acción para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo en el sector rural.

- Línea del diálogo social y constructivo para el trabajo digno y decente.

- Crear empleo e ingresos dignos.

- Garantizar los derechos de los trabajadores.

- Extender la protección social.

- Promover el diálogo social.

Desde años anteriores, en el marco de diferentes proyectos liderados por la secretaría de desarrollo económico, la Gobernación del Cauca ha desarrollado iniciativas en torno al tema del empleo decente y formal. Llevando a cabo escenarios de promoción y sensibilización en temas relevantes en torno al empleo, mesas de empleabilidad en articulación con los centros de empleo como COMFACAUCA y SENA y en trabajo articulado también con el servicio nacional de empleo, la difusión de documentos de investigación o boletines con información del mercado laboral, los cuales se han construido en conjunto con la Cámara de Comercio y el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo (ORMET).

Como ya se conoce, en el año 2020, en el marco del proyecto denominado: "**Construcción de estrategias para la promoción del empleo digno e incluyente en el departamento del cauca**", el Gobernador Elías Larrahondo Carabalí suscribió el acuerdo territorial para la promoción del empleo digno e incluyente en el Departamento del Cauca, firmado el 14 de octubre de 2020, con 11 actores de carácter nacional y local del sector empleo. Derivado de este acuerdo se mantiene el compromiso, por parte del departamento, de liderar la formulación y ejecución de los planes de acción para cada vigencia hasta el año 2023.

En el marco del proyecto mencionado anteriormente, en los años 2020 y 2021 se elaboraron cuatro boletines con información del mercado laboral en temas relacionados con: 1. últimos reportes del mercado laboral en Popayán 2020 y 2. Mercado laboral en tiempos de la COVID-19- Municipio de Popayán.

En este mismo sentido, en el año 2022 se está ejecutó el proyecto "Fortalecimiento del sector empleo mediante la generación de espacios de promoción del empleo decente y formal en el Departamento del Cauca", que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 y a través del cual se han continuado desarrollando importantes eventos de socialización y promoción de empleo, en temas relevantes.

Ante este panorama se busca promover escenarios de construcción territorial y articulación interinstitucional que acerquen a las entidades públicas, privadas y sociedad civil hacia consensos y acuerdos que incidan en unas mejores condiciones de vida en los territorios a través de la promoción de la empleabilidad.

4. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA.

4.1. Identificación de problemática

El análisis del mercado laboral es un elemento crucial para entender la dinámica económica y social de una región. En el caso del departamento del Cauca, esta evaluación permite identificar las tendencias de empleo, los sectores más dinámicos, así como los desafíos y oportunidades que enfrenta la población trabajadora. Este diagnóstico se centra en un conjunto de indicadores que brindan una visión integral del comportamiento del mercado laboral en el Cauca, abarcando sectores clave como la agricultura, la construcción, las actividades financieras y de seguros, entre otros. (Gobernación del Cauca, 2024)

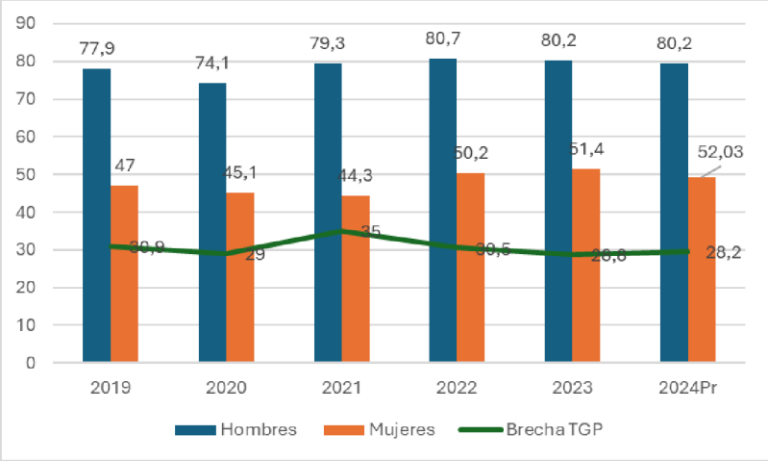
De acuerdo al Plan de Departamental de Desarrollo 2024 – 2027, indica que según un estudio revelado por la Cámara de Comercio del Cauca en el año 2024, el stock de empresas del Cauca, es decir, las empresas que se renuevan y se matriculan cada año, en materia de generación de empleo durante el periodo 2016-2023, se indica que cerca del 94,28% de las empresas en promedio, generan entre 1 y 4 empleos, por su parte el 2,86% contratan entre 5 y 9 personas; el 1,38% de 10 a 19 personas; el 0,45% contrata entre 20 a 49 personas y el 0,20%. Lo anterior puede sugerir que, ante un aumento de las empresas que se encuentran generando empleos en el Departamento, existe una fuerte tendencia a la generación de empresas de manera independiente, resultado que se correlaciona con el porcentaje de empresas constituidas como Persona Natural que componen el tejido empresarial de la Región. Para el año 2023, las empresas que contratan entre 1 y 4 personas generaron 22.275 empleos.

Por su parte, las empresas nacientes (matrículas) constituyen una fuente importante de crecimiento del empleo, principalmente aquellas que logran sobrevivir después de cinco años. Para el periodo de estudio, se observa la reciprocidad entre la tasa de empresas generadoras de empleo y el número de empresas que se crean. En este sentido, se observa que para el periodo 2016-2023, se han generado 29.646 empleos en el Departamento del Cauca. Lo anterior, se caracteriza por a una concentración del empleo

principalmente de empresas que vinculan entre 1 y 4 empleados, presentando una participación del 97,59% de las empresas creadas durante este periodo; por su parte el 1,47% contratan entre 5 y 9 personas y el 0,93% restante hace referencia a empresas que contratan de 10 personas en adelante.

Ahora bien, los datos del empleo en el departamento del Cauca muestran que la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres para el primer semestre del 2024 es 28,2 puntos porcentuales, como se aprecia en la siguiente figura:

Figura 1. Tasa global de participación según sexo, Cauca

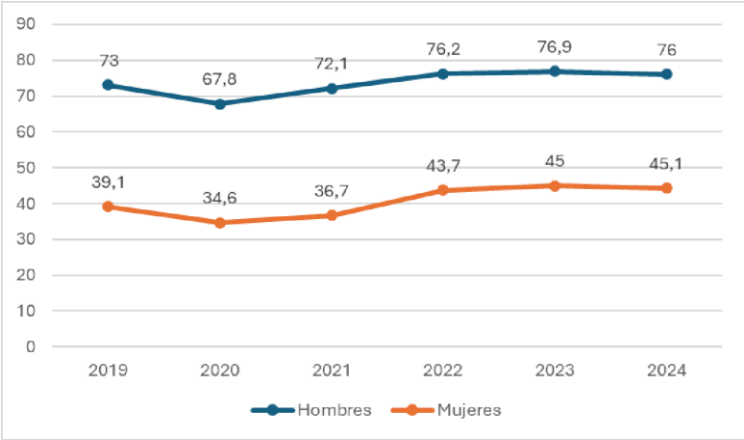


Fuente: Secretaría de la Mujer – Gobernación del Cauca con datos del DANE - GEIH 2019, 2020, 2021, 2022; 2024 GEIH microdatos acumulados enero-marzo 2024.

- Teniendo en cuenta lo anterior, se debe trabajar por cerrar las brechas laborales entre hombres y mujeres, según Georgieva et al., (2022) indican que demasiadas mujeres quedan al margen de las oportunidades económicas, lo cual no solo es injusto, sino que perjudica el crecimiento y la resiliencia de todos. Sabemos que en los países donde la desigualdad de género es mayor. una reducción de la brecha en la participación de las mujeres en la fuerza laboral podría traducirse en un incremento medio del producto económico del 35%.

Ahora, la tasa de ocupación (TO) o también conocida como tasa de empleo es, según el DANE (2022), la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). En el departamento del Cauca, para hombres se tiene 76 puntos porcentuales y para mujeres 45,1 puntos porcentuales, como se aprecia en la figura 2.

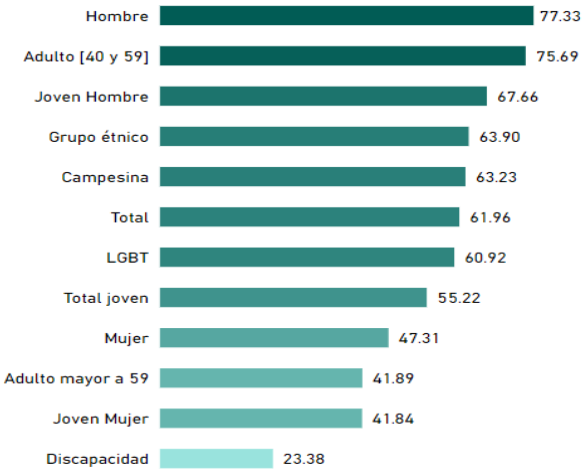
Figura 2. Tasa de ocupación según sexo, Cauca 2019 -2024pr.



Fuente: Secretaría de la Mujer – Gobernación del Cauca con datos del DANE - GEIH 2019, 2020, 2021, 2022,2023; GEIH acumulados enero-junio

Otro elemento importante por considerar en el mercado laboral está relacionado con el enfoque interseccional; nuevos datos obtenidos en el último año permiten evidenciar las grandes diferencias en las tasas de ocupación por grupos poblacionales como hombres, adulto (40 y 59), joven hombre, grupo étnico, campesina, LGTBIQ+, mujer, adulto mayor a 59, joven mujer y personas con discapacidad. La política pública del empleo entonces debe focalizarse en aquellos grupos como las mujeres, los jóvenes y la población negra, afrocolombiana y palenqueras, pues es en estos grupos donde se presentan las mayores brechas en términos de participación y ocupación, así mismo la formalización del empleo debe ser un tema en la agenda; en síntesis, se requiere más empleo para los más vulnerables y más empleos de calidad para todos y todas las caucanas. (Fajardo, 2023). Ver figura 3.

Figura 3. Tasa de ocupación 2023/07 a 2024/06



Fuente: Visor Interra Poblacional Laboral – VIPOLAB fundacioninterra.org.

El Cauca muestra una tendencia mixta en la tasa de desempleo. Partiendo de un valor de 8,34 en 2019, experimentó una mejora hasta 2021 (6,58), posiblemente reflejando una recuperación inicial pospandemia. Sin embargo, desde entonces ha mostrado un incremento constante, llegando a 8,3 en 2024. Este aumento reciente en el desempleo es preocupante y sugiere desafíos persistentes en la creación y mantenimiento de empleo en el departamento. (Gobernación del Cauca, 2024)

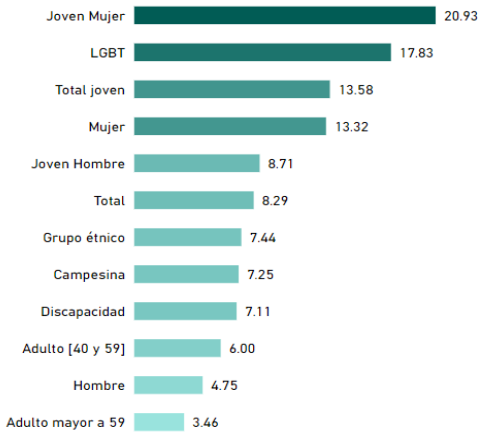
Tabla 5 Tasa de desempleo en el departamento del Cauca 2019 - 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cauca	8,34	7,79	6,58	7,35	8,37	8,3

Fuente: (Gobernación del Cauca, 2024)

A continuación, se presentan la tasa de desempleo por grupo poblacional:

Figura 4. Tasa de desempleo 2023/07 a 2024/06



Fuente: Visor Interra Poblacional Laboral – VIPOLAB fundacioninterra.org

Cabe resaltar que desde la Subcomisión Departamental de Empleo del Ministerio de Trabajo viene trabajando articuladamente para aunar esfuerzos en torno al empleo, en ese sentido, en el año 2023 se realizaron diferentes talleres de cocreación con los actores del ecosistema del mercado laboral, para tal fin, se consideraron las siguientes mesas de trabajo:

Desarticulación institucional. Acciona sobra los problemas de articulación entre departamentos a nivel local, pero también entre dependencias nacionales, departamentales y locales
Organización y economía solidaria. Acciona propuestas de asociatividad y de mejora de las condiciones de las organizaciones sociales, empresariales en territorio.
Vulnerabilidades. Acciona detonantes para mitigar y minimizar las desventajas, limitaciones y problemáticas de diversos grupos de trabajadores.

Nuevos trabajos, nuevos bienes y nuevas economías. Acciona propuestas para incorporar empleos en las nuevas economías digitales, incluyendo formación, actualización y entrenamiento.
Espacio y empleo. Acciona sobre los problemas de localización de ciertos trabajos y genera propuestas para potenciar el bienestar para todos.
Identidades y valores: Acciona por el reconocimiento de diversas identidades y saberes y su influencia en los empleos, así como en la necesidad de incorporar valores que beneficien mayor empleabilidad.

Estos seis asuntos se consideran tienen la capacidad de recoger muchas de las problemáticas que enfrentan las diversas comunidades alrededor del empleo, la calidad y disponibilidad de trabajos en la región.

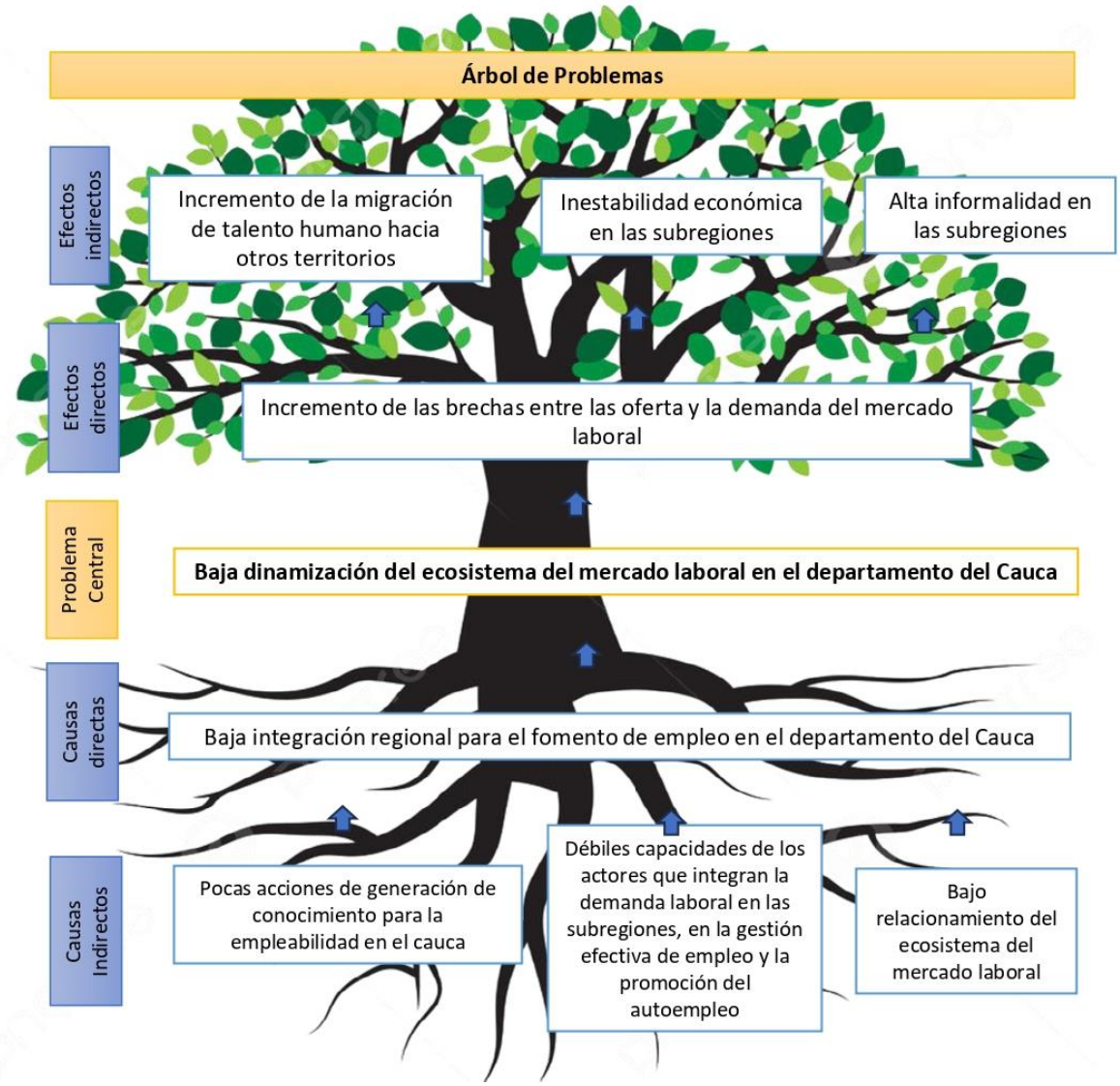
Todos los asuntos fueron reconocidos como pertinentes para entender e intervenir en las problemáticas profundas que subyacen en la región y que impiden tener mejores resultados sociales en términos de empleo. De estos asuntos, la organización y economía solidaria, así como las identidades y valores se encontraron como asuntos muy importantes para la región.

Otros asuntos reconocidos por los asistentes como estratégicos fueron: Identificación de fuentes de financiamiento, derechos laborales y formación, Conflictos laborales, Desigualdad salarial de la mujer, empleo rural, emprendimiento y desarrollo industrial, educación científica, y cooperación entre trabajadores.

Desde la perspectiva del análisis de las políticas públicas, la definición del problema se convierte en la piedra angular de todo proceso que busque intervenir con el fin de responder a las necesidades de la población. Indagar sobre cuál es el mayor problema que se distingue en cada uno de los asuntos seleccionados constituye el punto de partida de este diagnóstico.

Es importante resaltar que el problema central - **Baja operatividad del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca** - es un problema latente generado por diversos factores y con múltiples causas asociadas; no obstante, las capacidades técnicas, administrativas y financiera obligan a focalizar la intervención de acuerdo con las necesidades actuales y las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Departamental ¨La Fuerza del Pueblo¨ 2024-2027. En consideración a lo anterior, se demarca la gobernabilidad del proyecto sobre las causas focalizada de intervención como se ilustra en el siguiente árbol de problemas:

Ilustración 1. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia 2024

4.2. Definición del problema:

4.2.1 Problema Central

Baja dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca

Tabla 6. Relacionamiento problema, causas y efectos

CAUSA INDIRECTA	CAUSA DIRECTA	PROBLEMA CENTRAL	EFECTO DIRECTO	EFECTO INDIRECTO
1. Pocas acciones de generación de conocimiento para la empleabilidad en el cauca	Baja integración regional para el fomento de empleo en el departamento del Cauca	Baja dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca	Incremento de las brechas entre las oferta y la demanda del mercado laboral	1. Incremento de la migración de talento humano hacia otros territorios
2 Débiles capacidades de los actores que integran la demanda laboral en las subregiones, en la gestión efectiva de empleo y la promoción del autoempleo				2.Inestabilidad económica en las subregiones
3.Bajo relacionamiento del ecosistema del mercado laboral				3.Alta informalidad en las subregiones

Fuente: Elaboración Propia - Marco Lógico del proyecto

4.2.2. Descripción de la Situación problema

4.2.2.1. Causa Directa:

La baja integración regional en el departamento del Cauca representa un obstáculo significativo para el fomento del empleo en la zona. Esta problemática se origina en diversos factores que limitan la cooperación y el desarrollo económico entre los municipios, afectando directamente las oportunidades laborales disponibles.

Descripción de la Situación

El Cauca, una de las regiones más afectadas por la desigualdad económica y social en Colombia, enfrenta un entorno laboral caracterizado por la fragmentación y la falta de sinergias entre los diferentes actores económicos. Esta baja integración se traduce en:

- Desigualdades Económicas: Las diferencias en el desarrollo entre los municipios generan un mercado laboral desequilibrado, donde algunas áreas carecen de las condiciones necesarias para atraer inversiones y fomentar la creación de empleo.
- Falta de Coordinación: La ausencia de estrategias conjuntas entre el sector público, privado y organizaciones sociales limita la implementación de iniciativas efectivas que puedan abordar los desafíos del empleo.

- Acceso Restringido a Recursos: Muchos emprendedores y pequeñas empresas enfrentan barreras para acceder a financiamiento y capacitación, lo que impide su crecimiento y capacidad para generar nuevos puestos de trabajo.
- Conflictos Sociales: La historia reciente de violencia y conflicto armado ha dejado secuelas en la cohesión social, dificultando la colaboración necesaria para impulsar proyectos que beneficien a la comunidad.

Consecuencias

La baja integración regional tiene repercusiones directas en el mercado laboral del Cauca:

- Altas Tasas de Desempleo: La región presenta tasas de desempleo superiores a las medias nacionales, lo que refleja una falta de oportunidades laborales formales.
- Empleo Informal Predominante: Muchos trabajadores se ven obligados a aceptar empleos informales, lo que conlleva condiciones laborales precarias y sin protección social.
- Desarrollo Insostenible: La carencia de empleo digno perpetúa un ciclo de pobreza que agrava las desigualdades sociales y económicas en el departamento.

4.2.2.2. Causas Indirectas:

a) Pocas acciones de generación de conocimiento para la empleabilidad en el cauca.

Esta causa indirecta tiene su raíz a la falta de iniciativas orientadas a crear y difundir conocimientos que aumenten la capacidad de la población para acceder y mantenerse en el mercado laboral de manera efectiva.

La ausencia de acciones para la generación de conocimiento impacta negativamente la empleabilidad en varios aspectos clave.

1. Desconexión entre la educación y el mercado laboral: La falta de programas educativos alineados con las demandas del mercado laboral actual y futuro reduce la empleabilidad de la población.
2. Escasa promoción de la educación continua: Hay pocas iniciativas para la actualización de habilidades, especialmente en áreas tecnológicas, lo que deja a los trabajadores desfasados en un mercado competitivo.
3. Débil vinculación entre instituciones educativas y el sector productivo: La falta de colaboración impide que el conocimiento generado en las instituciones sea relevante para el empleo.
4. Falta de investigación sobre tendencias laborales: La escasez de estudios sobre tendencias laborales dificulta la adaptación de la formación a las necesidades emergentes del mercado.
5. Escaso fomento a la innovación y el emprendimiento: La falta de apoyo a la innovación limita las oportunidades para que las personas generen empleo a través de nuevas empresas o proyectos que impulsen la economía local.

b). Desconocimiento de oportunidades de empleabilidad en las Subregiones:

Esta causa indirecta se refiere a la falta de información o acceso limitado a datos sobre las posibilidades de empleo disponibles en las distintas subregiones del Cauca, lo que impacta negativamente en la capacidad de los habitantes para encontrar y aprovechar dichas oportunidades.

Se describe a continuación todos los aspectos que han ocasionado esta causa indirecta según un estudio de Min trabajo. Convenio No. 188. Plan de Trabajo para el Empleo del Cauca (2018).

- Canales de comunicación inefectivos**:** Los canales para difundir información sobre empleo son deficientes, lo que limita el acceso de los trabajadores a las vacantes disponibles.

- Falta de infraestructura tecnológica**:** La escasez de acceso a internet y plataformas digitales dificulta la búsqueda de empleo en áreas rurales, dejando a estas regiones en desventaja.

- Poca articulación entre sector público y privado**:** La falta de coordinación entre el gobierno, las empresas, y las instituciones educativas reduce la efectividad en la comunicación de oportunidades laborales.

- Desconocimiento del mercado laboral**:** La falta de estudios sobre las necesidades laborales locales crea una desconexión entre la oferta de trabajo y las demandas de las empresas, aumentando el desempleo.

- Escasa promoción de la movilidad laboral: La falta de programas para facilitar el desplazamiento hacia regiones con más oportunidades laborales contribuye al desempleo en áreas menos desarrolladas.

- El desconocimiento de oportunidades de empleabilidad en las subregiones tiene varias consecuencias negativas para el mercado laboral del Cauca:

- Desaprovechamiento de Oportunidades: Las ofertas de empleo disponibles no son aprovechadas, lo que lleva a la subutilización de recursos humanos y a un aumento en las tasas de desempleo y subempleo.

- Desigualdad Regional: La falta de acceso a la información y a las oportunidades laborales genera disparidades entre las subregiones, con algunas áreas experimentando desempleo crónico mientras que otras pueden tener escasez de mano de obra.

- Falta de Competitividad Laboral: Los trabajadores que no están informados sobre las demandas del mercado laboral no pueden prepararse adecuadamente, lo que limita su capacidad para competir por empleos bien remunerados.

- Desincentivo al Desarrollo Local: La percepción de que no hay oportunidades laborales puede desalentar a la población local, provocando migración hacia otras regiones y reduciendo la base laboral disponible para impulsar el desarrollo económico local. (Min trabajo. Convenio No. 188. Plan de Trabajo para el Empleo del Cauca, 2018).

c). Bajo relacionamiento del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca

La causa indirecta se refiere a la falta de interacción y colaboración efectiva entre los distintos actores que componen el mercado laboral, como el sector público, el sector privado, las instituciones educativas, y las organizaciones de la sociedad civil, lo que limita la eficiencia y dinamismo del mercado laboral en la región.

El bajo relacionamiento en el ecosistema laboral afecta al mercado laboral del Cauca en varios aspectos clave:

- Desconexión entre las Instituciones Educativas y el Sector Productivo

Las instituciones educativas (universidades, centros técnicos y tecnológicos) y el sector productivo (empresas, industrias) en el Cauca tienen una interacción limitada, lo que impide que los programas de formación se alineen con las necesidades reales del mercado laboral.
Impacto: Los egresados de las instituciones educativas a menudo carecen de las habilidades y competencias demandadas por las empresas, lo que reduce su empleabilidad y limita el acceso a mano de obra calificada por parte de los empleadores.

- Falta de Colaboración entre el Sector Público y Privado

El sector público y el sector privado no trabajan de manera coordinada para desarrollar políticas y programas que promuevan el empleo y el desarrollo económico en la región. Esta falta de coordinación genera programas y políticas que son ineficaces o no logran el impacto deseado en la generación de empleo, perpetuando la baja operatividad del mercado laboral.

- Escasa Vinculación entre las Empresas y los Servicios de Empleo.

Las empresas locales y los servicios de empleo (agencias de colocación, bolsas de trabajo, plataformas digitales) no tienen una relación sólida que facilite el proceso de reclutamiento y colocación de trabajadores. Este aspecto se puede analizar que la falta de vinculación limita la eficiencia en la búsqueda de empleo, haciendo más difícil para las empresas encontrar el talento que necesitan y para los trabajadores acceder a oportunidades laborales.

● **Débil Participación de Organizaciones de la Sociedad Civil**

Descripción: Las organizaciones de la sociedad civil, que podrían jugar un papel crucial en la intermediación laboral, la formación, y el apoyo a grupos vulnerables, tienen una participación limitada en el ecosistema laboral.

e) Baja Interacción entre Subregiones

Las subregiones dentro del Cauca tienen una baja interacción entre sí, lo que resulta en mercados laborales aislados y fragmentados que no se benefician de un flujo de información y recursos compartido.

4.2.2.3. Efectos:

El efecto directo de "Incremento de las brechas entre la oferta y la demanda del mercado laboral en el departamento del Cauca" se refiere al desajuste creciente entre las habilidades, competencias, y características de la fuerza laboral disponible (oferta) y las necesidades y requerimientos de los empleadores (demanda). Este desajuste genera desequilibrios que afectan negativamente el desarrollo económico y social de la región.

El incremento de las brechas entre la oferta y la demanda laboral en el Cauca impacta al mercado laboral en varios aspectos críticos:

a) Desajuste de Competencias

Las habilidades y competencias que poseen los trabajadores no coinciden con las requeridas por las empresas en el Cauca. Las empresas enfrentan dificultades para encontrar empleados con las capacidades necesarias, lo que reduce su productividad y competitividad. Al mismo tiempo, muchos trabajadores, aunque estén calificados, no encuentran empleo porque sus habilidades no se alinean con la demanda del mercado.

b) Desigualdad en el Acceso a la Formación

Existe una desigualdad significativa en el acceso a la educación y formación de calidad, especialmente en las zonas rurales y subregiones más desfavorecidas del Cauca. Es en este sentido que los trabajadores de estas áreas no tienen las mismas oportunidades para adquirir las habilidades necesarias para competir en el mercado laboral, lo que amplía la brecha entre la oferta y la demanda.

c) Rigidez en la Demanda Laboral

El sector empresarial en el Cauca puede mostrar rigidez al adaptarse a los cambios en la oferta laboral, debido a prácticas de contratación tradicionales y falta de flexibilidad en los requisitos de empleo. Esta

rigidez limita la capacidad de las empresas para aprovechar la mano de obra disponible, especialmente en sectores emergentes o en áreas donde la oferta laboral no se ajusta perfectamente a los perfiles buscados.

d) Falta de Información y Orientación Laboral

Los trabajadores y empleadores carecen de acceso a información adecuada sobre las tendencias del mercado laboral, incluyendo las oportunidades de formación, empleo, y desarrollo de carrera. La falta de orientación y asesoramiento laboral adecuado contribuye a un mayor desajuste, ya que los trabajadores pueden no estar conscientes de las áreas con mayor demanda o no recibir la capacitación necesaria para acceder a estas oportunidades.

e) Baja Movilidad Laboral

La limitada movilidad laboral dentro del Cauca, debido a barreras geográficas, económicas, o de infraestructura, impide que los trabajadores se desplacen hacia donde existen mayores oportunidades. Las áreas con alta demanda de ciertas habilidades pueden quedarse sin cubrir, mientras que otras regiones experimentan un exceso de oferta laboral en sectores con poca demanda, incrementando así las brechas.

El incremento de las brechas entre la oferta y la demanda laboral en el Cauca tiene varias consecuencias negativas:

- **Aumento del Desempleo y Subempleo:** A medida que la oferta laboral no coincide con la demanda, se incrementan las tasas de desempleo y subempleo, especialmente entre los jóvenes y grupos vulnerables.

- **Fuga de Talento**: Los trabajadores calificados que no encuentran empleo adecuado en el Cauca pueden optar por migrar a otras regiones o países, lo que priva a la región de capital humano valioso.

- **Baja Competitividad Regional:** Las empresas enfrentan dificultades para encontrar empleados con las habilidades necesarias, lo que afecta su capacidad para competir en mercados nacionales e internacionales.

- **Desigualdad Social:** La brecha creciente entre la oferta y la demanda laboral exacerba las desigualdades sociales, ya que aquellos con menos acceso a educación y formación quedan en desventaja.

- **Estancamiento del Desarrollo Económico:** La falta de una fuerza laboral que satisfaga las necesidades del mercado impide el crecimiento económico y limita las oportunidades de desarrollo para la región

1. Incremento de la Migración de Talento Humano hacia Otros Territorios

Este efecto se refiere a la tendencia creciente de personas con habilidades y formación profesional a dejar el departamento del Cauca en busca de mejores oportunidades laborales en otras regiones o países. Este fenómeno es común en áreas con mercados laborales que no ofrecen suficientes oportunidades para profesionales calificados o que presentan condiciones económicas y sociales desfavorables.

Impacto:

- **Pérdida de Capital Humano:** La migración de talento humano representa una fuga de capital intelectual y técnico que es vital para el desarrollo económico y social del Cauca. Profesionales altamente capacitados, que podrían contribuir a la innovación y al crecimiento de la región, optan por establecerse en territorios donde encuentran mejores condiciones laborales y de vida.
- **Desigualdad Regional:** La salida de talento contribuye a aumentar las disparidades entre regiones, ya que las áreas receptoras de migrantes suelen beneficiarse del conocimiento y habilidades que aportan, mientras que el Cauca sufre un estancamiento o retroceso en su desarrollo.
- **Desincentivo a la Inversión:** La falta de talento disponible puede desalentar a las empresas locales y a posibles inversores de establecerse o expandirse en el Cauca, lo que limita la creación de nuevos empleos y el dinamismo económico.

2. Inestabilidad Económica en las Subregiones

La inestabilidad económica en las subregiones del Cauca se refiere a las fluctuaciones y falta de previsibilidad en el crecimiento económico y en la disponibilidad de recursos en distintas áreas del departamento. Esta inestabilidad es un reflejo de la falta de cohesión en el mercado laboral y de la falta de inversión sostenible.

Impacto:

- **Bajo Crecimiento Económico:** La inestabilidad económica dificulta el desarrollo sostenible y consistente de las subregiones. Sin una base económica sólida, las subregiones luchan por atraer inversión, desarrollar infraestructura y mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.
- **Vulnerabilidad a Crisis:** La falta de estabilidad hace que las subregiones sean más susceptibles a las crisis económicas y sociales, ya que carecen de la resiliencia necesaria para enfrentar desafíos como fluctuaciones en el mercado, cambios políticos o desastres naturales.
- **Disparidad Socioeconómica:** La inestabilidad económica contribuye a aumentar las diferencias de desarrollo entre las subregiones, donde algunas áreas pueden experimentar un crecimiento mientras que otras se quedan atrás, agravando las desigualdades existentes.

3. Alta Informalidad en las Subregiones

La alta informalidad en las subregiones del Cauca se refiere al gran número de personas que trabajan en empleos no registrados o fuera de la economía formal. Esto incluye trabajos sin contratos oficiales, sin beneficios laborales, y sin protección social, lo que es común en áreas con escasas oportunidades de empleo formal.

Impacto:

- **Falta de Protección Social:** Los trabajadores informales carecen de acceso a seguros de salud, pensiones, y otros beneficios, lo que aumenta su vulnerabilidad frente a enfermedades, vejez, o pérdida de ingresos. Esto puede llevar a un ciclo de pobreza y exclusión social.
- **Reducción de Ingresos Fiscales:** La informalidad limita la recaudación de impuestos y contribuciones sociales, lo que reduce los recursos disponibles para inversiones públicas en infraestructura, educación, y salud, perpetuando la falta de desarrollo en las subregiones.
- **Bajo Crecimiento y Productividad:** La alta informalidad limita el crecimiento económico y la productividad, ya que los trabajadores informales suelen tener menor acceso a capacitación y a tecnologías que podrían mejorar su desempeño y contribuir al desarrollo económico de la región.

4.2.3 Magnitud – Indicadores de línea de base

Según el Plan Indicativo de la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad, el departamento del Cauca, hasta la vigencia 2023, logró impactar 1.125 unidades productivas mediante procesos de formalización. Estas unidades ahora requieren ser fortalecidas para garantizar su sostenibilidad y crecimiento. En línea con su Plan de Desarrollo ¨La fuerza del pueblo 2024-2027¨ el departamento se ha propuesto beneficiar a 2.125 unidades productivas o actores de la economía popular durante el próximo cuatrienio, con el objetivo de consolidar estas iniciativas productivas y potenciar su contribución al desarrollo económico.

Este proyecto se alinea con dicha apuesta estratégica, buscando impactar directamente a esta población y contribuir a la reducción de la tasa de desempleo en el Cauca, que actualmente se sitúa en el 8,3%, según datos del DANE. Esta cifra refleja retos significativos en términos de estabilidad económica y social, no solo para las personas y familias afectadas por el desempleo, sino también para sus comunidades, agravando las dificultades a nivel subregional.

En este contexto, los entes territoriales municipales enfrentan la necesidad de estar preparados para implementar las políticas y programas diseñados desde los niveles central y territorial. Estas acciones buscan atender de manera integral esta problemática, promoviendo soluciones sostenibles que fortalezcan el tejido económico y social del Cauca

5. IDENTIFICACIÓN DE PARTICIPANTES

Los participantes de un proyecto son todas las personas, grupos y organizaciones que están relacionados tanto con el problema identificado como con la ejecución de acciones que se deriven de su posible solución.

Tabla 7. Identificación de participantes

Actores	ENTIDAD	POSICIÓN	TIPO DE CONTRIBUCIÓN A LA GESTIÓN O RAZÓN DEL DESACUERDO	INTERÉS DE PARTICIPAR EN EL PROYECTO
Municipales	Alcaldías Municipales	Cooperante	Posibles desacuerdos por autonomía local o limitaciones de recursos.	Implementar políticas de empleo y programas de desarrollo económico a nivel local
Departamental	Gobernación del Cauca	Cooperante	Contribución Técnica, financiera, administrativa	Liderazgo en el desarrollo y la implementación de las estrategias.
Nacional	Ministerio de Trabajo Regional	Cooperante	Proporciona la información respecto de los programas de gobierno que impulsan el empleo a nivel nacional	Apoyar el desarrollo de las estrategias y la implementación del Acuerdo de Gobernanza para el empleo decente y formal en el departamento del Cauca 2024-2027
	SENA	Cooperante	Diferencias en la cobertura de formación y demanda del mercado	Provisión de programas de capacitación técnica y formación para el trabajo de acuerdo a las necesidades de las regiones

Entidades educativa	Universidades locales	Cooperante	Autonomía académica o diferencias en la demanda de habilidades.	Incrementar la empleabilidad de sus egresados, alineando su oferta educativa con las demandas del mercado laboral local.
Empresas y sector privado	Cámaras de Comercio locales	Cooperante	Percepciones sobre carga tributaria o regulación laboral.	Facilitación de alianzas público-privadas, apoyo a la formalización de empresas, y promoción de oportunidades laborales.
	Empresas locales y regionales**:**	Cooperante	Posibles Desacuerdos por costos asociados a la formalización o cumplimiento de normativas.	Creación de empleos, inversión en formación y prácticas laborales inclusivas.
	Asociaciones empresariales y gremios	Cooperante	Desacuerdos por diferencias en los enfoques de regulación o políticas de incentivos	Representación de intereses del sector privado y promoción de políticas favorables al desarrollo empresarial.
	Oferentes	Beneficiarios	Participantes activos del proyecto	Vincularse a espacios laborales a través de las iniciativas para Incentivar la apertura de vacantes
	Centros de Empleo	Cooperante	Apoyan el desarrollo de los escenarios y la articulación con las empresas para gestión de vacantes	Fortalecer sus Procesos de Convocatorias y Aumentar la Gestión de Colocación
			Apoyan el desarrollo de los escenarios y la articulación con Centros de Empleo para gestión de Vacantes	Ofertar vacantes en los eventos de empleabilidad en articulación con centros de empleo

Otro	Acuerdo de Gobernanza para el empleo decente y formal en el departamento del Cauca 2024-2027	Beneficiarios	Participantes activos del proyecto	Promover la generación de empleos de calidad y contribuir al desarrollo socioeconómico sostenible de la región, fortaleciendo así la estabilidad y el bienestar de la comunidad local.
Población	Personas que viven en el Cauca	Beneficiarios	Participar activamente en programas de capacitación, asistir a talleres de empleabilidad, y aprovechar las oportunidades de empleo formal generadas por el proyecto.	Acceder a oportunidades de empleo formal y decente que ofrezcan estabilidad económica y mejores condiciones laborales, así como participar en programas de capacitación que incrementen su empleabilidad y competencias para integrarse al mercado laboral.

Fuente: Elaboración Propia - Marco Lógico

5.2. Análisis de participantes.

Durante la etapa de formulación del proyecto "Contribución a la Dinamización del Ecosistema del Mercado Laboral en el Departamento del Cauca", se realizó una gestión estratégica con los actores clave para asegurar que sus perspectivas y necesidades fueran consideradas. A continuación, se detalla la gestión adelantada con cada uno de estos actores.

1. Gobierno Local

Gestión Realizada:

Se llevaron a cabo reuniones iniciales con representantes de las autoridades municipales y departamentales para presentar el proyecto y discutir su alineación con las políticas locales de desarrollo económico. Se buscó su apoyo desde el inicio, lo que incluyó la identificación de recursos disponibles y el establecimiento de un marco normativo que facilitara la implementación.

Resultados:

Se logró obtener el compromiso verbal de las autoridades locales para apoyar el proyecto, así como recomendaciones sobre las mejores prácticas y enfoques que deberían considerarse en su formulación.

2. Comunidad Local

Gestión Realizada:

Se organizaron talleres participativos y sesiones informativas donde los miembros de la comunidad pudieron expresar sus necesidades y expectativas en relación con el mercado laboral. Se utilizaron encuestas para recoger información sobre sus prioridades en términos de empleo y capacitación.

Resultados:

La retroalimentación obtenida permitió identificar áreas críticas que debían ser abordadas en el proyecto, asegurando que este respondiera efectivamente a las necesidades reales de la comunidad.

3. Organizaciones No Gubernamentales (ONG)

Gestión Realizada:

Se establecieron contactos con ONG locales que trabajan en áreas relacionadas, como desarrollo comunitario y capacitación laboral. Se realizaron reuniones para discutir posibles colaboraciones y cómo estas organizaciones podrían contribuir al diseño del proyecto.Resultados:

Las ONG aportaron valiosa información sobre las dinámicas sociales y económicas del departamento, así como recomendaciones sobre enfoques inclusivos que deberían ser considerados en la formulación del proyecto.

4. Sector Privado

Gestión Realizada:

Se llevaron a cabo reuniones con representantes de empresas locales para explorar su interés y posibles

contribuciones al proyecto. Se presentó el proyecto como una oportunidad para mejorar la responsabilidad social empresarial y fomentar el desarrollo económico local.Resultados:
Se identificaron varias empresas dispuestas a colaborar, ya sea mediante financiamiento o programas de capacitación, lo que enriqueció la propuesta inicial del proyecto al incluir perspectivas del sector privado.
Estrategias de Participación
Para asegurar una participación efectiva durante la formulación, se implementaron las siguientes estrategias:

- Reuniones Consultivas: Se realizaron encuentros regulares con todos los actores para discutir avances y recoger insumos para ajustar la propuesta.
- Documentación Compartida: Se distribuyeron documentos conceptuales y borradores del proyecto entre los actores para recibir comentarios y sugerencias antes de finalizar la formulación.

Conclusiones
La gestión realizada con los actores clave durante la etapa de formulación ha sido fundamental para asegurar que el proyecto "Contribución a la Dinamización del Ecosistema del Mercado Laboral en el Departamento del Cauca" esté alineado con las necesidades reales de la comunidad y cuente con el respaldo necesario para su implementación exitosa. La colaboración activa desde esta etapa inicial sienta las bases para un enfoque inclusivo y sostenible en el desarrollo del mercado laboral en la región.

5.3. Concertación de los Participantes.

Cada uno de los participantes desde su posición y según su competencia aportará al desarrollo del presente proyecto. La Gobernación del Cauca brindará los recursos económicos para el desarrollo del proyecto y establecerá los criterios y reglas de participación, evaluación y selección, a través de las cuales definirá las condiciones mínimas para garantizar a la población del departamento en subregiones como: Norte, Oriente, Centro y Sur, el l fortalecimiento de beneficiarios en el ejercicio de sus derechos, desde una perspectiva territorial y poblacional. Con este proceso busca estimular los emprendimientos y la asociatividad en el Departamento. Para ampliar esta estrategia, se podría considerar el fortalecimiento de la educación y la capacitación laboral en áreas claves para el desarrollo regional, así como el impulso de políticas que favorezcan la innovación y el emprendimiento en sectores emergentes. De esta manera, no solo se consolidarían los avances en la formalización del empleo, sino que se abrirían nuevas oportunidades para el crecimiento económico inclusivo en el Cauca.

6. POBLACIÓN AFECTADA POR EL PROBLEMA

Tabla 8. Población afectada por el problema

Número	Descripción	Fuente
1.464.488	La baja operatividad del ecosistema laboral en el Cauca afecta a toda la población de los 42 municipios, especialmente a los desempleados, que representan alrededor del 8,3% de la población económicamente activa. Entre los más afectados están los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores, quienes enfrentan obstáculos significativos para acceder a empleo formal y capacitación. También se ven afectados los trabajadores informales, comunidades rurales e indígenas, personas con bajo nivel educativo, microempresarios, y sectores vulnerables como la agricultura y el comercio informal. Las familias de trabajadores informales y desempleados, organizaciones locales, y la sociedad en general son impactadas por la falta de	Proyección Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad

	oportunidades laborales, lo que limita el desarrollo económico y social del departamento. Esta situación destaca la necesidad urgente de mejorar el ecosistema laboral para promover la inclusión, equidad, y desarrollo sostenible en el Cauca.	

Fuente: Elaboración Propia - Marco Lógico

La población afectada por la baja operatividad del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca, incluye a los 42 municipios del departamento y los diversos grupos poblacionales que enfrentan obstáculos para acceder a empleo formal, oportunidades de capacitación, y condiciones laborales dignas. Los principales afectados son:

- **Desempleados**

Jóvenes: Representan uno de los grupos más afectados debido a la falta de oportunidades de empleo formal, especialmente los que buscan su primer trabajo o carecen de experiencia laboral.

Mujeres: Especialmente las mujeres que enfrentan mayores dificultades para ingresar al mercado laboral debido a factores como la discriminación de género, la falta de políticas de conciliación entre vida laboral y familiar, y el acceso limitado a formación y capacitación.

Personas con discapacidad: Enfrentan barreras significativas para acceder a trabajos formales debido a la falta de políticas inclusivas y ajustes razonables en los lugares de trabajo.

Adultos mayores: Aquellos que desean o necesitan seguir trabajando, pero enfrentan discriminación por edad y falta de oportunidades laborales adaptadas a sus necesidades.

- **Trabajadores Informales:**

Personas que laboran sin contrato o protección social: Son afectadas por la falta de acceso a beneficios laborales, seguridad social, estabilidad y condiciones de trabajo dignas. La informalidad reduce su capacidad de obtener ingresos estables y los expone a mayores riesgos de explotación laboral.

Emprendedores informales: Aquellos que operan fuera del marco regulatorio y enfrentan limitaciones para acceder a financiamiento, formación, asesoramiento y crecimiento empresarial formal.

- **Comunidades Rurales e Indígenas:**

Poblaciones en zonas rurales: Afectadas por la falta de acceso a oportunidades de empleo formal y programas de capacitación que suelen concentrarse en áreas urbanas. Esto limita sus opciones de desarrollo económico y social.

Comunidades indígenas y afrodescendientes: Enfrentan dificultades adicionales debido a la discriminación, el aislamiento geográfico y la falta de políticas laborales inclusivas que consideren sus necesidades culturales y territoriales.

- **Personas con Bajo Nivel Educativo:**

Aquellos que no han completado su educación básica o secundaria y carecen de competencias técnicas y habilidades demandadas en el mercado laboral, lo que los deja en una posición de desventaja para acceder a trabajos formales bien remunerados.

- **Microempresarios y PYMEs:**

Pequeñas y medianas empresas: Afectadas por la baja disponibilidad de trabajadores calificados y el acceso limitado a recursos para el fortalecimiento empresarial, lo que afecta su crecimiento y sostenibilidad.

Emprendedores locales: Enfrentan dificultades para formalizarse y expandir sus operaciones debido a un ecosistema laboral poco dinámico

- **Trabajadores de Sectores Vulnerables:**

Trabajadores en sectores como agricultura, comercio informal, y servicios: Enfrentan inestabilidad laboral, bajos ingresos, condiciones laborales precarias y limitada movilidad laboral.

- **Estudiantes y Egresados:**

Estudiantes en formación técnica o profesional: Limitados en su transición al mercado laboral debido a la falta de programas de empleo juvenil, prácticas profesionales y alianzas efectivas entre el sector educativo y el empresarial.

Egresados recientes: Con dificultad para encontrar empleo acorde a su formación, enfrentando tasas elevadas de desempleo o subempleo.

- **Familias de Trabajadores Informales y Desempleados:**

Hogares que dependen de ingresos inestables: Afectados por la precariedad laboral, la falta de acceso a servicios de salud, educación, y seguridad social, y con mayores probabilidades de estar en situación de pobreza o vulnerabilidad social.

- **Organizaciones y Entidades Locales:**

Organizaciones comunitarias, cooperativas y asociaciones: Afectadas por la falta de coordinación y apoyo gubernamental para fortalecer su rol en la promoción del empleo y desarrollo local.

- **Sociedad en General:**

La baja operatividad del ecosistema del mercado laboral afecta al desarrollo económico y social del Cauca en su conjunto, limitando el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y la cohesión social.

Esta amplia afectación traza la necesidad de mejorar la operatividad del ecosistema laboral para facilitar la inclusión, la equidad y el desarrollo sostenible en el departamento del Cauca.

6.1. Localización especifica del proyecto.

El proyecto se desarrollará en el **departamento del Cauca**, ubicado en la región suroccidental de Colombia, con territorios en las regiones Andina y Pacífica. El Cauca cuenta con una superficie de **29,308 km²**, lo que representa el **2.56%** del territorio nacional. Su capital es la ciudad de **Popayán**, y está dividido política y administrativamente en **42 municipios**.

Dentro del Cauca, el proyecto se enfocará en **cuatro (4) subregiones estratégicas** que presentan los mayores desafíos y potencialidades para mejorar el ecosistema del mercado laboral:

Subregión Norte: comprende los municipios de Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Villa Rica, Guachené, Buenos Aires, Caloto, Corinto, Jambaló, Miranda, Padilla, Suárez, Toribío, Villa Rica, Caldono. Esta subregión tiene una población total de 445,533 habitantes**.**

El municipio con mayor número de habitantes es Santander de Quilichao, con 110,445 personas**.**

En términos de distribución por género, el **49%** de la población (equivalente a **218,756 personas**) son hombres, mientras que el **51%** (equivalente a **226,777 personas**) son mujeres.

Ilustración 2. Localización Subregión zona Norte.

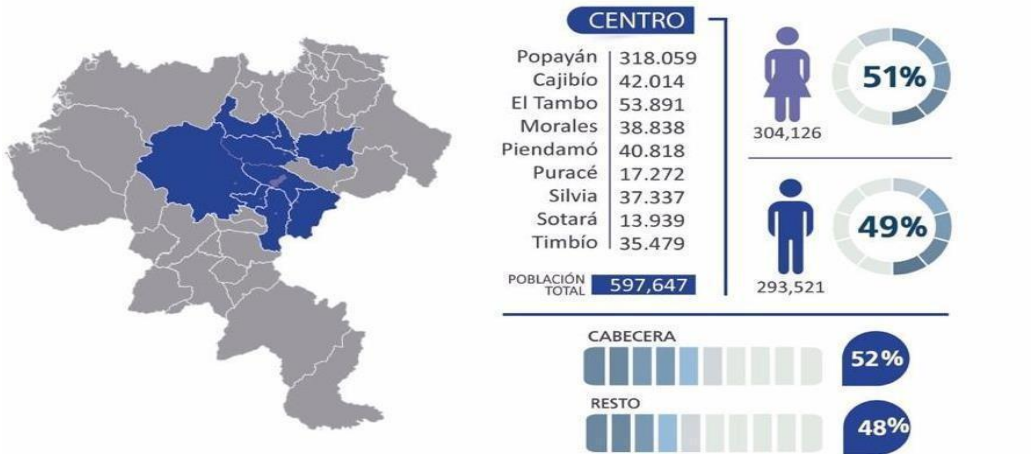


Fuente: Plan de Desarrollo Departamental de Cauca "42 Motivos

Características: Zona de desarrollo industrial y agroindustrial, con cercanía a Cali, que ofrece oportunidades para la empleabilidad juvenil, de mujeres y comunidades afrodescendientes.

Subregión Centro: Esta es la subregión con la mayor concentración de población en el departamento del Cauca, representando el **41%** del total, lo que equivale a **597,647 habitantes**. Está conformada por los municipios de Popayán, Cajibío, El Tambo, Morales, Piendamó, Puracé, Silvia, Timbío**,** y Sotará**.**

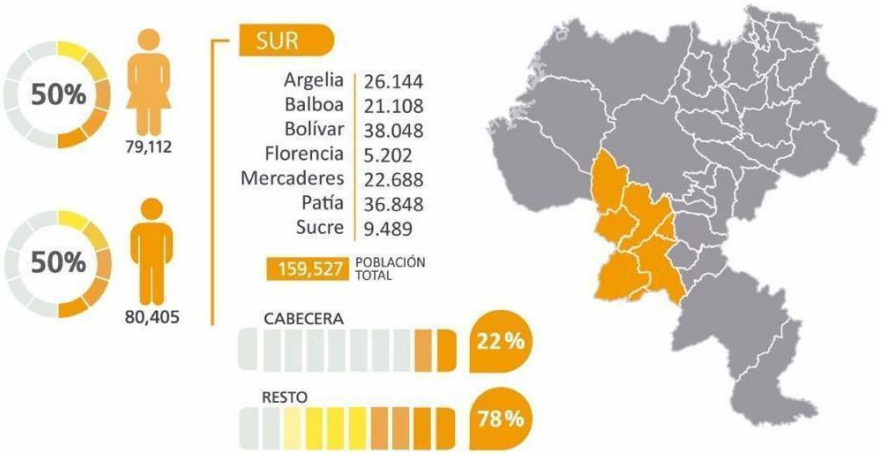
Ilustración 3. Localización Subregión zona Centro



Fuente: Plan de Desarrollo Departamental de Cauca "42 Motivos"

Subregión Sur: Comprende los municipios de Argelia, Balboa, Bolívar, Patía, Florencia, Mercaderes y Sucre**,** con una población total de 159,527 habitantes**,** lo que representa el **11%** de la población total del departamento del Cauca.

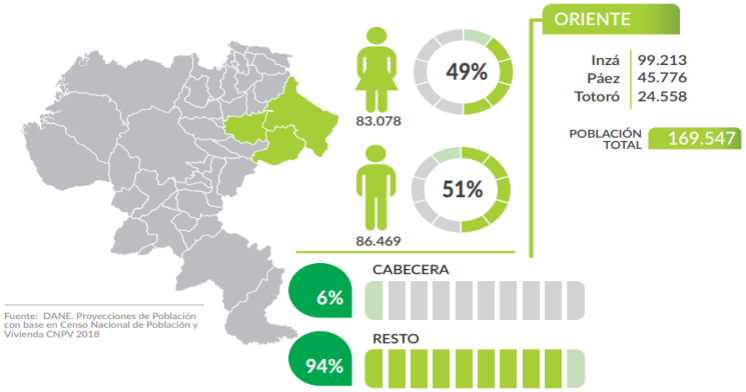
Ilustración 4. Localización Subregión zona Sur.



Fuente: Plan de Desarrollo Departamental de Cauca “42 Motivos”

Subregión Oriente: Está conformada por los municipios de **Inzá, Páez** y **Totoró**, y se caracteriza por su terreno escarpado y sus hermosos atractivos naturales. En esta subregión se encuentra el Parque Arqueológico de Tierradentro, que representa una importante oportunidad para el turismo. También se destaca por la producción de cafés especiales y por una economía de subsistencia basada en el cultivo de fríjol, caña y la producción ganadera.

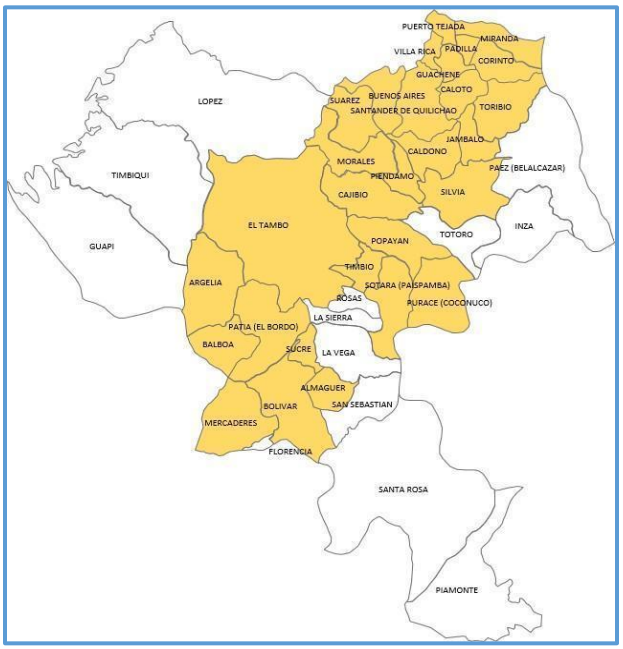
Ilustración 5. Localización Subregión Oriente



Fuente: Plan de Desarrollo Departamental de Cauca “42 Motivos”

Por lo anterior, se ha seleccionado como población objetivo del proyecto a los habitantes de los 32 municipios pertenecientes a las cuatro subregiones mencionadas, ya que concentran el mayor porcentaje de la población del departamento. Además, al incluir un mayor número de municipios, se garantiza que el impacto del proyecto tenga un alcance más amplio a nivel departamental.

Ilustración 6. Mapa de ubicación geográfica – Localización



Fuente: Plan de Desarrollo Departamental de Cauca “42 Motivos”

Tabla 9. Localización del Proyecto

Región	Departamento	Municipio	Área	Resguardo	Localización especifica
Pacifico	Cauca	Subregión Norte en los Municipios de: **Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Villa Rica, Guachené, Buenos Aires**, **Caloto, Corinto**, J**ambaló**, **Miranda**, **Padilla, Suárez**, Toribío, Caldono	3.403 km2		00º58’54’’ y 03º19’04’’ de latitud norte 75º47’36’’ y 77º57’05’’ de longitud oeste
		Subregión Centro en los Municipios de**: Popayán, Cajibío, El Tambo, Morales, Piendamó, Puracé, Silvia, Timbío, y Sotará.**	5.728 Km2		00º58’54’’ y 03º19’04’’ de latitud norte 75º47’36’’ y 77º57’05’’ de longitud oeste
		Subregión Sur que comprende los municipios de: Argelia,	3.267 Km2		00º58’54’’ y 03º19’04’’ de latitud norte

		Balboa, Bolívar, Patía, Florencia, Mercaderes y Sucre**,**			75º47’36’’ y 77º57’05’’ de longitud oeste
		Subregión Oriente comprende los municipios de Totoró, Inzá y Belalcázar	3.532 Km2		2°30’37”N 76°24’07” O

Fuente: Elaboración Propia - 2024

6.2 Población objetivo de la intervención

DIRECTAS: Este proyecto se enfoca en mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las 4 subregiones del departamento del Cauca, mediante capacitación, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento de redes locales a 300 personas

INDIRECTAS: Los beneficiados indirectos aproximadamente serían 6.016 personas, de las 4 subregiones del departamento del Cauca, considerando el impacto multiplicador en las familias, comunidades y la economía local.

Tabla 10. Población Objetivo.

Número	Descripción	Fuente
300	En el Cauca, **76,213 personas** están desempleadas, con una tasa de desocupación del **8.3%** según el DANE, lo que evidencia la necesidad de intervenciones en el mercado laboral, especialmente para jóvenes, mujeres, y comunidades rurales y étnicas. En línea con la **meta 213** del Plan de Desarrollo “La Fuerza del Pueblo”, que busca fortalecer a **2,150 organizaciones o personas** de la economía popular, este proyecto contribuirá al fortalecimiento de **300 personas**, promoviendo empleos decentes y formales para reducir el desempleo y fomentar el desarrollo económico y social en el Cauca.	Proyección de SDEC

Fuente: Elaboración Propia - 2024

Tabla 11. Localización Específica.

Región	Departamento	Municipio	Área	Resguardo	Localización especifica
Pacifico	Cauca	Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Villa Rica, Guachené, Buenos Aires, Caloto, Corinto, Jambaló, Miranda, Padilla, Suárez, Toribío, Villa Rica, Caldono	3.403 km2		00º58'54'' y 03º19'04'' de latitud norte 75º47'36'' y 77º57'05'' de longitud oeste
		Popayán, Cajibío, El Tambo, Morales, Piendamó, Puracé, Silvia, Timbío, y Sotará.	5.728 Km2		
		Argelia, Balboa, Bolívar, Patía, Florencia, Mercaderes y Sucre,	3.267 Km2		
		Subregión Oriente comprende los municipios de Totoró, Inzá y Belalcázar	3.532 Km2		2°30'37"N 76° 24'07"O

Fuente: Elaboración Propia - 2024

6.2.1 Características demográficas de la población objetivo

La población objetivo está compuesta por personas en situación de desocupación y subempleo en el departamento del Cauca, el cual tiene un total de 1,464,488 habitantes**.** Distribución por Género del total de habitantes del Cauca, el **52**% son mujeres y el 48% son hombres, por lo que el proyecto atenderá a ambos grupos, con especial enfoque en la inclusión de mujeres en el mercado laboral.

Tasa de Desocupación, la tasa de desocupación en el Cauca es del 14%, un porcentaje, considerablemente superior al promedio nacional de **8.3%** para el año 2024, lo que indica una mayor concentración de la necesidad de empleo en el departamento**.** La distribución Etaria**:** La población objetivo incluye a personas jóvenes y adultas en edad laboral (de 15 a 60 años), con un énfasis especial en los grupos de 20 a 59 años**,** quienes representan un grupo particularmente afectado por el desempleo.

Tabla 12. Caracterización de población afectada

DETALLE	NÚMERO DE PERSONAS	FUENTE
0 -14 años	0	-
15 – 19 años	13	Proyección SDEC

20 – 59 años	260	Proyección SDEC
Mayor de 60 años	27	Proyección SDEC
Total por edad	**300**	
Indígenas	0	-
Afrocolombianos	0	-
Población Mestiza	0	-
Total por etnia	**Personas**	
Masculino	147	Proyección SDEC
Femenino	153	Proyección SDEC
Total por género	**300**	

Fuente: Proyección Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad

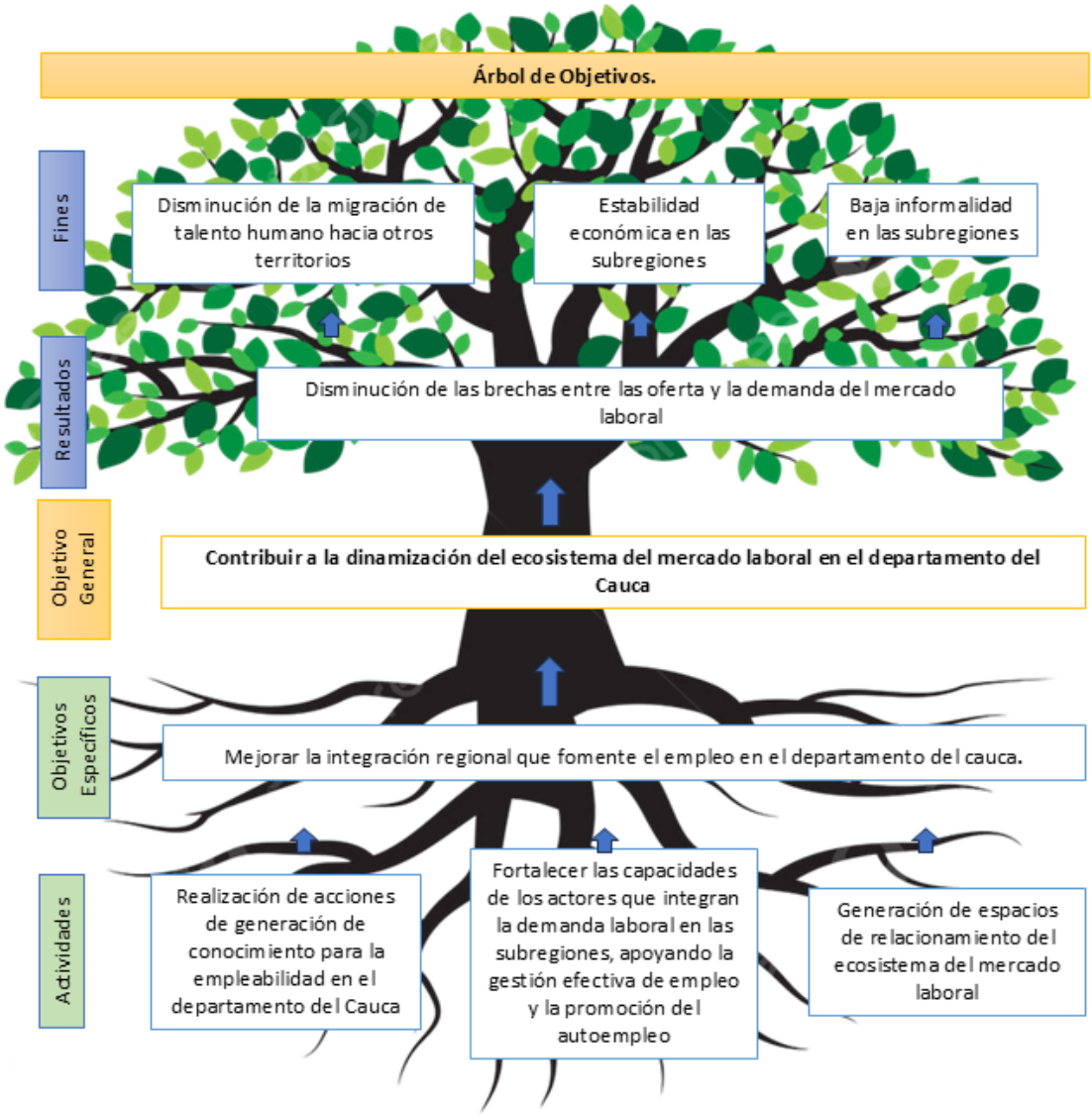
6.2.2 Selección o priorización de la población objetivo

Para priorizar a los beneficiarios del proyecto, utilizaremos los siguientes criterios:

- **Nivel de Desempleo o Subempleo:** Daremos prioridad a las áreas con altos niveles de desempleo o subempleo, enfocándonos en quienes enfrentan mayores dificultades para encontrar trabajo.
- **Vulnerabilidad Social:** Preferiremos a grupos vulnerables como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad o poblaciones desplazadas para promover la inclusión y la equidad.
- **Potencial de Crecimiento y Desarrollo:** Consideraremos el potencial de desarrollo de los beneficiarios en función de sus habilidades y disposición para el cambio.
- **Participación en Actividades de Capacitación:** Seleccionaremos a aquellos que muestren interés y disposición para participar en programas de formación y capacitación.
- **Colaboración con Actores Locales:** Evaluaremos el grado de apoyo y colaboración de actores locales como empresas e instituciones para asegurar la adaptación a las necesidades locales.
- **Historial de Participación en Proyectos Anteriores:** Revisaremos la experiencia previa en proyectos similares para identificar candidatos con un historial exitoso.
- **Impacto Potencial en la Comunidad:** Priorizaremos a quienes puedan tener un efecto positivo en la comunidad en general, maximizando el impacto del proyecto.

7. OBJETIVOS

Ilustración 7. Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia 2024

7.1. Objetivo general

Contribuir a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca

7.2 Indicadores para medir el objetivo general

Tabla 13. Indicadores para medir el objetivo general

Indicador objetivo General	Descripción		Fuente de verificación
Unidades productivas de la agroindustria, minería y turismo o personas de la economía popular fortalecidas	Numero	Número de unidades productivas o personas fortalecidas a través del proyecto	Informes de seguimiento del proyecto, registros de capacitaciones, certificados de participación, encuestas de satisfacción
	Meta	300	Informes del proyecto, base de datos de beneficiarios, listas de asistencia, evaluaciones de desempeño
	Línea base	1.125	Documentos del Plan de Desarrollo "La Fuerza del Pueblo" Plan indicativo SDEC – Estrategias realizadas

Fuente: Elaboración Propia 2024

7.3. Relaciones entre las causas y los objetivos específicos

Tabla 14. Relación Causa objetivos específicos

Tipo de Causa	Causa relacionada	Objetivos específicos/Actividades
Causa directa 1	Baja integración regional para el fomento de empleo en el departamento del Cauca	Mejorar la integración regional que fomente el empleo en el departamento del Cauca.

Causa indirecta 1.1	Pocas acciones de generación de conocimiento para la empleabilidad en el cauca	Realizar acciones de generación de conocimiento para la empleabilidad del departamento del Cauca
Causa indirecta 1.2	Débiles capacidades de los actores que integran la demanda laboral en las subregiones, en la gestión efectiva de empleo y la promoción del autoempleo	Fortalecer las capacidades de los actores que integran la demanda laboral en las subregiones, apoyando la gestión efectiva de empleo y la promoción del autoempleo
Causa indirecta 1.3	Bajo relacionamiento del ecosistema del mercado laboral	Generación de espacios de relacionamiento del ecosistema del mercado laboral

Fuente: Elaboración propia - 2024

8. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Tabla 15. Alternativas de solución

Nombre de la alternativa	Se evaluará con esta	Estado
1. IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL EN SECTORES INDUSTRIALES TRADICIONALES CON ALTA DEPENDENCIA DE MANO DE OBRA NO CALIFICADA.	NO	Vacio
2. CONTRIBUCIÓN A LA DINAMIZACIÓN DEL ECOSISTEMA DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA	SI	Completo

Fuente: Elaboración Propia – 2024

En el análisis de solución del problema expuesto, se consideran dos alternativas: Implementación de un programa de capacitación laboral en sectores industriales tradicionales con alta dependencia de mano de obra no calificada y la contribución a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca.

La primera, se enfocaría en la formación de personas para trabajar en sectores industriales tradicionales, como el sector agrícola, la minería artesanal y la manufactura ligera, donde la automatización y la innovación tecnológica no son las prioridades. La capacitación se centraría en habilidades manuales, oficios y técnicas tradicionales, con el fin de mejorar la productividad de los trabajadores en esos campos),

buscando una solución parcial a la problemática planteada, por lo cual no es escogida en el presente proyecto.

La segunda alternativa que se presenta en contribuir a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca se enfoca en contrarrestar los principales problemas del mercado laboral de la región, tales como los desequilibrios entre la oferta y la demanda laboral a nivel regional y subregional, la baja capacidad de absorción de la población joven en el mercado laboral, la alta informalidad, los ingresos insuficientes, y la necesidad de estrategias que mejoren el clima de inversión y fortalezcan los emprendimientos. Estos retos son particularmente críticos en el Cauca, una de las regiones con mayores necesidades socioeconómicas en el país, y que muestra un retraso significativo en la mayoría de los indicadores sociales y económicos.
Es por ello que la alternativa 2 es la escogida, ya que presenta mayor cobertura para la solución del problema presentado, posibilitando que a través de acciones de dinamización, se fortalezcan los servicios de apoyo, la generación de conocimiento sobre empleabilidad, la identificación de oportunidades de empleo en las subregiones, y promoviendo espacios de relacionamiento entre los actores del mercado laboral, en coherencia con las metas del Plan de Desarrollo Nacional y Departamental, el Acuerdo de Ordenanza para el Empleo Decente y Formal en el Cauca (2024-2027), se propone incentivar la corresponsabilidad en la promoción del desarrollo territorial mediante alianzas estratégicas, con un enfoque especial en la población joven, el desempleo de larga duración, y la identificación de nuevas ocupaciones en sectores no tradicionales con mayor potencial de desarrollo.

8.1. Evaluaciones a realizar

Rentabilidad:	☒
Costo - Eficiencia y Costo mínimo:	☒
Evaluación multicriterio	☐

Considere este análisis para todos los proyectos
Considere este análisis cuanto tenga dos o más alternativas de solución que de acuerdo con el nivel de madurez se consideran viables para cumplir con el objetivo del proyecto (Revisar Guía de formulación).
Considere este análisis cuanto tenga dos o más alternativas de solución como instrumento adicional para el apoyo a la toma de decisiones pues conjuga información de tipo cuantitativo con información cualitativa e incorpora la ponderación de variables asociadas a la percepción, intuición y experiencia, permitiendo ordenarla y hacer comparable los diferentes factores analizados independientemente de la diversidad de su naturaleza.

9. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto se fundamenta en la línea estratégica "Seguridad Humana y Justicia Social" del Plan Nacional "Colombia Potencia Mundial de la Vida" (2022-2026), específicamente dentro del programa "Reconocimiento e Impulso a la Economía Popular y Comunitaria (EPC)" y su componente "Inserción, Reinserción, Reconversión Laboral y Transformación Productiva". A nivel regional, se alinea con el Plan de Desarrollo Departamental "La Fuerza del Pueblo" (2024-2027), en su línea estratégica de "Competitividad para el Crecimiento Económico y el Desarrollo Social", bajo el sector de inversión código 36 Trabajo, y el programa de "Generación y Formalización del Empleo", meta 213, estrategia 4, que busca incentivar la generación de empleo, su organización, y la reducción de barreras para la inserción en el mercado laboral.

La necesidad de este proyecto surge de la identificación de desafíos clave en el mercado laboral del departamento del Cauca, particularmente en la capacidad de conectar la oferta y la demanda de trabajo. En este sentido se fundamenta en el Acuerdo de Gobernanza para el Empleo Decente y Formal, que será implementado a través de una serie de acciones concretas. Este acuerdo busca articular a las diferentes entidades nacionales y territoriales responsables de promover mecanismos que incentiven la generación de empleo y mejoren la calidad del existente, con el liderazgo de la Gobernación del Cauca como ente territorial.

El proyecto se enfoca en abordar los principales problemas del mercado laboral de la región, tales como los desequilibrios entre la oferta y la demanda laboral a nivel regional y subregional, la baja capacidad de absorción de la población joven en el mercado laboral, la alta informalidad, los ingresos insuficientes, y la necesidad de estrategias que mejoren el clima de inversión y fortalezcan los emprendimientos. Estos retos son particularmente críticos en el Cauca, una de las regiones con mayores necesidades socioeconómicas en el país, y que muestra un retraso significativo en la mayoría de los indicadores sociales y económicos.

El objetivo general del proyecto está enfocado a dinamizar el ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca, a través de acciones que fortalezcan los servicios de apoyo, generando conocimiento sobre empleabilidad, identificando oportunidades de empleo en las subregiones, y promoviendo espacios de relacionamiento entre los actores del mercado laboral. Estas acciones están en plena coherencia con las metas del Plan de Desarrollo Nacional y Departamental, así como con el Acuerdo de Ordenanza para el Empleo Decente y Formal en el Cauca (2024-2027), el cual propone incentivar la corresponsabilidad en la promoción del desarrollo territorial mediante alianzas estratégicas, con un enfoque especial en la población joven, el desempleo de larga duración, y la identificación de nuevas ocupaciones en sectores no tradicionales con mayor potencial de desarrollo.

Por las razones expuestas, este proyecto es crucial para potenciar las capacidades productivas del departamento del Cauca y generar empleo de calidad en los ámbitos formales de la economía, contribuyendo de manera decisiva al desarrollo socioeconómico sostenible de la región.

10. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia 1991:

Artículo 1-. Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República Unitaria, descentralizada con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa, y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 25-. Consagra el trabajo como un derecho y una obligación social, así como, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 26-. Toda persona es libre de escoger profesión y oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

Artículo 38- Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 39- Derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado.

Artículo 48-. Derecho irrenunciable a la seguridad social.

Artículo 53-. Ordena expedir el estatuto del trabajo y los principios mínimos.

Ley 278 de 1996: En concordancia con el artículo 56 de la Constitución Nacional, crea y desarrolla las funciones de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

Ley 411 de 1997: Aprueba el Convenio 151 de la OIT sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública

Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)

Ley 1429 de 2010: Por medio del cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo.

Ley 1438 de 2011: Reforma al Sistema de Salud

Ley 1444 de 2011: En su artículo 7 establece que el Ministerio de Trabajo… será responsable del fomento y estrategias para la creación permanente de empleo estable y con las garantías prestacionales, salariales y de jornada laboral aceptada y suscrita en la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Ley 1468 de 2011: Sobre licencia de maternidad - Descanso remunerado en la época del parto

Ley 1595 de 2012: Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011

Ley 1636 de 2013: Artículo 1: (…) reglamentar el mecanismo de protección al cesante

Ley 1610 de 2013: Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

Ley 1780 de 2016: Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1780 de 2016: Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones

Ley 1846 de 2017: Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

Ley 1929 de 2018: Por medio de la cual se modifica temporal y parcialmente la destinación de un porcentaje de los recursos del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante, definida en el artículo 6° de la ley 1636 de 2013; y se faculta a las cajas de compensación familiar a destinar recursos para el saneamiento de pasivos en salud o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS.”

Ley 1988 de 2019: Por la cual se establecen los lineamientos para la formulación, implementación y evaluación de una política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones.

Ley 2039 de 2020: Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones.

Ley 2040 de 2020: Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones

Ley 2043 de 2020: Por medio de la cual se reconocen las prácticas, laborales como experiencia profesional o relacionada y se dictan otras disposiciones.

Ley 2060 de 2020: Por la cual se modifica el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios (PAP).

Ley 2069 de 2020: Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia

Ley 2114 de 2021: Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones"

Ley 2166 de 2021: Por la cual se deroga la Ley 743 de 2002, se desarrolla el Artículo 38 de la Constitución Política de Colombia en lo referente a los organismos de acción comunal y se establecen lineamientos para la formulación e implementación de la política pública de los organismos de acción comunal y de sus afiliados, y se dictan otras disposiciones.

Ley 2208 de 2022: Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la probación pos penada y se dictan otras disposiciones – Ley de Segundas Oportunidades".

Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"

Ley 2234 de 2022: Por la cual se promueve la política de emprendimiento social

Ley 2337 de 2023: Por medio de la cual se fomenta la inclusión y participación de las mujeres en los programas para el emprendimiento, formación y desarrollo empresarial.

Ley 2294 de 2023: Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

Ordenanza 023 de 2024: "Por la cual se adopta el Plan de Desarrollo Departamental del Cauca para el período 2024 – 2027 "La Fuerza del Pueblo". Establece en la línea estratégica "Competitividad para el crecimiento económico y el desarrollo social" y el programa "Derechos fundamentales del trabajo y fortalecimiento del diálogo social", por lo cual, se propone realizar un -Acuerdo de Gobernanza para el Empleo Decente y Formal— y materializarlo a través de la implementación de sus acciones. Es menester

la necesidad de articular las diferentes entidades a nivel nacional y territorial encargadas de la promoción de mecanismos que incentiven la generación de empleo y mejoren la calidad del existente. Uniendo esfuerzos entre los diferentes actores locales y espacios de discusión a nivel territorial en el marco del trabajo decente, con el liderazgo de la Gobernación del Cauca como ente Territorial. O Incluir el plan de desarrollo departamental actual “la fuerza del Pueblo”

CAPITULO II

11. PREPARACIÓN DE LA ALTERNATIVA

11.1 Estudio de necesidades

Aquí se trata de indagar la evolución de la oferta y la demanda de los productos que entregará el proyecto durante los años de su operación, con lo cual se cuantifica dicha necesidad u oportunidad.

Tabla 16. Estudio de necesidades

Bien o servicio	Medido a través de	Descripción	Inicio Historia	Fin Historia	Último Año
Capacitación laboral	Encuestas, entrevistas, listados de asistencia.	Descripción del bien o servicio: Corresponde a las acciones que se realizaran para contribuir en la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca. Descripción de la oferta: Número de acciones requieren las personas en situación de desempleo para mejorar sus condiciones laborales.	2023	2026	2026

ITEM	TIPO DE ANALISIS	AÑO	OFERTA	DEMANDA	DÉFICIT
SITUACIÓN SIN PROYECTO	HISTÓRICO	**2022**	**0**	**4**	**-4**
		2023	**0**	**4**	**-4**
		2024	**1**	**4**	**-3**
SITUACIÓN SIN PROYECTO	PROYECTADO	**2025**	**2**	**4**	**-2**
		2026	**2**	**4**	**-1**

Fuente: Construcción propia

11.2. Análisis técnico de la alternativa

La alternativa que se presenta en contribuir a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca se enfoca en contrarrestar los principales problemas del mercado laboral de la región, tales como los desequilibrios entre la oferta y la demanda laboral a nivel regional y subregional, la baja capacidad de inserción de la población joven en el mercado laboral, la alta informalidad, los ingresos insuficientes, y la necesidad de estrategias que mejoren el clima de inversión y fortalezcan los emprendimientos. Estos retos son particularmente críticos en el Cauca, una de las regiones con mayores necesidades socioeconómicas en el país, y que muestra un retraso significativo en la mayoría de los indicadores sociales y económicos. Es por ello que a través de acciones que fortalezcan los servicios de apoyo, la generación de conocimiento sobre empleabilidad, la identificación de oportunidades de empleo en las subregiones, y promoviendo espacios de relacionamiento entre los actores del mercado laboral, en coherencia con las metas del Plan de Desarrollo Nacional y Departamental, el Acuerdo de Ordenanza para el Empleo Decente y Formal en el Cauca (2024-2027), se propone incentivar la corresponsabilidad en la promoción del desarrollo territorial mediante alianzas estratégicas, con un enfoque especial en la población joven, el desempleo de larga duración, y la identificación de nuevas ocupaciones en sectores no tradicionales con mayor potencial de desarrollo

Alternativa 1.

CONTRIBUCIÓN A LA DINAMIZACIÓN DEL ECOSISTEMA DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

Alternativa 2.

IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL EN SECTORES INDUSTRIALES TRADICIONALES CON ALTA DEPENDENCIA DE MANO DE OBRA NO CALIFICADA.

11.2.1. Resumen de la Alternativa

11.3. Localización de la alternativa

Tabla 17. Localización de la alternativa

Región	Departamento	Municipio	Área	Resguardo	Localización especifica
Pacifico	Cauca	Subregión Norte en los Municipios de: Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Villa Rica, Guachené, Buenos Aires, Caloto, Corinto, Jambaló, Miranda, Padilla, Suárez, Toribío, Villa Rica, Caldono	3.403 km2		00º58'54'' y 03º19'04'' de latitud norte 75º47'36'' y 77º57'05'' de longitud oeste
		Subregión Centro en los Municipios de: Popayán, Cajibío, El Tambo, Morales, Piendamó, Puracé, Silvia, Timbío, y Sotará.	5.728 Km2		00º58'54'' y 03º19'04'' de latitud norte 75º47'36'' y 77º57'05'' de longitud oeste
		Subregión Sur que comprende los municipios de: Argelia, Balboa, Bolívar, Patía, Florencia, Mercaderes y Sucre,	3.267 Km2		00º58'54'' y 03º19'04'' de latitud norte 75º47'36'' y 77º57'05'' de longitud oeste
		Subregión Oriente comprende los municipios de Totoró, Inzá y Belalcázar	3.532 Km2		2°30'37"N 76°24' 07"O

Fuente: Elaboración Propia - 2024

Escriba la localización específica de la alternativa.

11.3.1 Factores analizados

☒	Aspectos administrativos y políticos	☒	Cercanía a la población objetivo
☐	Cercanía de fuentes de abastecimiento	☒	Comunicaciones
☐	Disponibilidad de servicios públicos (agua, energía, otros)	☐	Costo y disponibilidad de terrenos
☒	Estructura impositiva y legal	☐	Disponibilidad y costo de mano de obra
☐	Impacto para la equidad de genero	☐	Factores ambientales
☒	Orden Público	☒	Medios y costos de transporte
☐	Topografía	☐	Otros

11.4. Cadena de valor

Anexo No 1. Cadena de Valor

11.4.1. Costo total de la alternativa

Objetivo Especifico	PRODUCTO	Unidad de medida	Cantidad	Costo: $	ACTIVIDAD	Costo: $
Mejorar la integración regional que fomente el empleo en el departamento del Cauca.	1 Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente (Producto principal del proyecto)	Numero	2	**$** 431.500.000	Realizar acciones de generación de conocimiento para la empleabilidad del departamento del Cauca	$ 217.900.000,00
					Fortalecer las capacidades de los actores que integran la demanda laboral en las subregiones, apoyando la gestión efectiva de empleo y la promoción del autoempleo	$ 106.800.000,00
					Generar de espacios de relacionamiento del ecosistema del mercado laboral	$ 106.800.000,00
TOTAL, OBJETIVO ESPECIFICO #1						$431.500.000,00
GRAN TOTAL						**$ 431.500.000,00**

Fuente: Este documento, tomado de la MGA del proyecto, detallado en documento anexo Cadena de Valor.

12. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA ALTERNATIVA

Para llevar a cabo los objetivos planteados para la alternativa seleccionada, a continuación, se describen las actividades que integran cada uno de ellos con el detalle de insumos necesarios en cada una y las cantidades totales, así como el medio de verificación de cada actividad. A continuación, desarrolle cada objetivo específico según el árbol de objetivos.

12.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Mejorar la integración regional que fomente el empleo en el departamento del cauca.

12.1.1. ACTIVIDAD 1.1. Realizar acciones de generación de conocimiento para la empleabilidad en el Departamento del Cauca. La generación y gestión del conocimiento es un conjunto de procesos que dirigen el análisis, utilización y traspaso de experiencias e información entre los actores del sector empleo para la generación de valor; esto permitirá a la vez tener ventajas competitivas mediante el capital intelectual y los activos intangibles que se apropien para el sector. Con tal propósito se han definido las siguientes consideraciones para la ejecución del proyecto:

Actividad 1.1.1. Escenarios regionales para la promoción del empleo: Estos espacios tienen como objetivo la integración del territorio, construcción de alianzas público – privadas, inclusión laboral, negocios inclusivos, encuentros de experiencias exitosas (proveeduría local) y otros temas que aportan a la competitividad de la región.

Realizar Mesas de empleabilidad y emprendimiento subregional: Se propone la realización de dos (2) mesas subregionales por año, con la asistencia de 100 personas a cada una, estos espacios se realizarán con la participación de los actores del Acuerdo de gobernanza para la promoción del empleo formal y decente, la cooperación del sector privado y la comunidad; se contará con un espacio ampliado donde se tendrán exposiciones de los emprendimientos rurales de diferentes áreas (servicios, manufactura, agroindustria, artesanías, entre otros sectores de la economía) y proveeduría local, agenda académica con temáticas relacionadas al sector empleo (cifras de empleo Cauca 2024, presentación de proyectos formulados y en ejecución para la región, reforma pensional, Beneficios económicos pensionales – beps, empleo y enfoque diferencial), carpa de servicios para la promoción del empleo gracias a la presencia de las Agencias Públicas de Empleo de instituciones como SENA y COMFACAUCA quienes a la vez presentaran la demanda de empleo disponible a la fecha para la región; así mismo se contara con la presencia de instituciones que prestan servicios relacionados con el sector.

Para llevar a cabo las mesas de empleabilidad, se requieren la siguiente logística para realizarse de manera presencial y/o virtual, para lo cual se podrá contar con los servicios de un operador idóneo que considere lo siguiente:

- Espacios físicos y/o virtuales: Lugares adecuados para realizar reuniones presenciales y/o plataformas tecnológicas para encuentros virtuales.
- Materiales y equipo: Alquiler de salones, mesas, carpas, asientos, proyectores, computadores, conexión a internet y materiales impresos o digitales para la discusión, pendones.
- Facilitadores y moderadores: Profesionales capacitados para conducir las mesas de trabajo, asegurando una participación efectiva de todos los actores.
- Catering: Provisión de alimentación básica (100 refrigerios) si las sesiones son largas o presenciales.

Recursos Humanos

Para desarrollar esta actividad se requiere: un profesional (1) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Recopilación de información

- **Análisis de datos previos**: Datos sobre el estado del empleo en el Cauca (índices de empleo, sectores en crecimiento, y demanda de habilidades) para orientar las discusiones.
- **Formularios o encuestas**: Para recopilar información de los participantes sobre sus preocupaciones y propuestas para mejorar el empleo.
- **Relatoría y sistematización**: Registro detallado de lo discutido en las mesas y las conclusiones a las que se llegue, que luego se puede usar para crear planes de acción concretos.

Primer año 2025:

Realizar una Mesa empleabilidad y emprendimiento de la Subregión Norte, en el municipio de Santander de Quilichao, con la participación de los Municipios de Puerto Tejada, Miranda, Padilla, Villarica, Guachené, Corinto, Caloto, Santander, Toribio, Jámbalo, Caldono, Suarez, Buenos

Aires (13 municipios). En estos municipios se realizará una convocatoria a través de los entes territoriales, esquemas asociativos, actores del acuerdo de gobernanza para invitar a los interesados a participar de la mesa de empleabilidad y emprendimiento subregional

Realizar una Mesa empleabilidad y emprendimiento Subregión Centro, en el municipio de Popayán, con la participación de los Municipios de Popayán, Timbío, Puracé, El Tambo, Cajibío, Morales, Silvia, Piendamó (8 municipios). En estos municipios se realizará una convocatoria a través de los entes territoriales, esquemas asociativos, actores del acuerdo de gobernanza para invitar a los interesados a participar de la mesa de empleabilidad y emprendimiento subregional

Segundo año 2026:

Realizar una Mesa empleabilidad y emprendimiento Subregión Sur, en el municipio de Patía, con la participación de los Municipios de Bolívar, Mercaderes, Florencia, Sucre, Patía, Balboa, Argelia (7 municipios). En estos municipios se realizará una convocatoria a través de los entes territoriales, esquemas asociativos, actores del acuerdo de gobernanza para invitar a los interesados a participar de la mesa de empleabilidad y emprendimiento subregional

Realizar una Mesa empleabilidad y emprendimiento Subregión Oriente, en el municipio de Totoró con la participación de los municipios de Totoró, Páez, Inza (3 municipios). En estos municipios se realizará una convocatoria a través de los entes territoriales, esquemas asociativos, actores del acuerdo de gobernanza para invitar a los interesados a participar de la mesa de empleabilidad y emprendimiento subregional

Actividad 1.1.2. Promoción de habilidades blandas: Las habilidades blandas son aquellas destrezas asociadas a la inteligencia emocional y a la capacidad que tiene un individuo para interactuar efectivamente a nivel personal y profesional, las cuales deben ser transversales a las habilidades duras o directamente relacionadas con su quehacer. Los profesionales de la región y aspirantes a emplearse deben desarrollar y trabajar por perfeccionar sus habilidades blandas porque son las que les permiten diferenciarse de otros profesionales. Hoy en día el impacto de este tipo de habilidades en el entorno laboral marca la diferencia para los buscadores de empleo.

El informe 'Escasez de Oportunidades Laborales para Jóvenes' de la firma Manpower Group de 2022, indica que, de una muestra de 3 000 jóvenes de 14 países de Latinoamérica entre los 18 y 29 años, el 4 % asegura que una de las razones por las cuales no los contratan es la falta de habilidades

blandas como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo, entre otras. Es de anotar que una de las acciones que están empleando los jóvenes para mejorar su perfil con un 44 % es la realización de cursos relacionados con el fortalecimiento de estas soft skills.

Para llevar a cabo esta actividad se requiere: Un profesional (1) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Así las cosas, y en coordinación con las Agencia Públicas de empleo de Sena Regional Cauca y Comfacauca se realizarán 3 talleres presenciales por año, los cuales se realizarán en los municipios de Puerto Tejada, Silvia y Mercaderes en 2025 y en Miranda, Piendamó e Inzá en 2026.

Primer año 2025

- Realizar taller en Comunicación efectiva, tanto oral como escrita.
- Realizar taller de Liderazgo: para ser el guía designado y no el impuesto; el guía que se gana su lugar por ser propositivo, proactivo y disciplinado.
- Realizar Taller en trabajo en equipo: para superar cualquier obstáculo en busca de alcanzar los objetivos individuales y comunes.

Se pretende la asistencia de 50 personas por cada taller, quienes serán convocados en articulación con las bolsas el empleo del Cauca, integrantes del acuerdo de gobernanza para el empleo y los entes locales. Las temáticas a consideración tendrán una intensidad máxima de tres horas por taller:

Segundo año 2026:

- Realizar Taller Flexibilidad o tolerancia al cambio, para poder reaccionar de forma acertada ante las crisis que nos permite motivación, pues quienes poseen esta habilidad la encuentran en su interior, no en su entorno, trabajando por convicción y no por los reconocimientos externos. Paciencia y tolerancia para saber cuándo tomar pausas, analizar las situaciones y repensar el camino trazado para lograr objetivos, Persuasión, entendida como el arte de convencer a los otros para que se unan a los proyectos del líder, la que debe darse desde el conocimiento y la verdad.
- Realizar taller en Capacidad de resolución de problemas: para proponer soluciones ante los problemas y alternativas ante las crisis.
- Realizar taller de Habilidades y herramientas para la presentación de entrevistas laborales.

Se pretende la asistencia de 50 personas por cada taller, quienes serán convocados en articulación con las bolsas el empleo del Cauca, integrantes del acuerdo de gobernanza para el empleo y los entes locales. Las temáticas a consideración tendrán una intensidad máxima de tres horas por taller.

Actividad 1.1.3. Coordinar la construcción y socialización de boletines y/o investigaciones con información del mercado laboral del Departamento: Estos boletines y/o investigaciones se realizarán en el marco del Acuerdo de voluntades 2024 firmado con el Observatorio Regional del Mercado del Trabajo - ORMET, entidad dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo del Cauca, generación de información oportuna acorde con las necesidades y problemáticas de cada región, articulación entre actores públicos y privados para discutir la problemática de empleo y sus soluciones en las regiones, levantar, procesar y analizar la información con enfoque diferencial del mercado de trabajo; lo anterior con el fin de apoyar la toma de decisiones del gobierno nacional y local.

Primer año 2025: Coordinar la construcción y socialización de dos (2) investigaciones y/o boletines con información del mercado laboral del año en ejecución.

Apoyar la realización y socialización en el marco del Acuerdo de voluntades el Estudio de Caracterización de la Economía Popular en la Ciudad de Popayán y el Estudio de perfilamiento de reincorporados en el municipio de Santander de Quilichao, Toribio y Corinto.

Segundo año 2026: Coordinar la construcción y socialización de dos (2) boletines y/o investigaciones con información del mercado laboral del año en ejecución; cabe anotar que las temáticas de interés serán direccionadas de manera conjunta entre los actores del sector empleo y serán socializadas a través de los medios de comunicación y plataformas de los mismos. Los documentos mencionados tendrán introducción, graficas, cuadros y una narrativa de análisis de fácil comprensión para que pueda llegar a toda la población.

Actividad 1.1.4. Socialización de políticas y normas en torno al mercado laboral y de emprendimiento (beneficios tributarios – Inclusión social o enfoque diferencial, etc): Esta actividad promueve la socialización trimestral de manera presencial y/o virtual de todas las políticas y normas nacionales vigentes en torno al empleo y el emprendimiento, así como los resultados relacionados con la generación y seguimiento de políticas públicas de empleo y emprendimiento regionales, de los actores firmantes del Acuerdo de voluntades. Esta acción se realizará de manera presencial en el marco de los escenarios propuestos en el proyecto y de manera virtual según las actualizaciones de las políticas vigentes o nuevas

políticas de interés que lo requieran. generando impacto en los municipios de las 4 subregiones priorizadas. En este sentido para el logro de esta actividad se requiere: Un profesional (1) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año.

Actividad 1.1.5. Encuentros de sensibilización regionales y sectoriales: Estos encuentros se realizarán de manera sectorial de forma presencial con el propósito de realizar análisis de la problemática, estadísticas de empleo, y generación de oportunidades de manera focalizada. Los sectores escogidos para tal fin serán propuestos en el marco de la Subcomisión de política laboral y empresarial del Departamento del Cauca.

Para desarrollar esta actividad se requiere: Un profesional (1) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Primer año 2025: Realizar 3 sensibilizaciones sectoriales (30 asistentes por sensibilización) a realizarse en los municipios de Santander de Quilichao, Popayán y El Bordo. Los 30 asistentes serán direccionados por los gremios que representan los sectores y/o los esquemas asociativos territoriales.

Segundo año 2026: Realizar 3 sensibilizaciones sectoriales (30 asistentes por sensibilización) a realizarse en los municipios de Santander de Quilichao, Popayán y El Bordo. Los 30 asistentes serán direccionados por los gremios que representan los sectores y/o los esquemas asociativos territoriales.

Actividad 1.1.6. Gira de trasferencia de conocimiento: Desde la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad se vienen adelantando acciones para dinamizar los mercados laborales, a través del diseño y gestión de las políticas de empleo territoriales, entre ellos figura el Acuerdo de Gobernanza para la Promoción del Empleo Formal y Decente “Cauca Emplea Seguro”. Con ello se busca contar con marcos de cooperación horizontal y vertical que articulen a los diversos agentes locales, logrando beneficios de “suma positiva” e impactos favorables sobre el mercado de trabajo.

Ahora bien, al realizar una revisión de experiencias nacionales de acuerdos por el empleo entre actores institucionales. En ese sentido, la capital colombiana firmo el “el gran acuerdo por el empleo”, en el cual, sus principales apuestan son la formación para el trabajo de 209 mil personas,

intermediación de la oferta con 300 mil remisiones y vinculación laboral de 200 mil contrataciones. Por tal motivo es importante realizar una gira de retroalimentación de experiencias de desarrollo del mercado laboral en Bogotá como capital del departamento de Cundinamarca para el año 2025 y Medellín como capital del departamento de Antioquia para el año 2026, y puede servir de insumo en el departamento del Cauca. Además, puede ser una estrategia valiosa para aprender de buenas prácticas, compartir conocimientos y fortalecer la colaboración entre diferentes regiones. Para realizar esta actividad se requiere: Un profesional (1) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Primer año 2025: Realizar gira de transferencia de experiencias con actores del Acuerdo de Gobernanza para la promoción del empleo formal y decente, se estima la participación de 12 personas al departamento de Cundinamarca, con una duración de cuatro (4) días, tres (3) noches

Segundo año 2026: Realizar gira de transferencia de experiencias con actores del Acuerdo de Gobernanza para la promoción del empleo formal y decente, se estima la participación de 12 personas al departamento de Antioquia, con una duración de cuatro (4) días, tres (3) noches.

Las 12 personas que participarán de la gira serán delegadas por los actores firmantes del acuerdo de gobernanza para la promoción del empleo decente y formal.

12.1.2. ACTIVIDAD 1.2.

Fortalecer las capacidades de los actores que integran la demanda laboral en las subregiones, apoyando la gestión efectiva de empleo y la promoción del autoempleo.

Actividad 1.2.1. Análisis del mercado laboral en las principales líneas productivas de las subregiones:

El análisis del mercado laboral en las subregiones del Cauca busca identificar las principales líneas productivas (agricultura, minería, turismo, manufactura, etc.) y detectar las brechas entre la oferta y la demanda laboral. El proyecto comenzará con la recolección de datos de fuentes oficiales, como el DANE y el SENA, complementado con encuestas y entrevistas a empleadores y trabajadores locales. Este análisis permitirá evaluar las habilidades de la fuerza laboral disponible y compararlas con las necesidades de los sectores productivos. Con base en estos datos, se

elaborarán informes detallados para cada subregión (Norte, Sur, Oriente y Centro), destacando las brechas de habilidades, las oportunidades de empleo y el potencial de crecimiento económico.

El siguiente paso será la organización de mesas de trabajo en cada subregión, involucrando actores clave como empresas, instituciones educativas, y organismos gubernamentales. Estas mesas servirán para validar los hallazgos y discutir soluciones conjuntas, como la creación de programas de formación técnica para cerrar las brechas detectadas. Finalmente, se propondrán políticas públicas y estrategias de capacitación que mejoren la empleabilidad en las subregiones, estableciendo mecanismos de seguimiento para medir el impacto de las acciones implementadas y garantizar un desarrollo económico equilibrado en todo el departamento del Cauca.

Para desarrollar esta actividad se requiere: un profesional (2) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Actividad 1.2.2. Identificación de oportunidades de empleabilidad en las subregiones -Realizar análisis de perfiles con mayor demanda

Para desarrollar esta actividad, es necesario un análisis detallado de los sectores productivos predominantes en cada subregión (agricultura, turismo, comercio, minería, etc.). Este análisis implicará la recolección de datos sobre las principales actividades económicas y las tendencias de crecimiento en el empleo, utilizando fuentes oficiales como el DANE, Terradata, Cámara de Comercio del Cauca, entre otros y realizando encuestas y entrevistas con empresarios locales. Se analizarán los perfiles de trabajadores más demandados en cada sector, identificando los conocimientos, habilidades y competencias técnicas requeridas para cubrir las vacantes actuales y futuras.

Posteriormente, se realizará un análisis de los perfiles laborales con mayor demanda, cruzando la información obtenida con la oferta disponible de trabajadores en la región. Esto permitirá identificar brechas de habilidades y áreas de capacitación necesarias. Por ejemplo, en el sector agrícola, puede ser necesario mayor personal capacitado en técnicas de cultivo sostenible, mientras que, en el sector turístico, se podrían requerir trabajadores con conocimientos en servicios de hospitalidad. A partir de este diagnóstico, se elaborarán propuestas de formación específica y estrategias de inserción laboral para mejorar la empleabilidad en cada subregión.

Finalmente, los resultados serán compartidos en mesas de trabajo con actores locales, como empresas, instituciones educativas y entidades gubernamentales, para validar las oportunidades identificadas y coordinar acciones conjuntas. Las mesas permitirán desarrollar programas de

formación adaptados a las necesidades del mercado y facilitar alianzas para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, asegurando una mejor alineación entre la oferta y demanda laboral en cada subregión del Cauca.

Para el logro de esta actividad se requiere: un profesional (2) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Actividad 1.2.3.

Realizar alianzas institucionales en apoyo a las organizaciones productivas de economía solidaria entorno al empleo.

Para desarrollar esta actividad, se identificarán atores clave que puedan aportar recursos y conocimientos. Estas instituciones incluyen entidades gubernamentales, ONGs, cámaras de comercio, cooperativas, y universidades. El primer paso será organizar reuniones y mesas de trabajo entre las organizaciones de economía solidaria y estas entidades, con el objetivo de comprender las necesidades laborales y productivas de dichas organizaciones. A partir de estas discusiones, se podrán definir áreas de colaboración, como el acceso a financiamiento, asistencia técnica, formación de capacidades, y programas de empleo.

Una vez establecidas las necesidades y las áreas de colaboración, se debe formalizar las alianzas mediante acuerdos que especifiquen los compromisos de cada parte. Las instituciones podrán apoyar en la creación de programas de formación para mejorar las habilidades de los trabajadores, facilitar el acceso a créditos para fortalecer la producción y formalizar empleos dentro de la economía solidaria. Además, las universidades y centros de formación técnica pueden ofrecer capacitación en temas de gestión empresarial, comercialización, y sostenibilidad. Estas alianzas también deberán enfocarse en el acompañamiento continuo, monitoreando el impacto de las acciones y ajustando estrategias para garantizar que las organizaciones solidarias fortalezcan su capacidad de generar empleo digno y sostenible.
Para desarrollar esta actividad se requiere: un profesional (2) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Primer año 2025: Realizar el apoyo a una alianza en un municipio de la zona norte y Centro del Cauca

Segundo año 2026: Realizar el apoyo a una alianza en un municipio de la zona sur y oriente del departamento del Cauca

Actividad 1.2.4.

Apoyo a los Gobiernos territoriales en la implementación de metas estratégicas relacionadas con trabajo decente, incluidas en sus planes de desarrollo 2024-2027 y sus Políticas Públicas de Trabajo Digno y Decente.

Para apoyar a los Gobiernos territoriales en la implementación de metas estratégicas relacionadas con trabajo decente incluidas en sus planes de desarrollo 2024-2027, se comenzará con un análisis exhaustivo de las políticas públicas vigentes de cada territorio en relación con el trabajo digno y decente. Este análisis permitirá identificar las metas prioritarias que buscan mejorar las condiciones laborales, aumentar la formalidad del empleo y garantizar derechos laborales. Se realizará un diagnóstico de los avances hasta la fecha y se evaluará la capacidad de las administraciones locales para cumplir con los objetivos planteados.

El siguiente paso será ofrecer **asistencia técnica y consultoría** a los gobiernos territoriales para fortalecer la implementación de dichas metas. Esto incluirá capacitaciones en el diseño y ejecución de políticas laborales, la creación de alianzas con el sector privado y la coordinación de iniciativas con instituciones educativas y organismos de formación como el SENA. También se trabajará en la optimización de los mecanismos de monitoreo y evaluación de los programas de empleo, garantizando que las metas relacionadas con trabajo digno y decente estén alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que puedan medirse de manera efectiva.

Finalmente, se promoverán **mesas de diálogo social** entre el gobierno, empleadores, sindicatos y la sociedad civil para asegurar la participación de todos los actores en la creación de políticas inclusivas que fomenten el empleo formal, la igualdad salarial y la protección de los derechos laborales. Estas mesas servirán para ajustar las metas estratégicas según las necesidades locales, garantizando un impacto positivo y sostenible en el bienestar de los trabajadores y el desarrollo económico de las regiones.

Para realizar esta actividad se requiere: un profesional (2) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

12.1.3. ACTIVIDAD 1.3.

Generar espacios de relacionamiento del ecosistema del mercado laboral. Desarrollar alianzas con empresas de las subregiones para crear programas de pasantías.

Actividad 1.3.1. Participar activamente en las mesas de trabajo con la Subcomisión de Política Salarial y Laboral del Cauca y las mesas de dialogo social.

En el marco de la Ley 278 de 1996, que creó las **Subcomisiones** Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, se asignan las siguientes funciones: **Fomentar las Buenas Relaciones Laborales**: Promover relaciones laborales armoniosas en el departamento, con el objetivo de alcanzar la justicia en un ambiente de coordinación económica y equilibrio social.

Contribuir a la Resolución de Conflictos Colectivos: Ayudar en la solución de conflictos colectivos de trabajo que surjan en el departamento.

Concertar la Política Laboral: Establecer de manera conjunta la política laboral a través de planes estratégicos, alineados con las directrices de la Comisión Nacional en temas como el bienestar de los trabajadores, nuevas formas de capacitación laboral, creación de empleo, mejora de la producción y productividad, redistribución equitativa del ingreso, reconversión industrial y recalificación laboral, participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, universalización de la seguridad social, y garantía de los derechos de la mujer, menores trabajadores y otros grupos vulnerables, así como de los derechos sindicales.

Definir Estrategias para el Desarrollo de Trabajadores Independientes y de la Economía solidaria: El objetivo es desarrollar estrategias que impulsen el crecimiento y la sostenibilidad de los trabajadores independientes y del sector de la economía solidaria. Para ello, se participará activamente y de manera continua en las reuniones programadas por las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SDCPSL).

Para desarrollar esta actividad se requiere: un profesional (3) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

De acuerdo a lo anterior se desarrollarán las siguientes actividades:

- **Primer año 2025:** Participar en una (1) reunión ordinaria, mensual, lo que suma un total de diez (10) reuniones anuales. Adicionalmente, se asistirá a un máximo de cuatro (4) reuniones extraordinarias, conforme a la agenda concertada y establecida por la entidad.

- **Segundo año 2026:** Participar en diez (10) reuniones ordinarias anuales y al menos en tres (3) reuniones extraordinarias, según lo previsto en la agenda de trabajo establecida por las subcomisiones.

Estas acciones asegurarán un seguimiento constante y una participación activa en la formulación y concertación de políticas que beneficien a los trabajadores independientes y al sector de la economía solidaria en el Cauca.

ACTIVIDAD 1.3.2. Estructuración Ruta de empleabilidad del departamento del Cauca.

Para estructurar la ruta de empleabilidad del Departamento del Cauca, se desarrollarán varias acciones clave, comenzando con la Identificación y operatividad de rutas de empleabilidad existentes en cada región del Cauca, en este sentido Durante el primer año, se realizarán las siguientes actividades:

se llevará a cabo un proceso integral de investigación, análisis y planificación para diseñar la Ruta de Empleabilidad del departamento del Cauca. Este esfuerzo inicial implicará la recopilación y análisis de datos socioeconómicos, identificando las principales barreras al empleo en diferentes subregiones, y considerando las necesidades específicas de diversos grupos poblacionales, como jóvenes, mujeres, y comunidades rurales y étnicas. Se trabajará en colaboración con actores clave, incluyendo gobiernos locales, entidades educativas, organizaciones empresariales, y la sociedad civil, para asegurar que la Ruta de Empleabilidad esté alineada con las realidades del mercado laboral y las oportunidades económicas disponibles en la región.

Para el logro de esta actividad se requiere: un profesional (3) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Primer año 2025: Diseñar la ruta de empleabilidad, El objetivo es crear una hoja de ruta detallada que contemple las estrategias, políticas y programas necesarios para mejorar el acceso a empleos decentes y formales. Esto incluirá la definición de metas a corto, mediano y largo plazo, así como la identificación de recursos y alianzas necesarias para su implementación exitosa. Este proceso permitirá sentar las bases sólidas para las siguientes fases del proyecto, asegurando que la Ruta de Empleabilidad esté bien fundamentada y tenga un alto potencial de impacto en la reducción del desempleo y la informalidad laboral en el Cauca.

Segundo año 2026: Gestionar la operatividad a la Ruta de Empleabilidad, con la estructura de la Ruta de Empleabilidad claramente definida, el segundo año estará dedicado a su implementación operativa. Esto implicará poner en marcha las estrategias y programas diseñados en la fase inicial, movilizando los recursos necesarios y estableciendo los mecanismos de coordinación entre los diferentes actores involucrados. Durante este año, se desplegarán actividades como la creación de centros de empleo, la implementación de programas de capacitación y formación laboral, y el desarrollo de iniciativas de intermediación laboral que conecten a los buscadores de empleo con las oportunidades laborales disponibles en el departamento.

Se priorizará la creación de alianzas público-privadas y la atracción de inversiones que impulsen la generación de empleo, así como el fortalecimiento de las capacidades locales para la gestión y seguimiento de los programas implementados. El éxito de esta fase dependerá de una ejecución eficiente y del monitoreo continuo, permitiendo realizar los ajustes necesarios para asegurar que los objetivos de la Ruta de Empleabilidad se cumplan de manera efectiva. Así, este segundo año será crucial para traducir la planificación estratégica en acciones concretas que beneficien directamente a la población del Cauca, promoviendo un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

ACTIVIDAD 1.3.3. Promoción y difusión a los Centros de Empleo.

Para la promoción y difusión de los Centros de Empleo, es fundamental diseñar una estrategia integral que asegure que tanto las personas como las empresas conozcan y utilicen los servicios ofrecidos; esta estrategia debe incluir campañas de comunicación multicanal que utilicen medios locales como radio, televisión, y periódicos, además de redes sociales y **boletines informativos** digitales; la colaboración con instituciones educativas y empresas locales es crucial, estableciendo alianzas para promover los centros entre estudiantes, egresados y empleados, y participando en ferias laborales y eventos comunitarios; finalmente, es vital realizar una evaluación continua del impacto de estas acciones, ajustando las estrategias según los resultados obtenidos y la retroalimentación de los usuarios para garantizar su efectividad.

Para realizar esta actividad se requiere: un profesional (3) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado, experiencia mínima de un (1) año

Primer año 2025: Identificar los Centros de Empleo existentes en el departamento del Cauca, promover su articulación

Segundo año 2026: Difundir los servicios de los Centros de Empleo en articulación con la actividad 1.1.3. del presente proyecto, promoción de dos (2) boletines informativos anuales, además se realizarán gestiones para que se difundan las campañas en los canales institucionales de conformidad con el acuerdo de gobernanza por la promoción del empleo formal y decente impulsado por la Gobernación del Cauca.

No table of figures entries found.**ALENTO HUMANO DEL PROYECTO**

PERFIL	EXPERIENCIA	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE VINCULACIÓN
Un profesional (1) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado,	Un año de experiencia profesional	1. Promover escenarios regionales para la promoción del empleo	22 meses
		2. Gestionar la Promoción de habilidades blandas	
		3. Coordinar la construcción y socialización de boletines y/o investigaciones con información del mercado laboral del Departamento:	
		4. Socializar las políticas y normas en torno al mercado laboral y de emprendimiento (beneficios tributarios – Inclusión social o enfoque diferencial):	
		5. Realizar Encuentros de sensibilización regionales y sectoriales:	
		6. Realizar gira de trasferencia de conocimiento	

Un profesional (1) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas, ingenierías, o afines con posgrado.	Un año de experiencia profesional	1. Realizar análisis del mercado laboral en las principales líneas productivas de las subregiones:	22 meses
		2. Identificación de oportunidades de empleabilidad en las subregiones -Realizar análisis de perfiles con mayor demanda	
		3. Realizar alianzas institucionales en apoyo a las organizaciones productivas de economía solidaria entorno al empleo.	
		4. Apoyar a los Gobiernos territoriales en la implementación de metas estratégicas relacionadas con trabajo decente, incluidas en sus planes de desarrollo 2024-2027 y sus Políticas Públicas de Trabajo Digno y Decente.	
		5. Apoyar en la organización de las dos mesas de empleabilidad por año	
		6. Apoyar la realización y/o gestión de tres (3) talleres de habilidades blandas por cada año	
Un profesional (1) en áreas de ciencias sociales, humanas, ciencias de la salud, ciencias de la educación, administrativas,	Un año de experiencia profesional	1. Participar activamente en las mesas de trabajo con la Subcomisión de Política Salarial y Laboral del Cauca y las mesas de dialogo social.	22 meses
		2. Estructurar Ruta de empleabilidad del departamento del Cauca.	
		3. Promover la difusión a los Centros de Empleo.	

ingenierías, o afines con posgrado.		4. Apoyar en la organización de las dos mesas de empleabilidad por año	
		5. Apoyar la realización y/o gestión de ~~tres (3)~~ talleres de habilidades blandas por cada año	
		6. Apoyar la realización de la gira de trasferencia de conocimiento	

Fuente: Elaboración propia.

13. RIESGOS

13.1. Análisis de riesgos

Tabla 17. Análisis de Riesgos

Nivel de clasificación	Tipo de riesgo	Descripción	Probabilidad	Impacto	Efecto	Medidas de mitigación
Propósito: (Objetivo general)	Administrativos	Disposición de los recursos en coherencia con el cronograma, de tal manera que se pueda dar cumplimiento en la realización de las actividades conforme lo planeado	3. Moderado	4. Mayor	Retrasos en el cumplimiento del cronograma y del cumplimiento de resultados	Realizar los trámites respectivos oportunamente
Componente (Productos)	Asociados a fenómenos de origen humano no	Bloqueos en las vías que dificulten el acceso de los	4. Probable	3. Moderado	Poca participación de los actores que dinamizan el desarrollo en el	Mantener monitoreo de los posibles acontecimientos dentro del departamento del Cauca para que

	intencionales: aglomeración de público	actores que dinamizan el desarrollo regional a los eventos programados			fortalecimiento de los procesos de planeación y gestión de los entes territoriales en la ejecución de proyecto	no interfiera con los eventos programados
Actividad y/o Entregable	Operacionales	Incumplimiento de los compromisos que establezcan los actores participantes en el desarrollo del proyecto	3. Moderado	4. Mayor	Dificultad en el cumplimiento de las metas	Mantener metodologías adecuadas y motivadoras para que los participantes no abandonen las acciones de dinamización del mercado laboral

Fuente: Este documento, tomado de la MGA del proyecto

14. INGRESOS Y BENEFICIOS

La evaluación socioeconómica se realiza con el objetivo de identificar el aporte y contribución al bienestar socio económico del país. Para realizar la monetización de cambios generados asociados al bienestar de la población, se estiman los beneficios económicos en forma moderada, lo anterior con el fin de demostrar que aun en un escenario negativo, el proyecto es viable económicamente[1].

Método Utilizado para el Cálculo de Beneficios: Costos evitados o inducidos, este método se basa en el supuesto de que los consumidores otorgan una mayor ponderación al hecho de evitar un "gasto" por tiempo, insumos o desplazamientos para suplir o satisfacer una necesidad.[2]

14.1. Ingresos/beneficios

Para calcular los beneficios del proyecto por el método de Costos Evitados o Inducidos, con las causas y los efectos directos e indirectos identificados, podemos intuir cuales son los costos de transacción que tiene que incurrir la población si el proyecto no es llevado a cabo o los ingresos implícitos dentro del proyecto que está población igualmente dejaría de percibir. Para nuestro caso los efectos son:

Por lo anterior uno de los costos evitados al desarrollarse el proyecto es:

El cálculo de estos beneficios se determina así: Describa como se calculan los beneficios.

Incluya aquí el Análisis para la identificación de los beneficios se recomienda hacer uso de los fines previstos en el árbol de objetivos pues facilitan la interpretación de los efectos positivos esperados con la ejecución de la alternativa. De forma complementaria se sugiere tener en cuenta las estimaciones del estudio de necesidades (mercado) en cuanto a los productos, las unidades de medida y la demanda adicional que atendería la alternativa analizada para cuantificar los efectos directos que supondría la entrega del respectivo bien o servicio.

[1] Desde la Teoría Económica, específicamente la Teoría del Bienestar se asume la evaluación económica como las medidas de cambio en el bienestar de la sociedad en su conjunto por la asignación de una inversión
[2] DNP – Glosario – sitio web

Tabla 18. Ingresos/beneficios

TIPO	DESCRIPCIÓN	MEDIDO A TRAVÉS DE	BIEN PRODUCIDO
Beneficio	Cantidad: Personas o unidades productivas capacitadas para la dinamización del empleo formal y decente. Valor Unitario: El valor unitario por persona o unidad productiva capacitadas de dinamización del empleo formal y decente.	Número	FC inversión servicios
Periodo	**Cantidad**	**Valor Unitario**	**Valor Total**
0			
1	150,00	$950.000,00	$142.500.000,00
2	150,00	$1.150.000,00	$172.500.000,00
3	150,00	$1.350.000,00	$202.500.000,00

CAPITULO III

15. PROGRAMACIÓN

15.1. Programación de productos

Incluir por cada uno de los productos de inversión, la programación de la meta de producto por cada una de las vigencias de ejecución y el medio de verificación.

Tabla 19. Indicador de Producto

Objetivo específico	Producto	Indicador de producto	Meta total	Meta por vigencia	Medio de verificación
1. Mejorar la integración regional que fomente el empleo en el	Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación	360202700 - Estrategias realizadas	2,0000	Periodo 0: 1 Periodo 1: 1	Informe

departamento del Cauca.	y formalización del empleo en el marco del trabajo decente (Producto principal del proyecto)				

15.2. Programación de indicadores de gestión

En esta sección se deben indicar los indicadores de gestión, los cuales podrían estar asociados de manera específica a las actividades. Se recomienda considerar aquellas que demandan esfuerzos significativos de parte de la gerencia del proyecto para el logro de los resultados, según los indicadores sectoriales definidos

Tabla 20. Indicador de gestión

INDICADOR DE GESTIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	META TOTAL	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Informes De Supervisión Realizados: 9900G050	Número	22	Informes de supervisión mensual por vigencia.

15.3. Fuentes de financiación

En esta sección se deben especificar el origen y monto de los recursos con que son financiados los costos de las actividades del proyecto de inversión.

Tabla 21. Fuentes de Financiación

Etapa	Tipo de entidad	ENTIDAD	Tipo de recursos	Valor TOTAL ($)	VALOR POR VIGENCIA
3. Operación	1. Departamentos	Cauca	Propios – Dpto	$ 431.500.000	Periodo 0: $215.750.000 Periodo 1: $215.750.000
Total					**$431.500.000,00**

Fuente: Estudio técnico del proyecto

16. MARCO LÓGICO DEL PROYECTO – RESUMEN

La estructura de marco lógico (ML) como herramienta ampliamente utilizada para concebir de manera global la situación problema y las alternativas posibles de solución con su consecuente alcance e impacto, el cual contribuye a generar una idea clara para la formulación, seguimiento y evaluación del proyecto se presenta a continuación.

Tabla 22. Matriz de Marco Lógico

Componente	R. narrativo	Indicador	Unidad	Meta	Verificación	Supuestos
Propósito objetivo General	Contribuir a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca	Número de unidades productivas o personas de la economía popular fortalecidas	Personas	300,00	Fuente: Documento de estrategias implementadas en relación a la contribución a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca	Hay colaboración y diligencia para obtener los recursos de apoyo a la realización de las actividades del proyecto de manera oportuna
Componentes (productos)	1.1 Servicio de apoyo al fortalecimiento de políticas públicas para la generación y formalización del empleo en el marco del trabajo decente (Producto	Estrategias realizadas	Número	2,00	Fuente: informe consolidado de las estrategias de contribución a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el	Hay normalidad en la movilidad dentro del departamento de tal manera que se participa en los diferentes eventos y actividades programadas

	principal del proyecto)				departamento del Cauca	
Actividades	1.1.1 - Realizar acciones de generación de conocimiento para la empleabilidad del departamento del Cauca 1.1.2 - Fortalecer las capacidades de los actores que integran la demanda laboral en las subregiones, apoyando la gestión efectiva de empleo y la promoción del autoempleo 1.1.3 - Generar de espacios de relacionamiento del ecosistema del mercado laboral	Nombre: Informes De Supervisión Realizados	Número	22,00		Los actores participantes del proyecto cumplen con los compromisos establecidos en el desarrollo del mismo

Gobernación del Cauca

17. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y FLUJO FINANCIERO DEL PROYECTO POR FUENTE DE FINANCIACIÓN

Escriba el texto correspondiente

TÍTULO DEL PROYECTO: CONTRIBUCIÓN A LA DINAMIZACIÓN DEL ECOSISTEMA DEL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA
OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la dinamización del ecosistema del mercado laboral en el departamento del Cauca
CRONOGRAMA DE EJECUCION FÍSICA Y FINANCIERA

Objetivos Específicos	Actividades	Subactividad	Unidad de medida	Cantidad	Meta	AÑO 1											AÑO 2											
						M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 13	M 14	M 15	M 16	M 17	M 18	M 19	M 20	M 21	M 22	M 23	M 24
ETAPA PRE/CONTRACTUAL																												
Mejorar la integración regional que fomente el empleo en el departamento del Cauca.	Realizar acciones de generación de conocimiento para la empleabilidad del departamento del Cauca	Escenarios regionales para la promoción del empleo	Unidad de medida	20	1 mensual																							
		Promoción de habilidades blandas: Las	Personas	300																								
		Coordinar la construcción y socialización de boletines y/o investigaciones con información del mercado laboral del Departamento	numero	4																								

		Socialización de políticas y normas en torno al mercado laboral y de emprendimiento (beneficios tributarios – Inclusión social o enfoque diferencial)	numero	4																										
		Encuentros de sensibilización regionales y sectoriales:	numero	6																										
		Gira de trasferencia de conocimiento	personas	24	1 anual																									
	Fortalecer las capacidades de los actores que integran la demanda laboral en las subregiones,	Análisis del mercado laboral en las principales líneas productivas de las subregiones	numero	1	informe																									

	apoyando la gestión efectiva de empleo y la promoción del autoempleo	Identificación de oportunidades de empleabilidad en las subregiones - Realizar análisis de perfiles con mayor demanda																									
		Realizar alianzas institucionales en apoyo a las organizaciones productivas de economía solidaria entorno al empleo																									
		Apoyo a los Gobiernos territoriales en la implementación de metas estratégicas relacionadas con trabajo decente, incluidas en		1																							

		sus planes de desarrollo 2024-2027 y sus Políticas Públicas de Trabajo Digno y Decente																												
	Generar espacios de relacionamiento del ecosistema del mercado laboral	Participar activamente en las mesas de trabajo con la Subcomisión de Política Salarial y Laboral del Cauca y las mesas de dialogo social.	numero	20																										
		Estructuración Ruta de empleabilidad del departamento del Cauca	Documento	1																										
		Promoción y difusión a los Centros de Empleo	documentos	4																										
LIQUIDACIÓN DEL PROYECTO																														
INTERVENTORÍA o SUPERVISIÓN																														

18. ANEXOS

ELVIA ROCIO CUENCA BONILLA
Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad
Departamento del Cauca.

Revisó:

Proyectó:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y FLUJO FINANCIERO DEL PROYECTO POR FUENTE DE FINANCIACIÓN

Tabla 46 Cronograma

Fuente: Elaboración Propia 2024

ANEXOS

Anexo No 2. Presupuesto del proyecto por capítulo

Fuente: Elaboración propia 2024.

CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO			
Versión	**Fecha** DD/MM/AAAA	**Descripción de Cambios**	**Responsable del Cambio**
		No aplica para la primera versión	
ELABORADO POR:		**REVISADO POR:**	**APROBADO POR:**
Firma: **Nombre:** **Cargo:** **Fecha:**		**Firma:** **Nombre:** **Cargo:** **Fecha:**	**Firma:** **Nombre:** **Cargo:** **Fecha:**
Apoyo a la elaboración		**Apoyo de la revisión**	**Apoyo en la aprobación**
Firma: **Nombre:** **Cargo:**		**Firma:** **Nombre:** **Cargo:**	**Firma:** **Nombre:** **Cargo:**