

DOCUMENTO TÉCNICO

DETERMINACIÓN DEL ESTADO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA

REALIZADO POR

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL TOLIMA

CÁMARA DE COMERCIO DE IBAGUÉ

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TOLIMA – PROTOLIMA

OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DEL TRABAJO DEL TOLIMA –
ORMET TOLIMA

PROGRAMA IBAGUÉ CÓMO VAMOS

2021

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	2
METODOLOGÍA	5
CONTEXTO GENERAL DEL DEPARTAMENTO	6
CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA DEL TRABAJO DECENTE	6
CONTEXTO REGIONAL Y DEMOGRÁFICO	7
OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INGRESOS EN EL TOLIMA	20
GARANTÍA DE PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO	43
DIÁLOGO SOCIAL	46
REFERENCIAS	52

INTRODUCCIÓN

El desarrollo económico de los territorios depende en gran medida de las dinámicas del mercado laboral que influye de manera directa en las condiciones de la calidad de vida, acceso a oportunidades y bienestar social; por lo que se prioriza como un aspecto fundamental para el

liderazgo de los gobernantes regionales en todos los niveles, que implique la visión compartida de futuro con sus gobernados y el uso de diversas herramientas que les permita tomar decisiones acertadas y pertinentes a las condiciones propias del territorio.

El presente documento responde a una de esas herramientas para la toma de decisiones regionales, su construcción implicó la realización de una investigación de carácter exploratorio cuya pretensión fue identificar los factores que promueven o dificultan la generación de Trabajo Decente en el departamento del Tolima, e indicar el camino hacia la construcción de estrategias que reduzcan las brechas de socioeconómicas del territorio.

El documento presenta una caracterización y análisis del mercado de trabajo del departamento, a partir de la revisión de fuentes secundarias de entidades como el Departamento Administrativo de Estadística (DANE), el Ministerio del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Se aborda una descripción del departamento en términos demográficos, económicos y sociales, cuyo análisis permite identificar a grandes rasgos, la situación actual de las condiciones socioeconómicas del mercado de trabajo en el Tolima.

El trabajo presenta una metodología de construcción colectiva de estrategias que permite la participación de los actores del departamento, como información cualitativa de análisis, con la cual se permitió la identificación de factores clave en las dinámicas del trabajo decente en el Tolima, con el objeto que sean contemplados por el Gobierno en el diseño, implementación y evaluación de una política pública de Trabajo Decente, toda vez que se configura una línea base que soporta su diseño y construcción.

ANTECEDENTES

Las capacidades individuales y colectivas de la sociedad están delimitadas por las condiciones socioeconómicas que influyen en el desarrollo de los países o de las regiones. De acuerdo a lo anterior, el empleo se convierte en el mecanismo que permite a los hogares obtener los recursos necesarios para asegurar condiciones de vida estables a través del acceso a educación, salud, servicios básicos, entre otros, brindando además oportunidades para que los hogares logren superar factores de pobreza y se genere movilidad social intergeneracional ascendente.

El Trabajo Decente en el marco de la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible se postula como el motor del desarrollo de las economías a nivel mundial, debido a que genera mayores

niveles de ingresos, dinamiza los mercados que garantizan y promueven el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, permite la inclusión de población vulnerable y la superación de la pobreza por medio de las dinámicas del ciclo económico. Como lo indica la OIT(2015), la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social es contar con una oferta sostenida de empleo, que condiciona las posibilidades de crecimiento, desarrollo humano y económico de sus habitantes.

Es el trabajo decente entonces, el concepto con el que se motiva la participación de las personas en el mercado laboral debido a que significa el acceso a un trabajo productivo con un ingreso justo, la afiliación a sistemas de seguridad y protección social, en el que las personas puedan crecer como individuos, participando, opinando y siendo agentes de igualdad en sus entornos laborales. Tal como lo ratifican los diversos acuerdos internacionales como las Resoluciones de la Organización de Naciones Unidas (ONU, el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre el desarrollo social (1995), el documento de la Cumbre Mundial (2005), entre otros.

En el marco de los convenios relacionados con el Trabajo Decente de la OIT, se encuentran diecinueve de diferentes temáticas relacionadas con el servicio de empleo, discriminación laboral, igualdad de remuneración, agencias de empleo privadas, creación de empleo en la PYME, trabajadores migrantes, las relaciones de trabajo, plantaciones, seguridad social, desarrollo de recursos humanos, fomento del empleo y protección al desempleo, protección de créditos laborales en caso de insolvencia del empleados, terminaciones de relaciones del trabajo, licencias pagas de estudio, política social, fijación del salario mínimo, protección del salario, readaptación profesional y empleo, entre otras disposiciones relacionadas.

Bajo esta directriz internacional el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, ha encaminado sus esfuerzos hacia la promoción del empleo en el marco del trabajo decente, con la participación de los entes territoriales, teniendo en cuenta sus elementos más fundamentales: oportunidades de empleo e ingresos, derechos de los trabajadores, protección social y diálogo social (Procuraduría general de la Nación, 2010). Es importante resaltar que en la ley del Plan nacional de desarrollo: Pacto por Colombia Pacto por la equidad 2018-2022 se realiza un Pacto por el trabajo decente donde se prioriza el tema como una política pública que las entidades deben adaptar en sus planes de desarrollo.

En el departamento del Tolima la Asamblea Departamental estableció la ordenanza número 0003 de 2014, por medio de la cual se crean e institucionalizan los mecanismos de implementación de la Política Pública Departamental para generar empleo, garantizando el derecho al trabajo Digno, Formal, y Decente en el Departamento del Tolima; la ordenanza en mención tiene como objeto crear e institucionalizar los mecanismos para propender y garantizar que los vínculos laborales al interior de la administración departamental o municipal, entidades e instituciones descentralizadas, órganos de control, empresas, instituciones, u organizaciones que contraten y manejen recursos públicos del Departamento, aun siendo particulares, se desarrollen con garantía de trabajo digno, formal y decente, cumpliendo las leyes, acuerdos y tratados al respecto.

De otro lado, el Ministerio del Trabajo reconoce en los Observatorio Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET), una plataforma de articulación entre instituciones de carácter público y privado, que contribuye con el análisis del mercado de trabajo en los territorios, por cuanto sus acciones responden a las necesidades de información, análisis y gestión del mercado de trabajo regional, que pueden llegar a traducirse en el diseño de políticas públicas.

El ORMET Tolima desde su creación ha sido un espacio articulador regional, por medio de la consolidación de publicaciones e investigaciones de libre acceso para los interesados en las dinámicas laborales del territorio; documentos como la identificación de las condiciones laborales de la población que trabaja en el sector confección en Ibagué en el 2014; elaboración de investigaciones en las que se identifica y analiza la información cuantitativa y cualitativa del mercado de trabajo; identificación de las necesidades actuales y futuras de recurso humano del sector agricultura en el departamento del Tolima por medio de elaboración de documentos técnicos que serían el sustento del Marco Nacional de Cualificaciones que elabora el Ministerio de Educación Nacional. En el 2019, realizó un estudio de identificación y medición de brechas de capital humano del sector Construcción que contó con la financiación de la Organización de Estados Iberoamericanos y el apoyo de Camacol.

Es pertinente señalar que algunas recomendaciones de política por parte del Ministerio del Trabajo plasmadas en el “Plan de empleo departamental” (2013), y las “Recomendaciones para Promoción del Empleo en el marco del Trabajo Decente para los entes territoriales” (2015), se realizaron de manera consultiva con actores locales en encuentros realizados en el marco de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del Tolima.

De esta forma y para dar cumplimiento a la ordenanza de la Asamblea Departamental vigente; el ORMET, de acuerdo con su misión y visión institucional, presenta este documento como un resultado que implicó cohesionar información oficial y participativa con actores regionales y la comunidad en general, de tal forma que los resultados obtenidos permitan profundizar en los análisis de la dinámica del empleo y proponer soluciones alternativas desde el territorio, como un aporte a la construcción de política pública de trabajo decente para el departamento.

METODOLOGÍA

La metodología empleada para el desarrollo de este documento, parte de las construcciones realizadas por la OIT y el Ministerio del Trabajo de Colombia, que buscan a apoyar a los territorios en la búsqueda y comprensión de las causas y efectos que provocan desequilibrios entre la oferta y demanda de trabajo; estos aportes han sido adaptados de acuerdo a las condiciones del departamento del Tolima, debido a las limitaciones de información de fuentes secundarias y a la ausencia de microdatos en la mayoría de sus municipios.

Como lo indica la Guía Metodológica para el Análisis del Diagnóstico del Empleo de la OIT (2012), para realizar la adecuada caracterización de la situación del empleo, es necesario “entender la naturaleza de la deficiencia del empleo productivo e identificar las restricciones y oportunidades para intensificar el crecimiento integral e intensivo en el empleo” (pág. 1), motivo por el que se realizó la revisión previa de varias fuentes de información secundaria para la identificación de los perfiles socioeconómicos y demográficos a nivel provincial, lo que permitió conocer de manera general, el contexto de las mismas.

Luego de realizar la revisión documental, se ejecutó un proceso de validación social que consistió en la realización de tres versiones de la Mesa de Empleo del Tolima en la que participaron por tres años consecutivos del 2018 al 2020, actores regionales tanto del orden institucional como de la comunidad, orientando la discusión de manera abierta y participativa, esencial para lograr consensos de los resultados. En este sentido, se priorizaron seis temáticas prioritarias para el departamento entre las que se encuentra la informalidad laboral, brechas de capital humano, ecosistema de información del mercado laboral, derechos laborales, atracción de inversión y contando con análisis relacionados con el empleo juvenil, igualdad de género, inclusión social, trabajo infantil y la crisis covid-19.

Tanto las consultas hechas en fuentes secundarias, bases de datos e información proveniente de fuentes oficiales, como la información resultante del proceso de validación social, permitió construir este documento con base en una estructura que permite comprender la dinámica del empleo en el departamento e identificar recomendaciones en distintos campos de acciones que la futura política pública de Trabajo Decente del Tolima debe contemplar de manera pertinente y sostenible en el tiempo.

CONTEXTO GENERAL DEL DEPARTAMENTO

CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA DEL TRABAJO DECENTE

En 1999 durante la reunión 87 de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Suiza, Juan Somavia, Director General de la OIT, ponía de manifiesto la labor fundamental de la Organización y los estados miembros en la necesidad primordial de promover oportunidades de trabajo decente para todo, como respuesta al nuevo orden económico mundial, escenario de crisis, incertidumbres, relaciones laborales precarias, pobreza y exclusión.

El término de trabajo decente, es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos:

- Oportunidades de empleo e ingresos: Agrupa las preocupaciones económicas tradicionales en torno a los mercados laborales, generar puestos de trabajo, y velar por remuneraciones justas y crecientes y poder satisfacer dichas necesidades es de vital importancia para remunerar adecuadamente el recurso humano y, a su vez, superar progresivamente los altos niveles de pobreza.
- Protección y seguridad social: Pretende que todas las personas que poseen un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizarles un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y a su familia.
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo: La necesidad de cumplir los principios y derechos básicos en el trabajo a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano.
- Diálogo social y tripartismo: Busca que los Gobiernos, empresarios y trabajadores mantengan un diálogo constante sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que se beneficien todas las partes.

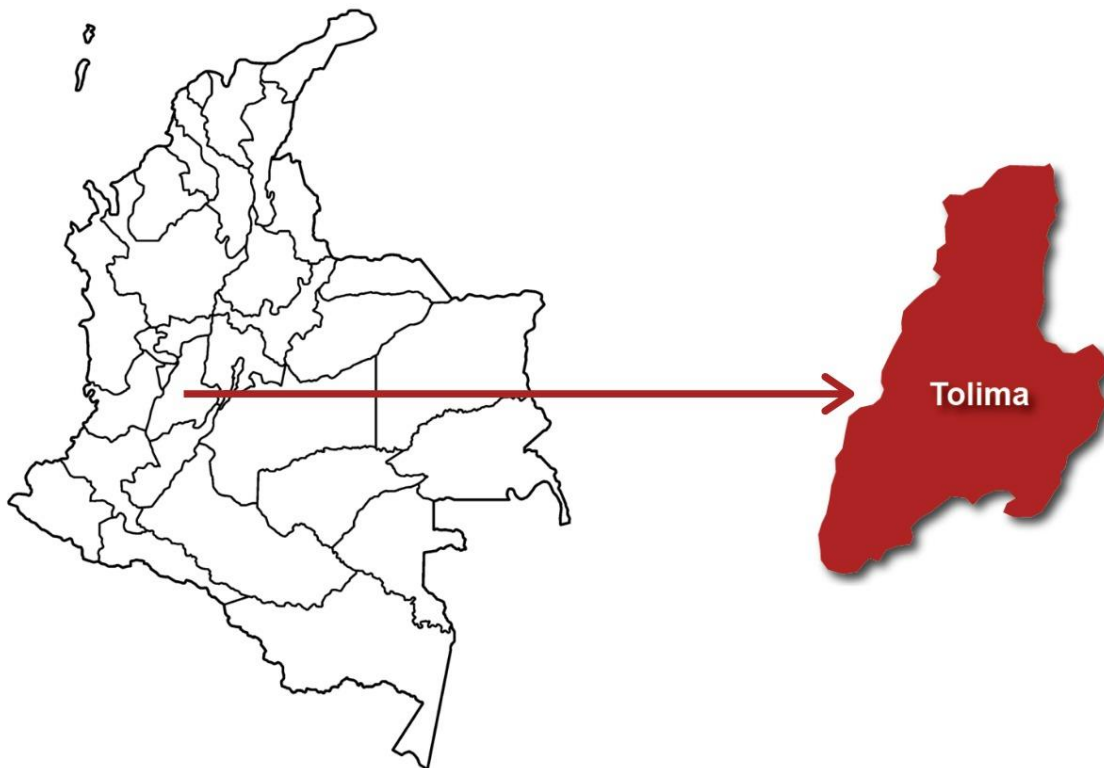
Cabe destacar que el trabajo decente va más allá del acceso al empleo, y se fortalece con aspectos cualitativos de las personas en el desarrollo de sus trabajos; es decir que, para que un trabajo sea considerado “decente”, debe ser, productivo, justamente remunerado, realizado en condiciones de libertados, equidad y seguridad y realizado con respeto a la dignidad humana.

CONTEXTO REGIONAL Y DEMOGRÁFICO

a. Características geopolíticas del departamento del Tolima

El departamento del Tolima se ubica en el centro occidente del país, en la región de andina, cuenta con una extensión territorial de 23.562 km^2 , que representan el 2,06% del territorio nacional. Administrativamente, está conformado por 47 municipios y están agrupados en 6 provincias. El departamento limita al norte con el departamento de Caldas, al este con Cundinamarca, al sur con Huila y al oeste con Valle del Cauca, Quindío y Risaralda.

Figura 1. Departamento del Tolima



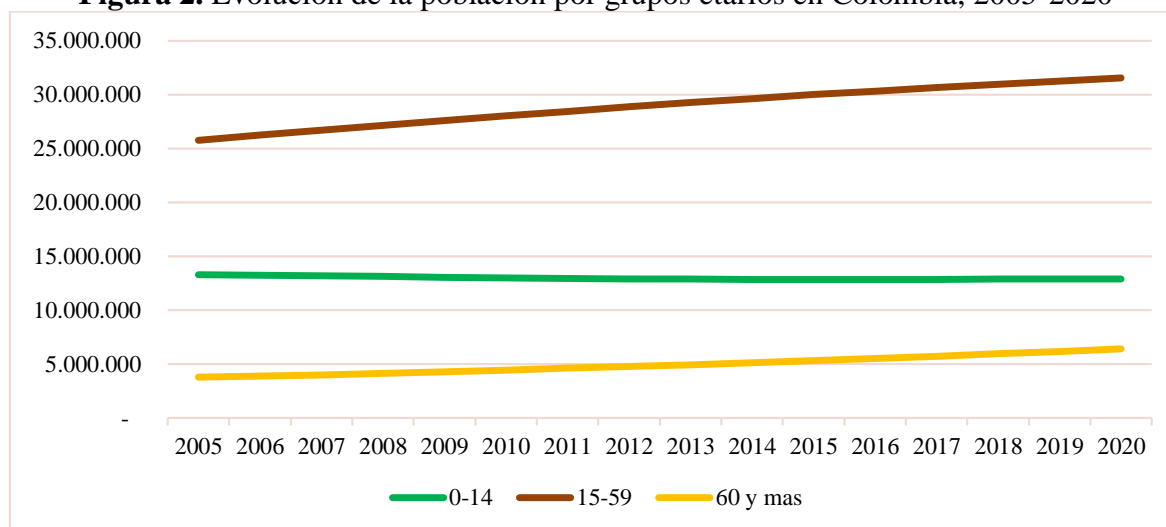
Fuente: Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

b. Caracterización de la población

El siguiente análisis permite entender adecuadamente la dinámica demográfica para orientar el diseño e implementación de acciones y políticas por parte de diversas instituciones de carácter público y privado. En materia de empleo, esta información puede resultar útil para la focalización y priorización de acciones de política pública, como se anota en la sección final del presente documento.

En Colombia para el año 2020, según la proyección del DANE, el 25,4% de la población total era menor de 15 años; el 62% se encontraba entre los 15 y los 59 años, y un 12,7% tenía 60 o más años. Se evidencia cómo el país atraviesa una etapa de bono demográfico que requiere priorizar inversiones en la sección de población más joven de la fuerza de trabajo para mejorar el desarrollo de sus capacidades. Teniendo en cuenta que, el Bono demográfico es el periodo durante la transición demográfica en que la proporción de personas en edad de trabajar crece en relación con la población de personas en edades potencialmente dependientes y como señala Acosta et al. (2016), los beneficios del bono demográfico no están garantizados a menos que se den las acciones necesarias para su aprovechamiento.

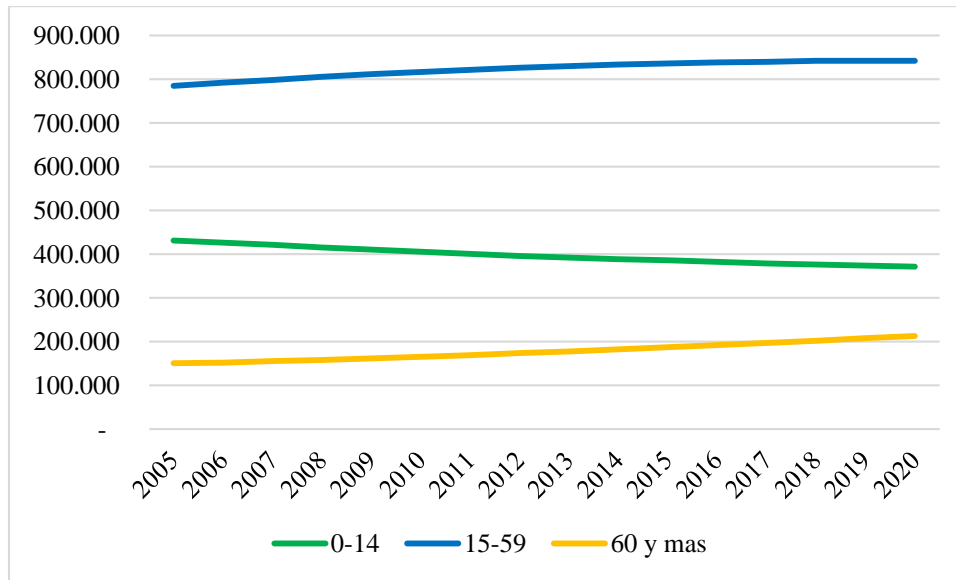
Figura 2. Evolución de la población por grupos etarios en Colombia, 2005-2020



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

En lo referente al departamento del Tolima, el comportamiento es similar al registrado al nivel nacional. Para el año 2020, se proyecta un total de 1'427.427 personas, de las cuales el 26% es menor de 15 años, el 59% se encuentra entre los 15 y los 59 años, y un 15% son mayores de 60.

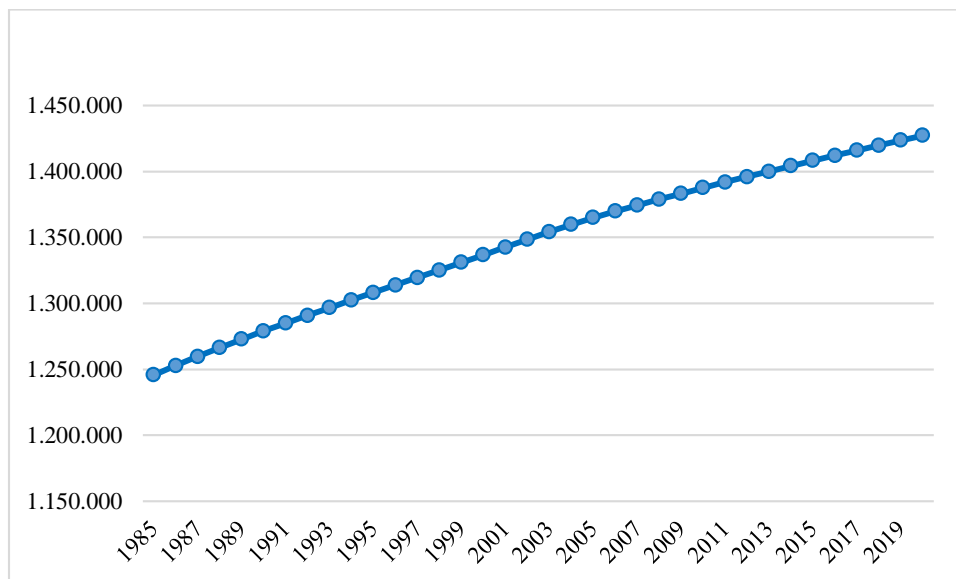
Figura 3. Evolución de la población por grupos etarios en el Tolima, 2005-2020



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

De acuerdo con las proyecciones estadísticas estimadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), a partir del Censo 2005, la población total del departamento del Tolima en el año 2020 asciende a 1'427.427 personas, es decir 2,8% de la población total del país (48'2034. 05 personas). Durante el período 1985-2020 la población total departamental muestra una tendencia creciente, como se observa en la gráfica siguiente.

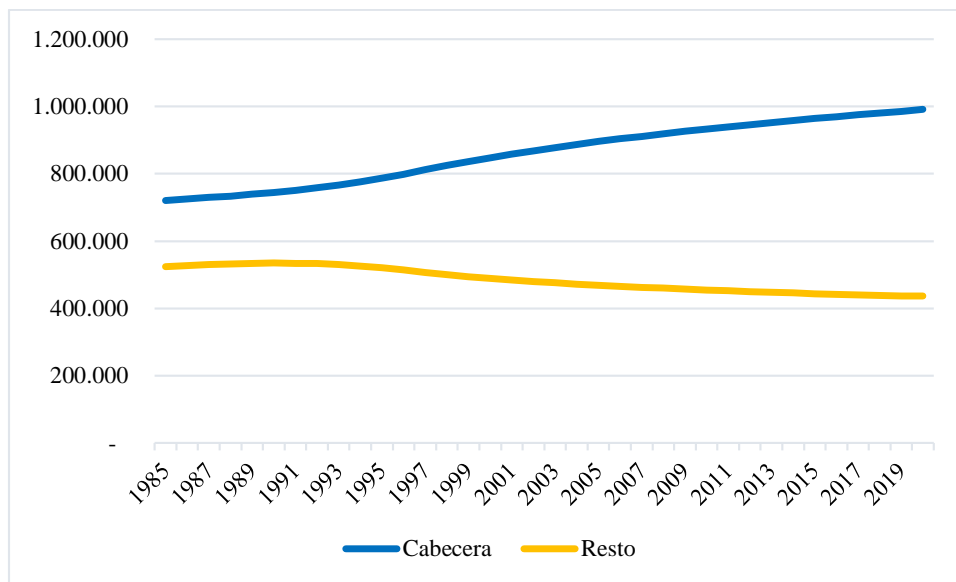
Figura 4. Proyección de la población total en el departamento del Tolima, 1985-2020.



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

En cuanto a la distribución espacial de la población total, para el 2020 el 69,4% (990.934 personas), habitaba en las cabeceras municipales y el 30,6% restante (436.493 personas), en el área rural del departamento. Los municipios con mayor concentración de población para 2015 son, en su orden: Ibagué (35,1%), Espinal (4,76%), Chaparral (3,1%), Mariquita (2,42%), Melgar (2,39%), Líbano (2,33 %) y Guamo (2,13%).

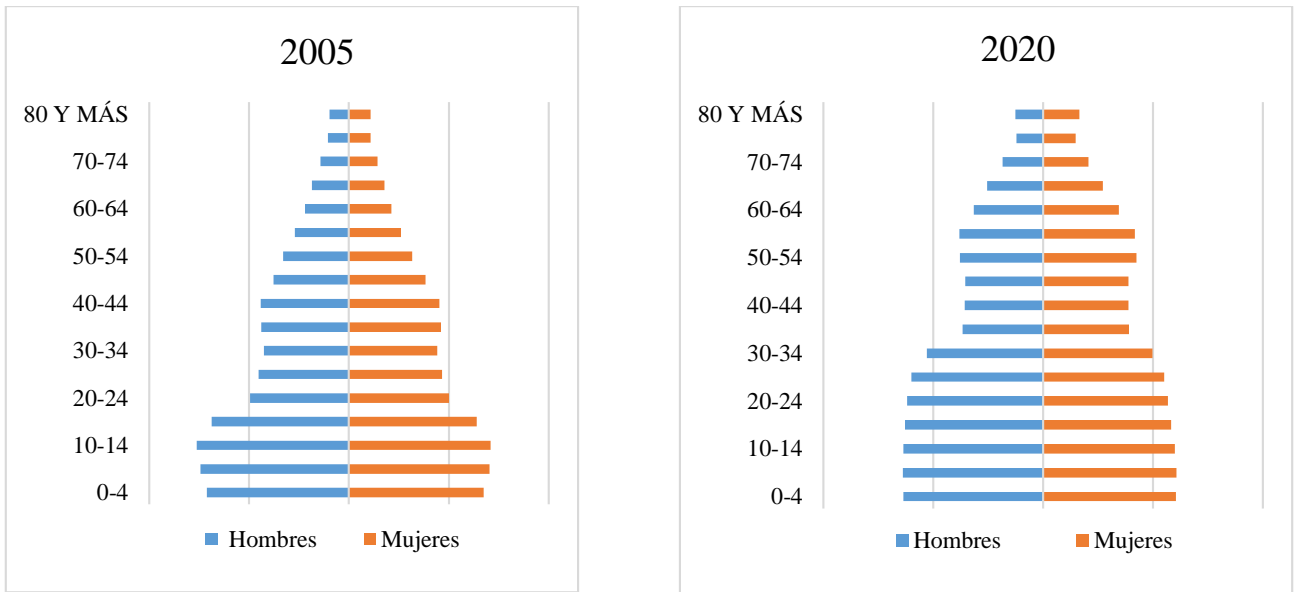
Figura 5. Proyección de la población en cabecera y resto del departamento del Tolima 1985-2020



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

De otro lado, el comportamiento poblacional por grupos de edades quinquenales permite observar que, en un período de 15 años, la pirámide poblacional pasó de ser estable (2005), a una etapa Progresiva (2015), en la que se evidencia un aumento de la fuerza de trabajo y una disminución de la población dependiente. Sin embargo, los mayores de 60 años pasaron de ser el 11% al 15% del total poblacional.

Figura 6. Pirámides Poblacionales del departamento del Tolima, 2005 y 2020



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

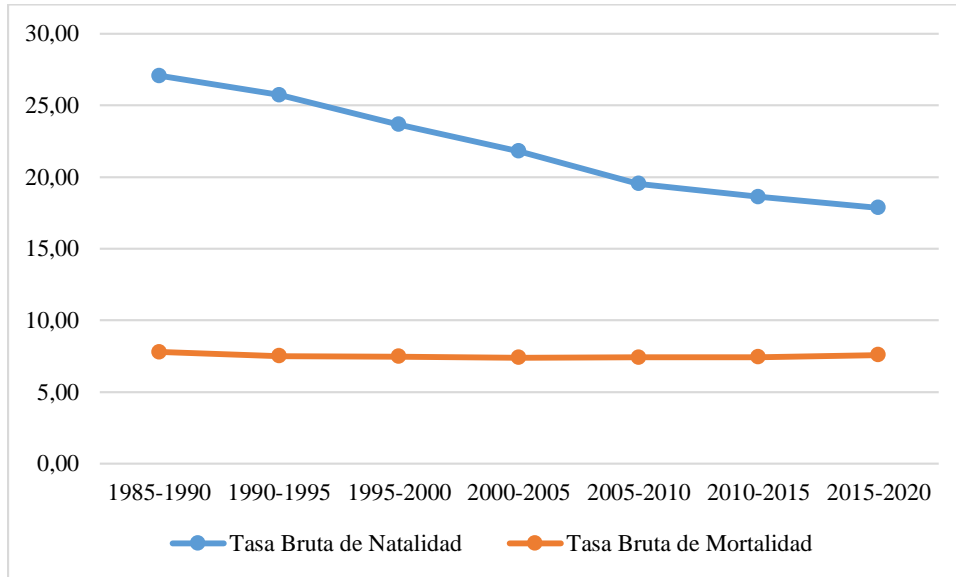
En lo relacionado con la clasificación de la población por género y rangos de edad, para 2005 el 49,5% de la población eran mujeres y el 50,5% restante hombres. Durante todo el período, hubo cambio de la proporción, para 2015 el 50,1% del total poblacional eran mujeres y el 49,9% hombres.

c. Indicadores demográficos

i. Tasa Bruta de Natalidad y Mortalidad

Durante el período 1985-2020pr, la tasa bruta de natalidad departamental presenta una marcada tendencia decreciente, pasando de 27,06 nacidos vivos por cada mil habitantes a 17,85. Estos cambios pueden estar asociados a mejoras en las condiciones de salud de los habitantes del departamento. Por otra parte, el Tolima ha tenido una tasa bruta de mortalidad constante, en un periodo de 35 años.

Figura 7. Tasa bruta de natalidad y de mortalidad (x1000 habitantes) en el Tolima, 1985-2020.

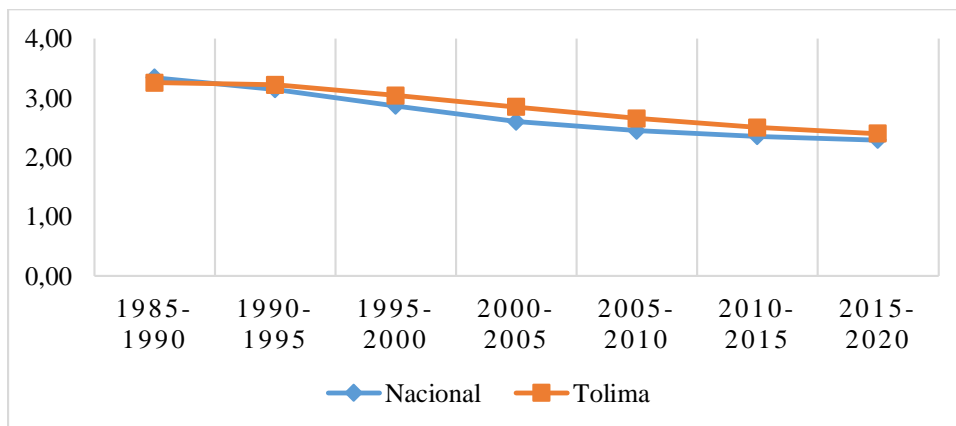


Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

ii. Tasa Global de Fecundidad

De acuerdo con el DANE (2009), este indicador expresa el número promedio de hijos (niños nacidos vivos), que una mujer tendría durante su período fértil (entre los 15 y 49 años). Durante el período por quinquenios entre 1985 y 2020, el número de hijos promedio por mujer a nivel nacional y departamental ha disminuido. Este comportamiento puede estar influenciado por factores culturales, sociales, económicos y ambientales.

Figura 8. Tasa global de fecundidad en Colombia y Tolima, 1985-2020.



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

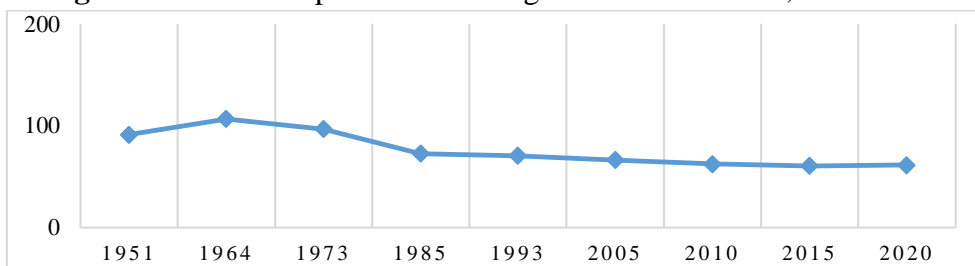
De acuerdo con los resultados de la ENDS (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015), la fecundidad en Colombia tiene mayores valores en las zonas rurales que urbanas (2,6 contra 1,8 respectivamente), y parece estar relacionada con los niveles más bajos de riqueza y menor escolaridad de la población. De esta manera, puede apreciarse cómo una mujer en edad fértil, sin educación, tiene en promedio 3,9 hijos mientras que una mujer con formación en educación superior tiene en promedio 1,6 hijos.

iii. Tasa de Dependencia Demográfica

El índice de dependencia demográfica permite medir el promedio de personas económicamente dependientes (aquella población menor de 15 años y mayor de 60), por cada 100 personas potencialmente económicamente activas (comprendida por la población entre 15 y 59 años), en un tiempo determinado y para un área geográfica definida. Una relación baja indica una condición económica favorable de carácter transitorio o, una proporción alta indica un estado económico desfavorable. Es importante destacar las limitaciones del indicador, ya que la población en edad de trabajar no necesariamente hace parte de la fuerza de trabajo ni está ocupada, teniendo en cuenta el caso de las personas dedicadas a labores de economía del cuidado y los jóvenes que han prolongado el período de entrenamiento para la vida laboral, lo que hace que permanezcan más tiempo en el sistema educativo y fuera del mercado de trabajo (CEPAL, 2008b, pág. 36).

En Colombia, los procesos de urbanización e industrialización, además del fenómeno de la violencia junto con la disminución de la mortalidad y la transición de la fecundidad, han impulsado la transformación demográfica.

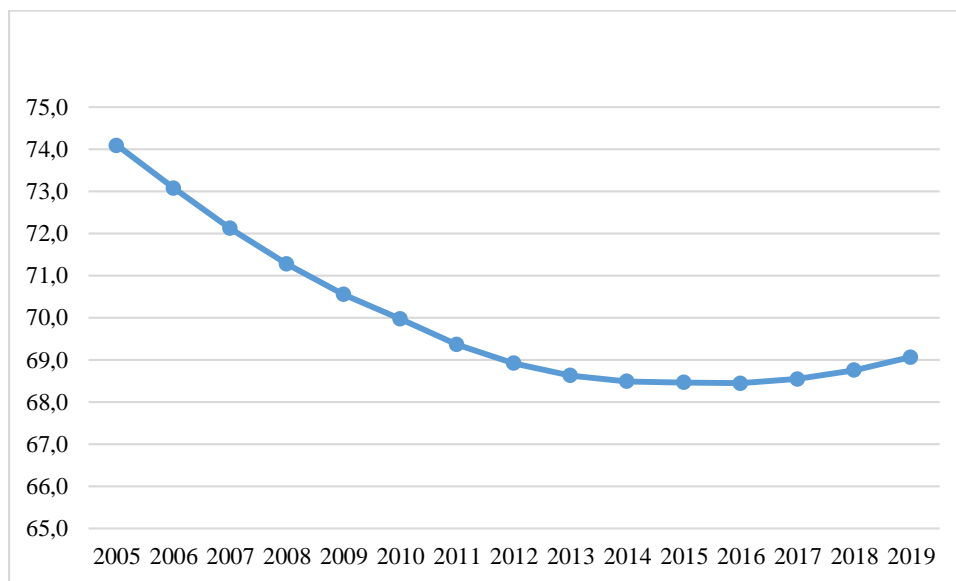
Figura 9. Tasa de dependencia demográfica en Colombia, 1951-2020.



Fuente: Ministerio de Salud y protección social - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

En el departamento, la tasa de dependencia ha disminuido: cada vez son menos las personas en condición de dependencia demográfica. Los datos indican que 74,1% de la población se encontraba en esa condición para 2005, mientras en el año 2020 el porcentaje disminuyó a 69,1%.

Figura 10. Tasa de dependencia demográfica en el Tolima, 2005-2020.



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

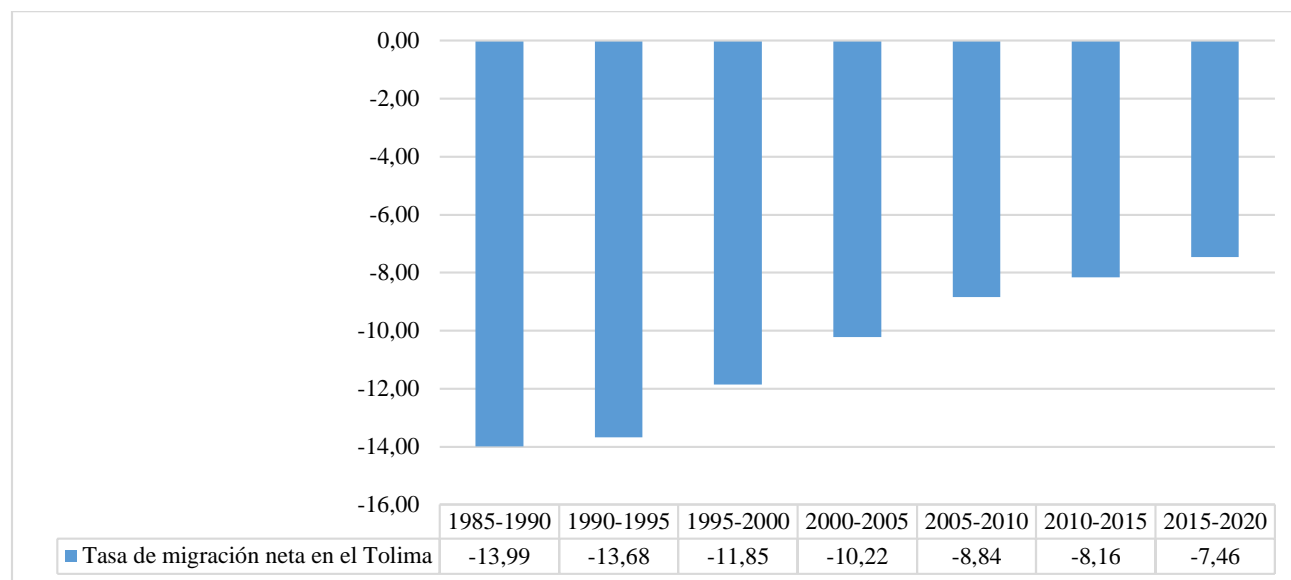
Este indicador da cuenta del esfuerzo que la fuerza de trabajo requeriría para satisfacer las necesidades de la población inactiva (CEPAL, 2008a). Sin embargo, el mismo no logra capturar los riesgos sociales a los que se enfrentan los individuos en el mercado laboral pues no todos se encuentran ocupados, tienen empleos informales, salarios insuficientes o realizan alguna otra actividad, por lo que el indicador, en su forma tradicional, podría estar ocultando los problemas de vulnerabilidad de la economía, de acuerdo con lo planteado por Uthoff et al. (2005).

iv. Migración

El Tolima se constituye como un territorio expulsor neto de población, de acuerdo con las estimaciones de proyección poblacional para el período 1985-2020, la tasa de migración neta es negativa, con evidente predominio en los grupos de edades comprendidos entre

los 15 y 30 años. Esta migración se debe por mejorar las condiciones de vida y la falta de oportunidades laborales existentes en el departamento del Tolima.

Figura 11. Estimación de la tasa de migración neta en el Tolima, 1985-2020.



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

v. La Transición Demográfica

Como puede observarse en las secciones anteriores, la reducción sostenida de las tasas brutas de natalidad y mortalidad en el departamento, han dado lugar a un proceso conocido en la literatura como transición demográfica o ventana de oportunidades, que posiciona a las personas como un activo fundamental para el crecimiento. Al respecto anota la CEPAL (2008b):

En este período, durante el cual la relación de dependencia desciende a valores nunca antes observados, se genera una situación particularmente favorable para el desarrollo, ya que aumenta las posibilidades de ahorro y de inversión en el crecimiento económico, en tanto que, al mismo tiempo, disminuye la presión sobre el presupuesto en educación. Para describir este período se han creado diversos términos, como por ejemplo “bono demográfico” o “ventana demográfica de oportunidades”, que hacen referencia a las posibilidades que dicho período ofrece para elevar las tasas de crecimiento económico per cápita y los niveles de bienestar de la población. (...). Para que se traduzca en ventajas

reales para la sociedad es preciso realizar considerables inversiones en capital humano, sobre todo en los jóvenes. Además, se requerirá dar respuesta, en particular, a la oferta laboral de una población activa creciente y simultáneamente, disminuir la inseguridad, la precariedad y la informalidad típicas del mercado laboral.

Sin embargo, como advierte la CEPAL (2005), la condición de bono demográfico no es eterna y depende mucho de la capacidad de las economías locales en la generación de empleo (decente) en las próximas décadas.

Los indicadores identifican que los municipios del departamento del Tolima son rurales y requieren de una acción efectiva del Estado junto con los privados que promueva el aprovechamiento y formación de la mano de obra presente en los campos; así como la asociatividad y articulación en estos territorios. La economía del cuidado es en la mayoría de los municipios la predominante y debe ser atendida por medio de las instituciones pertinentes comisarías de familia, alcaldías entre otras.

Programas de atención a la población de la tercera edad, como Colombia Mayor, requieren una ampliación importante de cupos y una mejor identificación de la forma como se invierten los recursos del programa. Una evaluación de impacto reciente de esta estrategia, señala cómo las condiciones de vida de los beneficiarios (en su mayoría mujeres), mejoran no de manera estructural, pero sí notoriamente al permitir el acceso a servicios de alimentación, salud, transporte, productos de aseo, entre otros, de manera autónoma. (DNP, 2016a, pág. 209). Adicionalmente, la asignación mensual del programa supera difícilmente el 10% actual de un salario mínimo legal vigente, por lo que es menester incrementar también el valor de este beneficio.

Finalmente, el grupo de jóvenes en edades para la educación escolar secundaria y superior, con miras al tránsito al mercado de trabajo, debe desarrollar capacidades que generen arraigo en el territorio. En ese sentido, cobra importancia lo planteado en el Acuerdo de Paz, en la sección 1.3.2.2 por cuanto plantea la promoción de planes especiales de educación rural, que van más allá de indicadores en términos de cobertura y se acercan más a la pertinencia de la labor formativa como herramienta para el

desarrollo. Se identifica de esta forma que no existe dicha pertinencia entre las potencialidades del territorio y la formación de su población para explotarlas.

vi. La Formación del Recurso Humano del Tolima

Durante el período 2008-2019, el promedio de años de educación de la población ocupada en el departamento es inferior al valor nacional. Se destaca que, tanto mujeres y hombres, han aumentado de manera progresiva el valor promedio del indicador lo que contribuiría a la reducción de brechas.

Tabla 1. Promedio de años de educación en el Tolima y Colombia, 2008-2019.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres Tolima	6,7	6,5	6,7	7	6,9	7,1	7,4	7,4	7,4	7,7	7,8	7,7
Mujeres Tolima	8,1	8,2	8,3	8,2	8,1	8,3	8,6	8,7	8,5	8,8	9,2	9,3
Hombres Nacional	7,8	7,7	7,8	8	8,1	8,2	8,4	8,4	8,5	8,6	8,7	8,8
Mujeres Nacional	9,1	8,9	9	9,1	9,1	9,3	9,5	9,5	9,6	9,7	9,9	10

Fuente: Ministerio del Trabajo - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

De acuerdo con Farné et al. (2017), hay mayores niveles de formación en la sociedad colombiana, lo que se traduce en un elevado potencial educativo que podría ser aprovechado en el crecimiento de la productividad y el desarrollo económico.

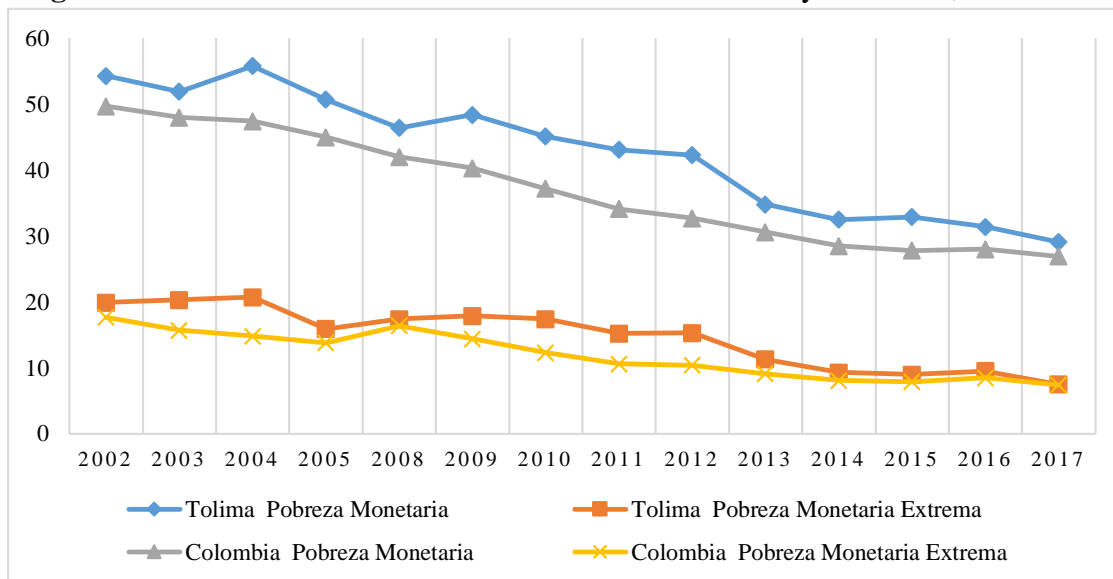
Sin embargo, estos resultados pueden traer consigo fenómenos de desajuste educativo como la *sub-educación* o la *sobre-educación*. Se señala cómo la sobre-educación es un fenómeno de corto plazo, *que se ajusta una vez las firmas adecuan sus procesos productivos a una oferta de trabajo más adecuada*. Este desajuste educativo puede traer consigo implicaciones en el bienestar de los trabajadores, pues al sentirse insatisfechos, pueden reducir su productividad y afectar la producción. Cualquier fenómeno de los anteriores lleva tras sí una asignación ineficiente de los recursos productivos (Farné, Nieto Ramos, & Ríos, 2017).

d. Condiciones Demográficas

i. Pobreza Monetaria y Pobreza Monetaria Extrema

De acuerdo con el DANE, el comportamiento del valor de las tasas de pobreza por incidencia monetaria e incidencia monetaria extrema en el departamento del Tolima, ha disminuido desde el año 2002 hasta el año 2017; la pobreza monetaria extrema para el año 2002 se registró en 19,9% y se redujo hasta 7,5% en 2017. Por su parte la pobreza monetaria también ha decrecido al pasar de 54,3% en 2002 a 29,1% en el año 2017. Estos datos reflejan el importante esfuerzo que se ha hecho por reducir la pobreza en el departamento, sin embargo, todavía los datos indican que no se ha alcanzado al menos el promedio nacional.

Figura 12. Incidencia de la Pobreza Monetaria en el Tolima y Colombia, 2002-2017.

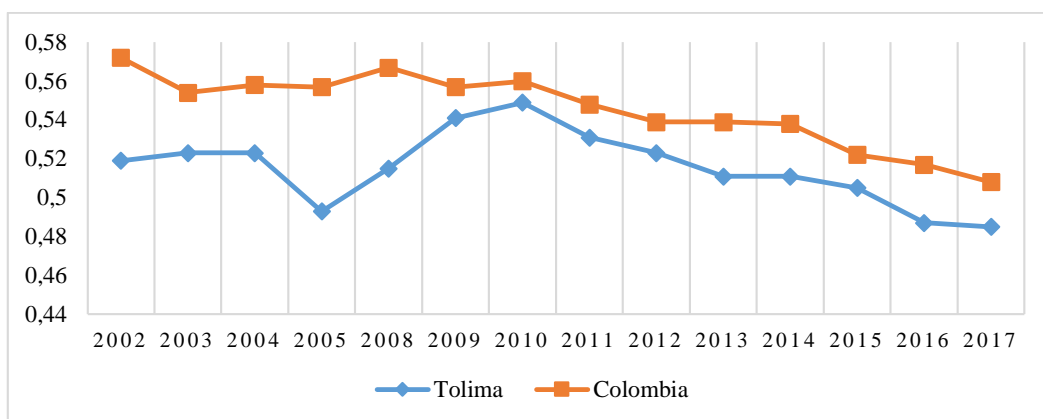


Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

ii. Coeficiente de GINI

El coeficiente de GINI es un indicador que mide los niveles de desigualdad en el ingreso del mundo, que toma valores entre 0 y 1, donde 0 es el escenario deseado (completa igualdad) y 1 el escenario más desfavorable (desigualdad completa). Para el caso específico del departamento del Tolima, en 2017 se ubicó en 0,489 registrando una diferencia de 0,023 puntos porcentuales frente al total nacional (de 0,508).

Figura 12. Coeficiente del índice de GINI en el Tolima y Colombia, 2002-2017.



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

iii. Necesidades Básicas Insatisfechas

El índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), calculado con datos del Censo Nacional 2018, relaciona la proporción de personas en esta situación para el total del departamento es del 12,06%, de los cuales el 22,83% pertenece a zonas rurales (resto), y el 76,1% a zonas urbanas; estas cifras señalan la amplia diferencia que ya existía y que persiste en el Departamento.

Según los datos, las zonas rurales se ven más afectadas con NBI debido a que tres componentes, dependencia económica, vivienda y hacinamiento, ejercen respectivamente el 9,14%, 6,38 y 6,01% de presión “negativa” sobre este grupo poblacional. En las zonas urbanas el hacinamiento, con un 2,34%, y los hogares con alta dependencia económica, 2,68% eran los indicadores que mayor peso ejercían sobre el NBI.

Tabla 2. Necesidades Básicas insatisfechas (NBI) en el Tolima, 2018.

Necesidades Básicas Insatisfechas	Total (%)	Cabecera (%)	Resto (%)
Proporción de Personas en NBI (%)	12,06	7,61	22,83
Proporción de Personas en miseria	2,18	1,09	4,80
Componente vivienda	3,26	1,97	6,38
Componente Servicios	1,61	0,52	4,24
Componente Hacinamiento	3,42	2,34	6,01
Componente Inasistencia	1,84	1,40	2,91
Componente dependencia económica	4,57	2,68	9,14

Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

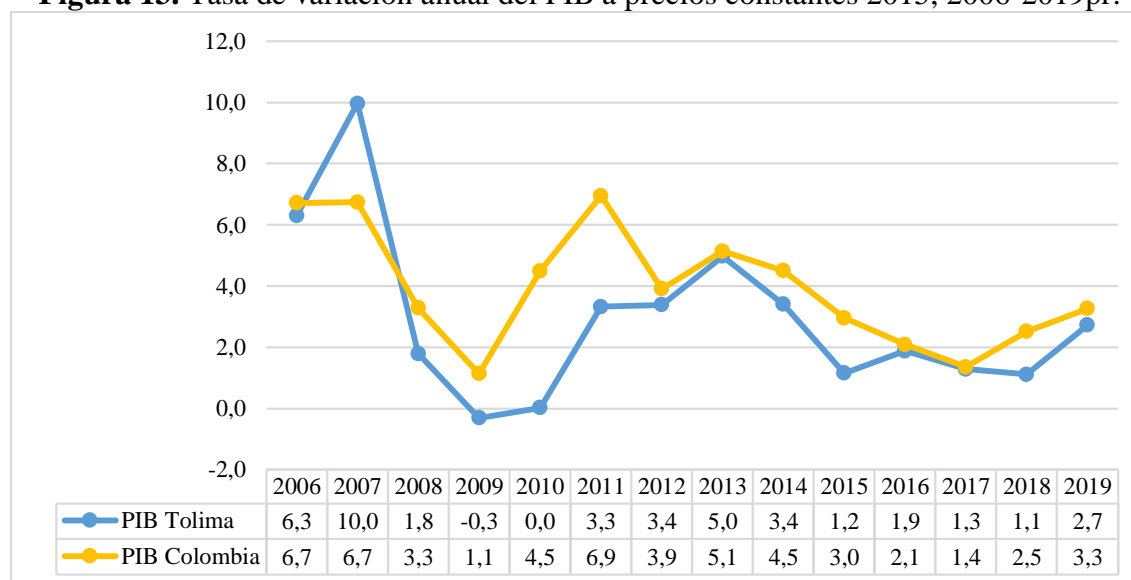
OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INGRESOS EN EL TOLIMA

a. Estructura Económica/Coyuntura Económica del Tolima

i. Economía del Departamento del Tolima

En el 2020, Tolima se consolidó como la décima economía del país, con un PIB de \$22.525 miles de millones de pesos (a pesos corrientes), que significaban el 2,12% del total de la producción nacional y una tasa promedio de crecimiento del 2.1%. Durante el periodo 2001-2019pr el PIB departamental evidencia marcadas fluctuaciones. Sin embargo, luego del año 2009 las cifras de éste han sido positivas, recuperándose posteriormente y estando cerca al registro nacional en 2013, sin embargo, desde el 2014, se observan fluctuaciones y tendencias a la baja, similar al comportamiento del PIB nacional.

Figura 13. Tasa de variación anual del PIB a precios constantes 2015, 2006-2019pr.



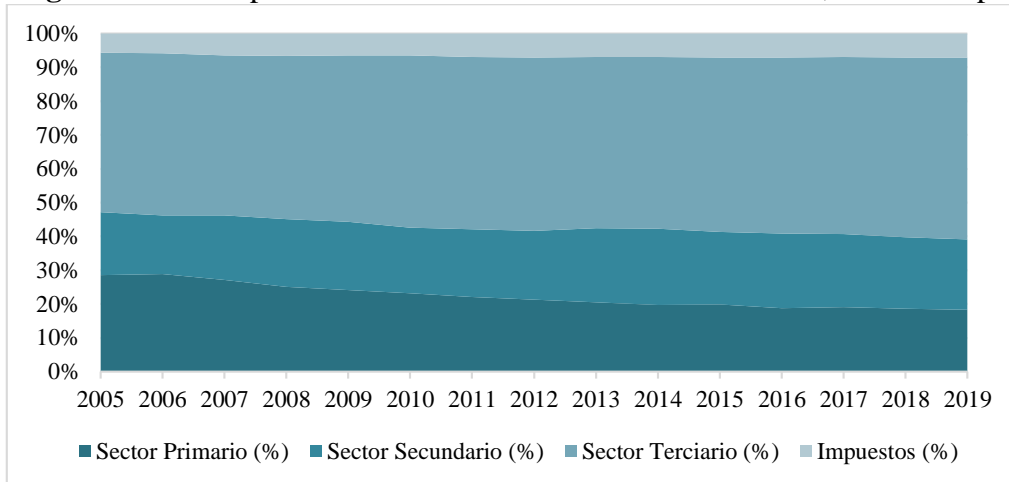
Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

ii. PIB por Sectores Económicos

De acuerdo a la participación de los sectores productivos dentro del PIB departamental se evidencia que el sector terciario es el más representativo, creciendo 8 puntos porcentuales entre el año 2005 y el 2019pr al ubicarse en 46% y 54% respectivamente. Por su parte el sector primario, mientras en el año 2005 representaba el 28% del PIB, en 2019pr aportaba el 18%; luego se encuentra el sector secundario que ha repuntado al pasar del 18% al 21%

en los últimos años. Por último, se relacionan los impuestos que han pasado del 6% en 2005 a 7% en el 2019pr.

Figura 14. Participación sectorial de la economía en el Tolima, 2005-2019pr.

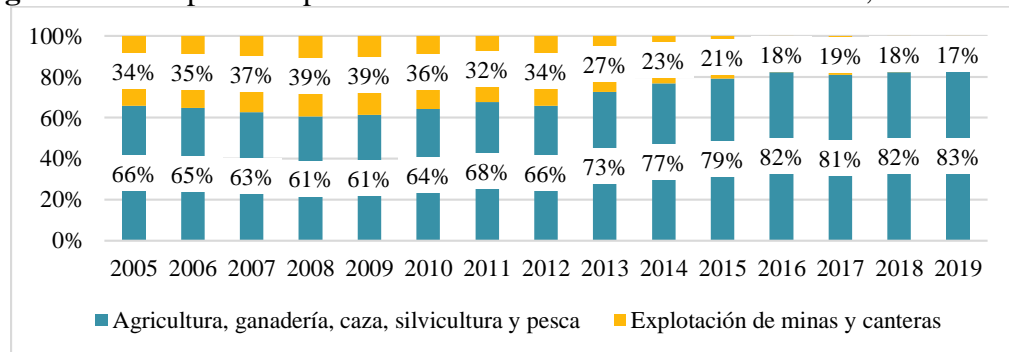


Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

En cuanto al desempeño de cada uno de los sectores de la economía del departamento se puede observar que:

El sector primario mantuvo un desempeño bajo presentando variaciones negativas en el periodo 2005-2019pr, disminuyendo 10 puntos porcentuales en la participación en el PIB departamental. Por otra parte, la actividad económica de mayor participación de este sector fue la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, pasando del 66% en 2005 al 83% en 2019pr, en cambio, la explotación de minas y canteras disminuyó 17 puntos porcentuales en el periodo 2005-2019pr, pasando del 34% al 17% respectivamente, a pesar de haber mostrado una tendencia creciente desde el 2005 al 2009.

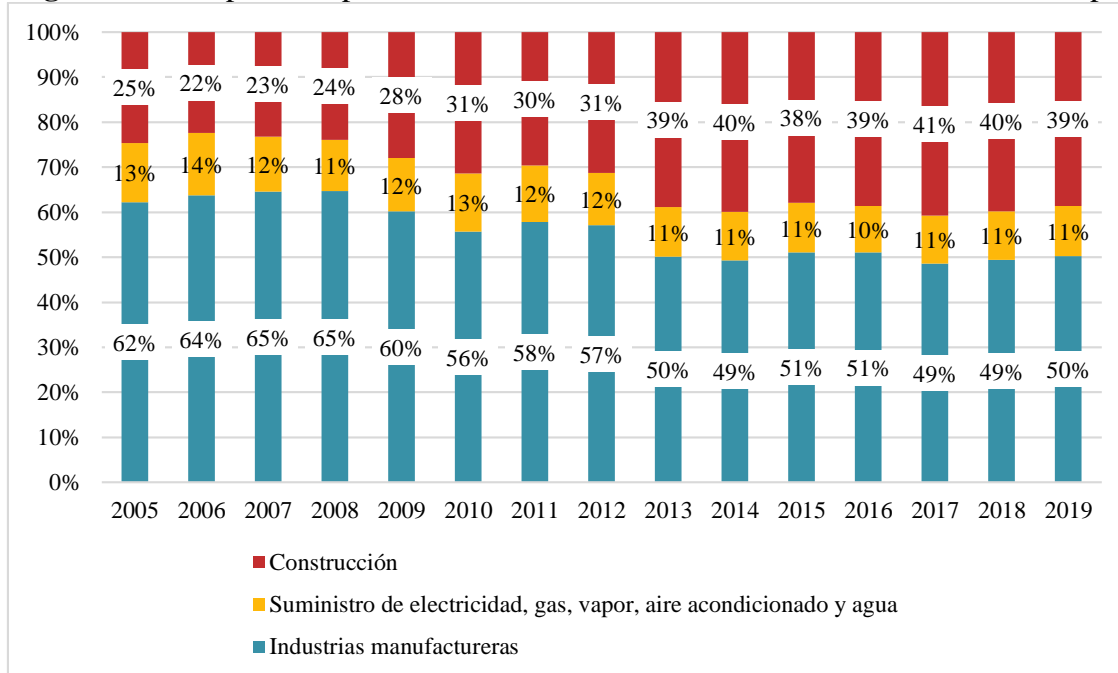
Figura 15. Composición porcentual del Sector Primario en el Tolima, 2005-2019pr.



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

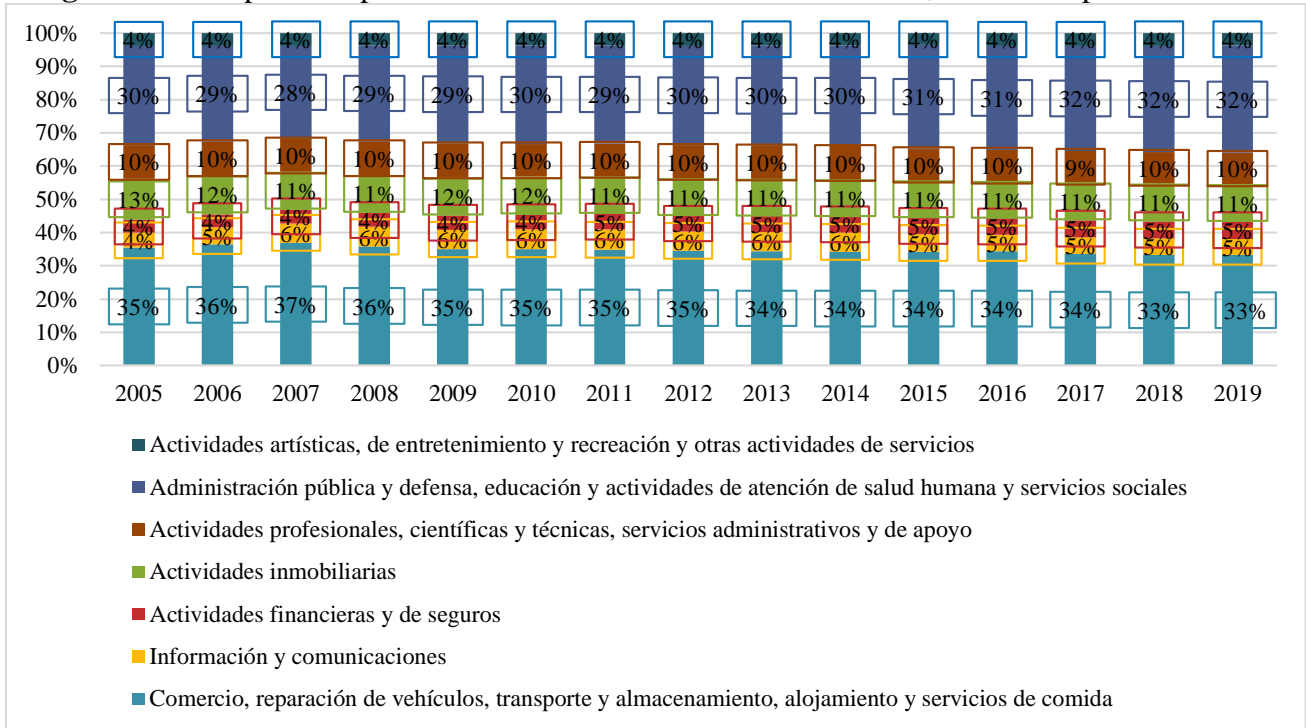
El sector secundario obtuvo una tendencia positiva en la variación porcentual durante los últimos años, obteniendo un crecimiento de 3 puntos porcentuales entre 2005 y 2019pr, pasando del 18% al 21% respectivamente. La actividad económica de mayor participación, en el periodo de 2005-2019pr, fue la Industria manufacturera, a pesar de tener una tendencia a la baja, pasando del 62% al 50% respectivamente, disminuyó 12 puntos porcentuales. Por otra parte, la segunda actividad con mayor participación fue la construcción, la cual creció 14 puntos porcentuales, pasando del 25% en 2005 al 39% en 2019pr. En cambio, el suministro de electricidad, gas, vapor, aire acondicionado y agua fue la actividad de menor participación y con tendencia decreciente, disminuyendo 2 puntos porcentuales entre 2005 y 2019pr, pasando del 13% al 11% respectivamente.

Figura 16. Composición porcentual del Sector Secundario en el Tolima, 2005-2019pr.



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

Figura 17. Composición porcentual del Sector Terciario en el Tolima, 2005-2019pr.



Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

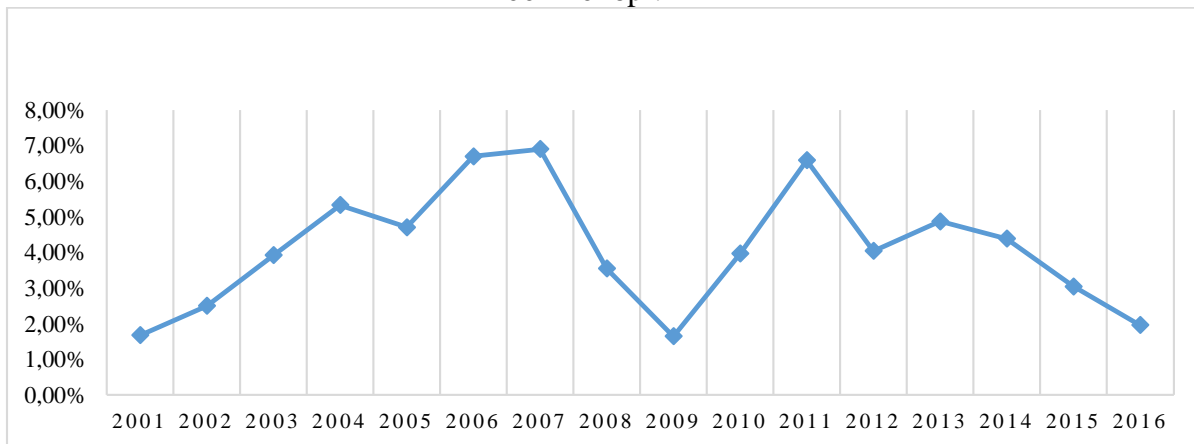
El sector terciario de la economía mantuvo una tendencia creciente durante todo el período comparado con los dos sectores anteriores, creciendo 8 puntos porcentuales y fue el de mayor participación en el PIB del departamento. La actividad económica con mayor participación fue Comercio, reparación de vehículos, transporte y almacenamiento, alojamiento y servicios de comida, a pesar de tener una tendencia negativa entre el 2005 y 2019pr, seguido de administración pública y defensa, educación y actividades de atención de salud humana y servicios sociales, el cual tuvo un crecimiento de 2 puntos porcentuales en el periodo 2005-2019pr, pasando del 30% al 32% respectivamente. Por otra parte, la actividad con menor participación fue actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicio con un 4% entre el 2005 y 2019pr, en cambio, las otras actividades tuvieron una variación poco fluctuante y de comportamiento estable.

**b. Ambiente para la Asociatividad y el Emprendimiento en el
Departamento del Tolima**

i. El Contexto Nacional

En este aparte es necesario mencionar que la economía colombiana creció en su conjunto a una tasa promedio anual de 4,11% en el período 2000-2016. Sin embargo, como advierte el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), el crecimiento económico del país en los últimos años ha estado asociado más a la acumulación de capital físico y de fuerza laboral que a aumentos en productividad. Reflejo de dicha concentración es que las exportaciones colombianas de productos no provenientes de la industria extractiva pasaron de representar el 60% del total de exportaciones en 2006 al 33% en 2014 (2016, pág. 10), lo que hizo al país dependiente de las rentas derivadas de los commodities y vulnerable ante cambios en la demanda externa por estos productos.

Figura 18. Tasa de variación anual del PIB Colombia a precios constantes (2005), 2002-2016pr.

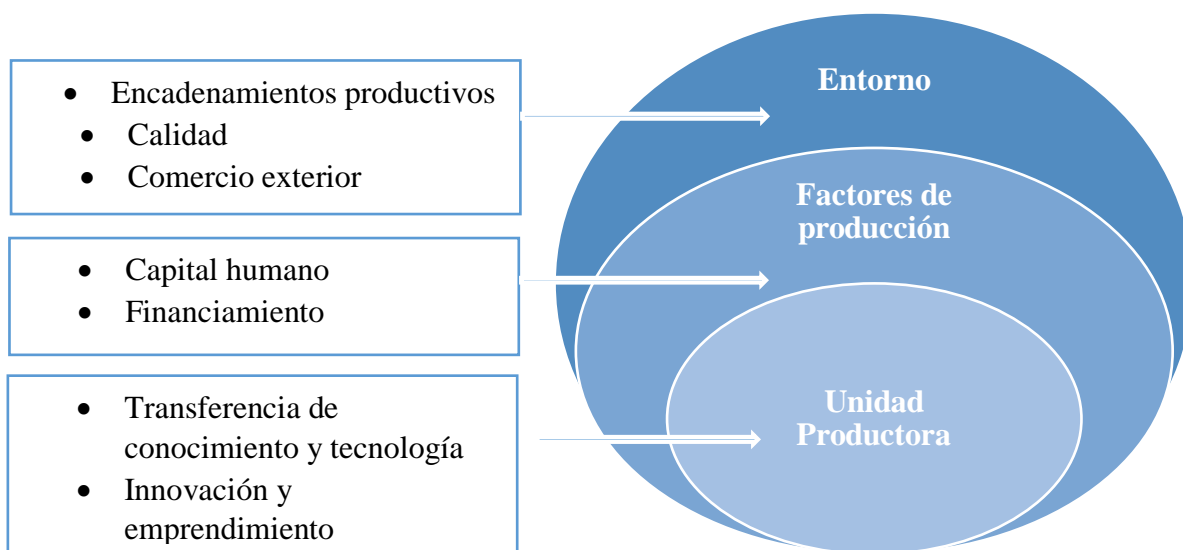


Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

El Gobierno Nacional, a través del CONPES 3866 de 2016, denominado “*Política Nacional de Desarrollo Productivo*”, definió una nueva política con características que permiten mitigar las dificultades que el país ha tenido en términos de competitividad y sofisticación. Esta política se desarrolla con un enfoque territorial que define acciones concretas con responsables explícitos. Además, incluye estrategias para que la concurrencia de los esfuerzos de los diferentes sectores administrativos alrededor de agendas departamentales únicas de competitividad, ciencia, tecnología e innovación, sea un requisito para la aprobación de recursos de inversión del gobierno nacional. Se supone

que esta política contribuirá a la transición de la actual estructura económica del país hacia una más productiva, diversa, sofisticada y eficiente en el uso de los recursos (incluidos los naturales) y, por lo tanto, fomentará el crecimiento sostenido de la economía colombiana en el largo plazo (CONPES 2016). De acuerdo con esto, los factores para el incremento de la productividad y su contribución para elevar los índices de competitividad son:

Figura 18. Determinantes de la productividad por nivel de acción.



Fuente: CONPES (2016, pág. 23).

Esta política va en línea con lo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo que en uno de sus apartes dice:

En cuanto el desarrollo productivo, se observa un gran desbalance al interior de la región en infraestructura industrial y logística. Con excepción de Bogotá y Barrancabermeja, la región carece de centros de transformación de recursos minerales, naturales y agropecuarios modernos e innovadores. Este hecho causa altas ineficiencias y pérdida en la competitividad de numerosas cadenas productivas, limitando la posibilidad de los pequeños y medianos productores de participar de una economía basada en encadenamientos productivos, que les genere mayor riqueza y estabilidad. Por lo tanto, se requiere fomentar y fortalecer centros de desarrollo industrial y logístico en otros puntos estratégicos de la

región, de manera que la producción regional sea más competitiva y beneficie a un mayor sector de la población de este territorio (DNP, 2015c, pág. 804).

ii. La Competitividad en el Departamento del Tolima

El Índice Departamental de Competitividad (IDC), construido por el Consejo Privado de Competitividad y la Universidad del Rosario, para el año 2019, Tolima es 14 entre 30 departamentos y Bogotá D.C., mejorando su posición en el Ranking de 2018. La importancia de emplear y analizar en mayor detalle el IDC, está en que las variables que agrupa este indicador pueden relacionarse directamente con el crecimiento económico.

Este índice se construye bajo cuatro dimensiones o factores principales: i) condiciones básicas; ii) eficiencia, iii) sofisticación e innovación y iv) Ecosistema innovador. Cada uno de estos factores está compuesto por pilares. Por ejemplo, el factor de condiciones básicas está constituido por seis: instituciones, infraestructura, tamaño del mercado, educación básica y media, salud y medio ambiente. El de eficiencia incluye dos: educación superior y capacitación y eficiencia de los mercados; mientras el factor de sofisticación e innovación está compuesto por dos: sofisticación y diversificación e innovación y dinámica empresarial; el ecosistema innovador está constituido por dos: sofisticación y diversificación e innovación y dinámica empresarial. A su vez, cada pilar está compuesto por subpilares y estos por actividades que en total suman 104 variables. Esta desagregación permite identificar tanto los temas de más avance en cada departamento, como los que necesitan mayor esfuerzo (Consejo Privado de Competitividad, 2019).

Tabla 3. Resultado del Índice Departamental de Competitividad en el Tolima, 2018-2019.

Pilares	2018		2019	
	Puntaje	Posición	Puntaje	Posición
Instituciones	5,16	19	5,09	17
Infraestructura	4,69	11	4,77	16
TIC	5,13	12	5,16	13
Ambiente	4,66	21	4,80	18
Salud	5,80	20	6,03	14
Educación	6,61	11	6,49	13
Educ. Superior	3,41	16	3,04	18

Pilares	2018		2019	
	Puntaje	Posición	Puntaje	Posición
Amb. Negocios	6,54	27	6,54	27
M. Laboral	5,69	17	5,20	24
S. Financiero	4,15	10	4,13	10
Tam. Mercado	5,08	20	5,32	20
Sofisticación	5,67	15	6,16	15
Innovación	1,49	22	2,32	12
Emp.				
Puntaje general	4,93	15	5,00	14

Fuente: DANE - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

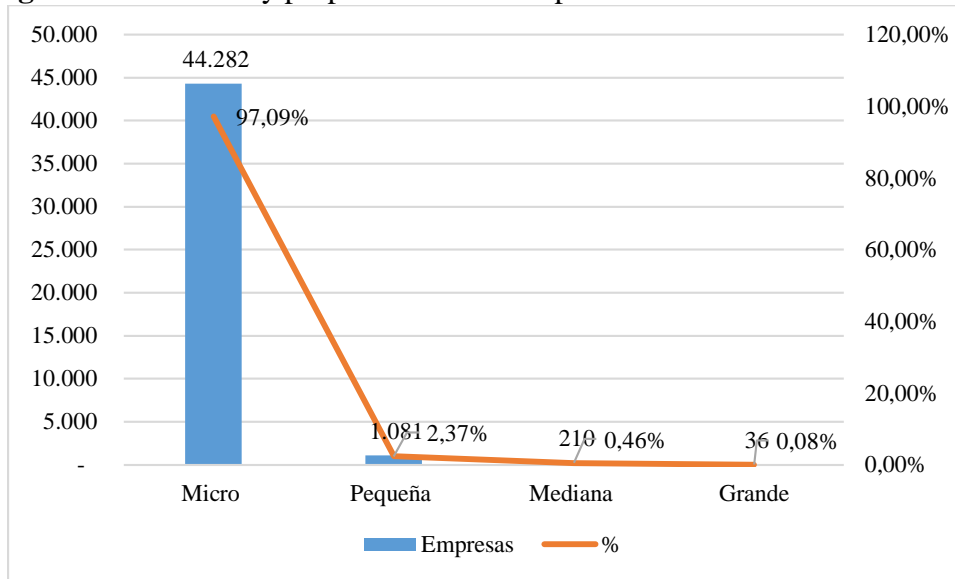
A partir de la tabla anterior, se destaca las variaciones obtenidas entre el 2018 y 2019 en los pilares fundamentales por parte del departamento del Tolima, donde, se evidencia que en el ranking la posición de la región en instituciones, adopción TIC y sostenibilidad mejoro, sin embargo, en cuanto a infraestructura y equipamiento baja de posición, pero su puntaje incrementa. Por otra parte, el componente de salud ubicado en el 2018 en el puesto 20 pasa al 14 en el 2019, pero, en cuanto a la educación básica y media y a educación superior y capacitación tiene un comportamiento negativo en dos puestos para ambos pilares. El entorno de los negocios, sistema financiero y el tamaño del mercado permanecen constantes, pero, el mercado laboral es desfavorable, debido a que pasa del puesto 17 en 2018 al 24 en el año 2019. Por último, el departamento del Tolima permanece de manera constante en los dos componentes de este factor dentro del ranking, pero, sus calificaciones disminuyen.

Por ello, se debe aprovechar la ubicación estratégica de la región porque las condiciones están dadas para que la región salga adelante, pero es necesario basarse en los diagnósticos que se poseen para poder abordar los temas puntuales que requiere la región, focalizando los instrumentos en un mismo objetivo, reconociendo las debilidades y fortalezas del departamento, con el fin de potencializar las fortalezas y suplir las debilidades, para ello, es necesario pensar los proyectos como grandes iniciativas y que no se queden solo como un mercado local.

iii. La Empresarialidad en el Tolima

Los registros de la Cámara de Comercio de Ibagué, Del Sur y Oriente del Tolima y de Honda, Guaduas y Norte del Tolima muestran la composición del tejido empresarial en los términos de cantidad y proporción de las empresas en el departamento.

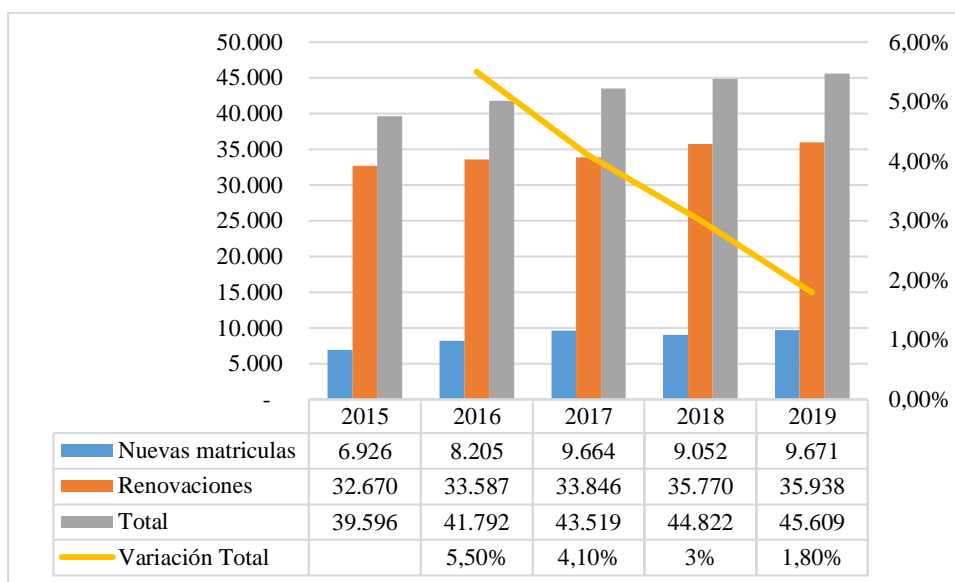
Figura 19. Cantidad y proporción de las empresas del Tolima en el año 2019.



Fuente: Cámaras de Comercio del Tolima - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

El comportamiento del tejido empresarial del Tolima desde 2015, tiene un crecimiento promedio anual del 3,6% en lo corrido de los últimos 4 años, siendo el 2016 el año que registra el crecimiento más significativo, con una variación en el total de empresas del 5,5%. Es importante destacar que, en el periodo en mención se evidencia una tendencia cada vez menor en su crecimiento, pasando del 5,5% en 2016 a 1,8% en 2019. Asimismo, teniendo en cuenta el comportamiento del sistema de renovaciones, matrículas y cancelaciones de establecimientos comerciales registrado en las tres Cámaras de Comercio de esta forma, cada año son más las empresas existentes en el departamento del Tolima.

Figura 20. Comportamiento de las empresas del Tolima en el año 2019.



Fuente: Cámaras de Comercio del Tolima - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

El análisis realizado fundamenta las propuestas de estrategias que mejoren el tejido laboral en la ciudad de Ibagué, por lo tanto, desde la Cámara de Comercio de Ibagué y en diálogos con demás actores gremiales, se propone que se complemente el programa de apoyo al empleo formal, asumiendo al menos el 20% de los costos de nómina del empleo formal para las empresas con menos de 10 empleados, mínimo durante de 3 meses; apoyar la inclusión del departamento de Tolima en la zona económica y social especial (ZESE), para apoyar la atracción de nuevas empresas; generar un fondo de capital semilla para la generación de nuevos emprendimientos en la población joven de la región; por último, crear un programa de trabajo digital, donde se forme la mano de obra regional y conecte con oportunidades laborales a nivel nacional.

c. Mercado Laboral

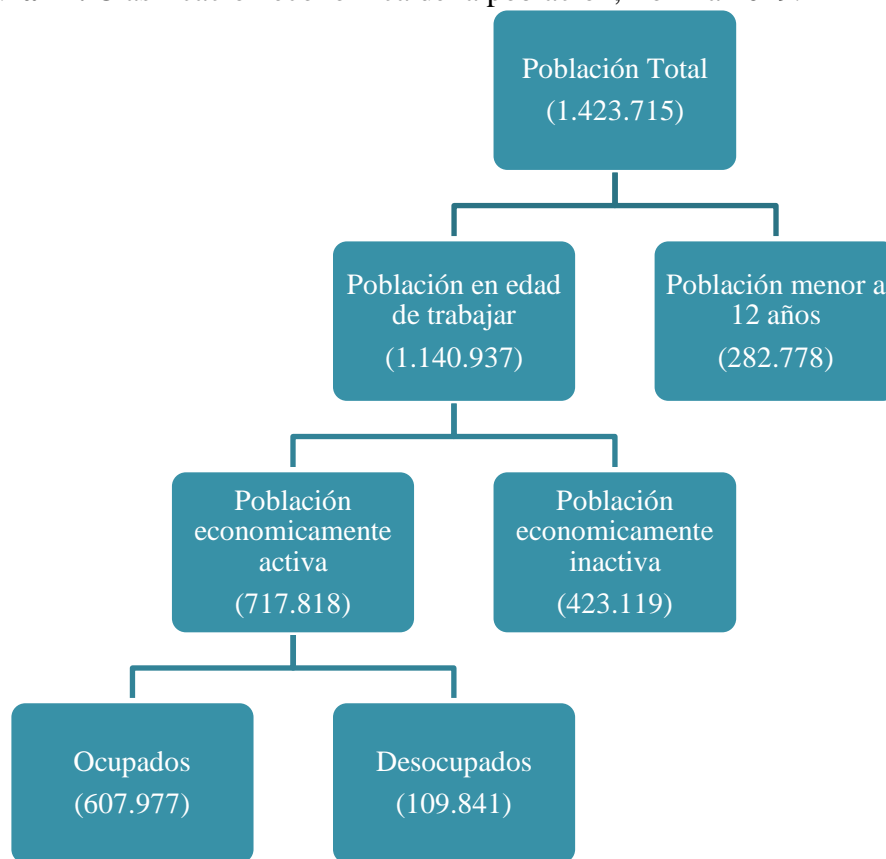
Las variables e indicadores que a continuación se presentan son el resultado de la interacción entre la oferta y demanda del mercado. El análisis de esta información se constituye en una herramienta importante para la priorización de planes, programas y proyectos que contribuyan con el crecimiento y desarrollo económico en el marco del Trabajo Decente.

Sin embargo, es pertinente señalar que este sistema de estadísticas se percibe como incompleto para evaluar de manera adecuada el trabajo decente pues como señalan Jaramillo et al. (2015), su medición se constituye en un desafío para la adecuada identificación de sistemas de medición confiables y universales que se deriven en conclusiones científicas, en contextos específicos del mercado de trabajo.

Sistemas adecuados de estadísticas se convierten en una estrategia para la promoción de los derechos económicos y sociales de los individuos, en especial de aquellos más vulnerables. Además, los indicadores son información objetiva para que Gobierno, grupos sociales, instituciones y otros grupos de interés dispongan de herramientas para monitorear y evaluar el impacto de la acción estatal en el disfrute de los derechos humanos, en distintos períodos de tiempo que, a la postre, permitirán la definición adecuada de obstáculos, objetivos y logros (CIJUS, 2008). La OIT (2008), ha propuesto una serie de principios generales para los sistemas estadísticos nacionales. En Colombia, algunos ejercicios como el desarrollado por Tangarife et al. (2010), para la Escuela Nacional Sindical en 2010, muestran cómo muy pocos departamentos en el país presentan condiciones óptimas del Trabajo Decente.

En línea con lo planteado por Farné (2011), los Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo pueden contribuir en la tarea de generación de información fácil y pertinente para la toma de decisiones en el territorio, razón por la cual es necesario su fortalecimiento por parte de las entidades que le conforman y demandan información del Mercado Laboral.

Figura 21. Clasificación económica de la población, Tolima 2019.

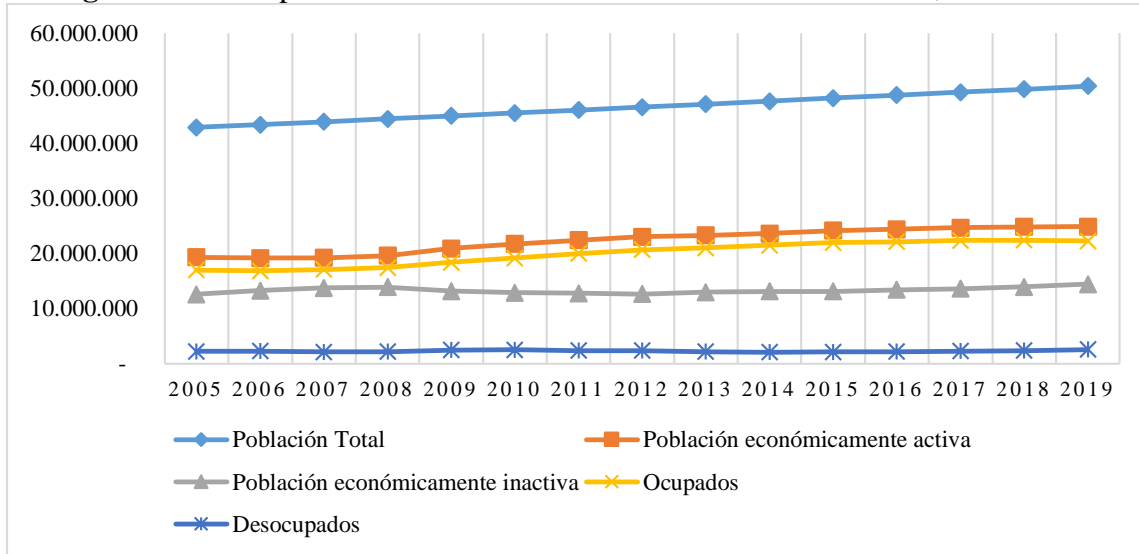


Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

i. Población Económicamente Activa (PEA)

A pesar de la desaceleración reciente de la economía colombiana, los principales indicadores del mercado laboral muestran una resiliencia importante. La informalidad sigue siendo el fenómeno más destacado y emblemático de los últimos años, situación que pone en riesgo la estabilidad económica de los hogares.

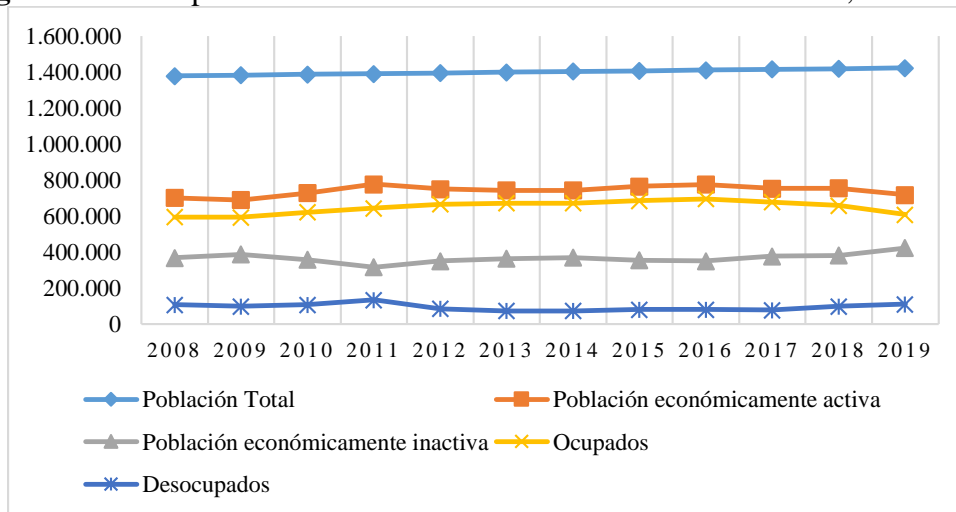
Figura 22. Principales indicadores del mercado laboral en Colombia, 2005-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), de la población total proyectada para Tolima en el año 2019 (1'423.715 personas), la población en edad de trabajar (PET), era cerca del 80% y presenta una tendencia creciente desde el año 2008, al pasar de 1'069.748 a 1'140.937 personas. Durante ese mismo período, la población económicamente activa (PEA), tuvo un comportamiento creciente, al pasar 701.975 personas en 2005 a 717.818 en 2019. Del total de la PEA en 2019, el 85% se consideraba como ocupado y el 15% restante, como desocupado. El siguiente gráfico ilustra de mejor manera el comportamiento de estos indicadores del mercado laboral:

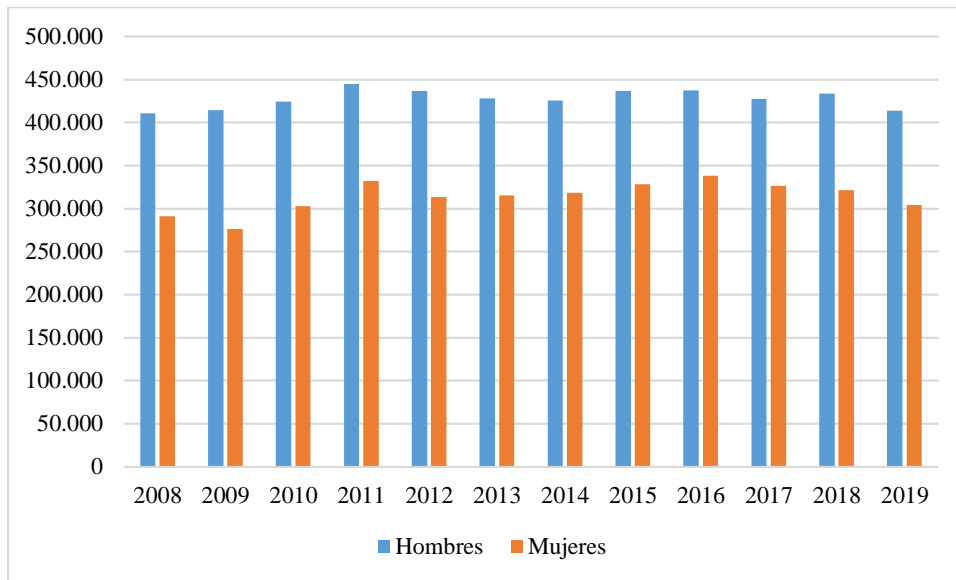
Figura 23. Principales indicadores del mercado laboral en Colombia, 2005-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

Clasificada la PEA por género, puede apreciarse cómo los hombres participan de manera más activa en el mercado laboral que las mujeres.

Figura 24. Población Económicamente Activa por Género en Colombia, 2005-2019.

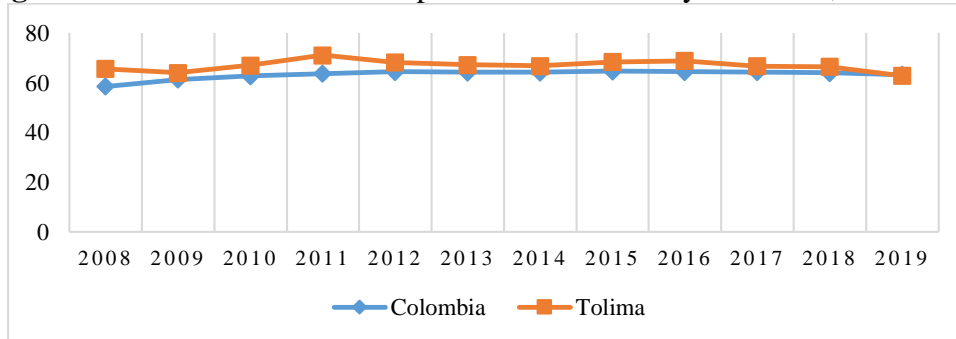


Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

ii. Tasa Global de Participación (TGP)

La TGP proporciona información sobre el tamaño relativo de la oferta de mano de obra disponible para insertarse en el mercado laboral. Su interpretación es útil en la comprensión de la dinámica del mercado laboral y puede alertar de manera temprana los niveles de absorción de la oferta laboral. La TGP para Tolima se ubicó para el año 2019 en un 62,9%, el cual presentó un aumento entre el 2008 y 2011, pasando de 65,6% al 71,1% respectivamente, sin embargo, desde el 2012 presenta una tendencia decreciente.

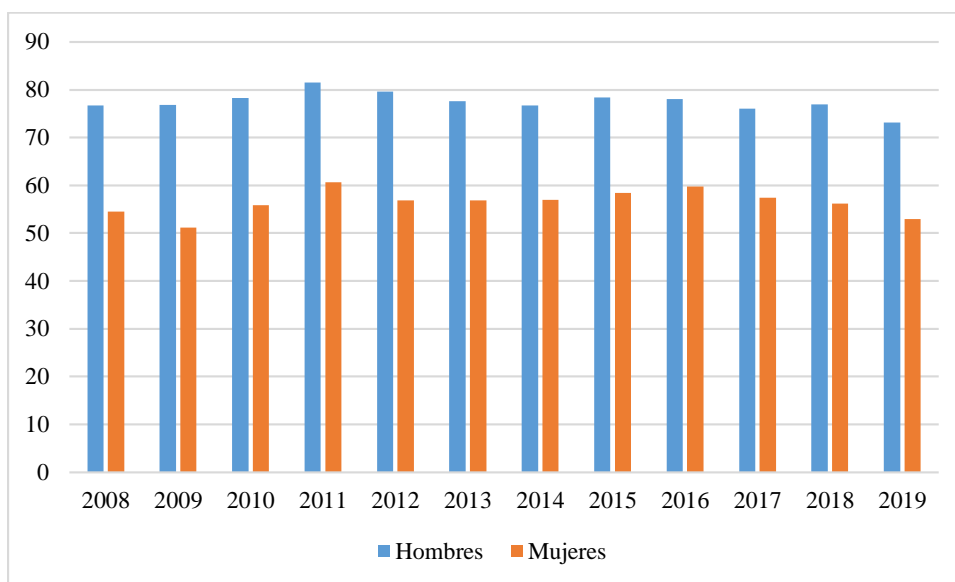
Figura 25. Tasa Global de Participación en Colombia y el Tolima, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

La TGP en el Tolima es presionada en mayor proporción por los hombres, así como también por aquellas personas con un nivel de educación superior (profesionales), seguido por aquellos que tienen educación media.

Figura 26. Tasa Global de Participación en el Tolima por género, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

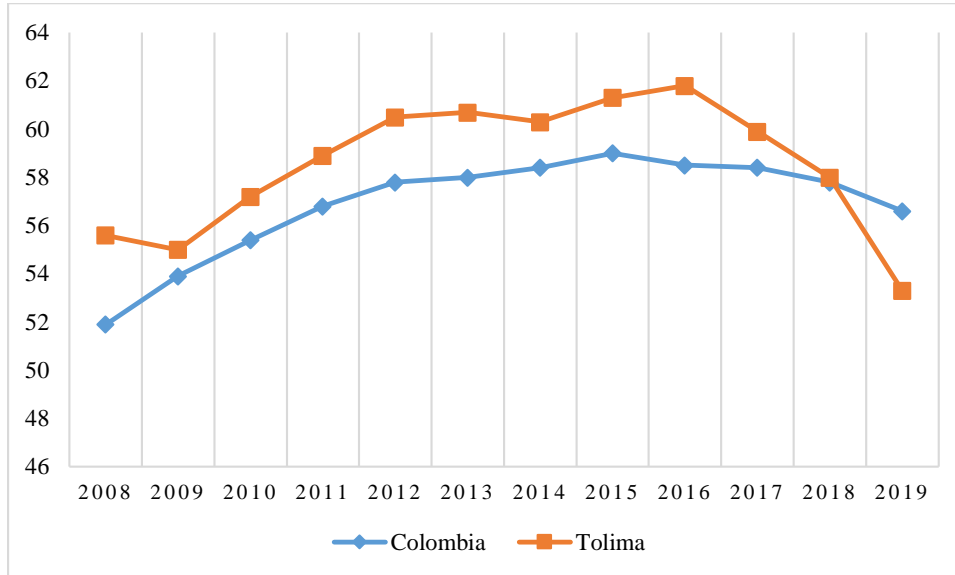
Este indicador y su variación en el tiempo va más allá de la interpretación de una mejora en las condiciones de trabajo decente. De acuerdo con la CEPAL y la OIT (2013), un aumento de esta tasa significa *que más personas están activas, que algunas probablemente han conseguido empleo (y que otras lo están buscando), pero estos nuevos empleos bien podrían ser en su mayoría ocasionales, precarios, con muy bajas remuneraciones o con un número de horas excesivas, de modo que un incremento de la tasa de participación no estaría asociado, en estos casos a un avance en materia de trabajo decente* (pág. 15).

iii. Tasa de Ocupación (TO)

La tasa de ocupación (TO), indica que cerca del 53,3% (607.977 personas), de la población en edad de trabajar en Tolima en 2019, se encuentra desarrollando alguna actividad productiva o de acuerdo con el DANE (2019), “*trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia; no trabajó la semana de referencia, pero tenía*

un trabajo, es trabajador familiar sin remuneración y trabajó en la semana de referencia por lo menos una hora”.

Figura 27. Tasa de Ocupación en Colombia y en el Tolima, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

Tabla 4. Tasa de Ocupación en Colombia y el Tolima, 2008-2019. (Valores y porcentajes)

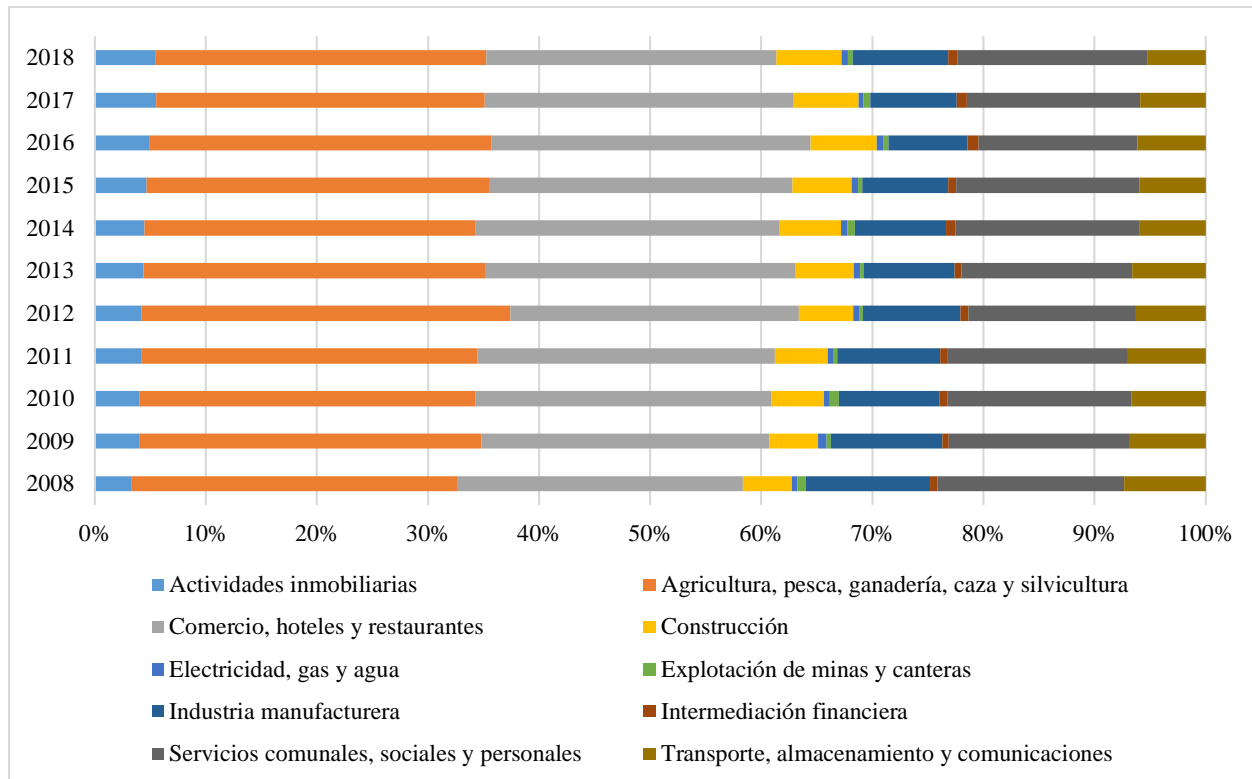
Año	Colombia	Colombia (%)	Tolima	Tolima (%)
2008	17.441.604	51,9	595.018	55,6
2009	18.420.152	53,9	592.820	55,0
2010	19.213.322	55,4	621.038	57,2
2011	20.019.510	56,8	643.570	58,9
2012	20.696.418	57,8	665.666	60,5
2013	21.048.194	58,0	671.693	60,7
2014	21.503.322	58,4	671.597	60,3
2015	22.017.192	59,0	685.696	61,3
2016	22.156.140	58,5	695.224	61,8
2017	22.382.580	58,4	677.426	59,9
2018	22.457.154	57,8	658.343	58,0
2019	22.287.280	56,6	607.977	53,3

Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

En la actualidad, las actividades económicas más intensivas en trabajo son las actividades agrícolas, los servicios de comercio, restaurantes y hoteles, los servicios

comunales, sociales y personales y más representativas se concentran en la agricultura, el comercio, los servicios, la industria y el transporte, almacenamiento y comunicaciones, lo que explica el crecimiento en la tasa de ocupación, cuando se verifica la participación por ramas de actividad, de acuerdo con los resultados de la GEIH para el período 2008-2018.

Figura 28. Porcentaje de Población Ocupada en el Tolima, por ramas de actividad económica, 2008-2018.



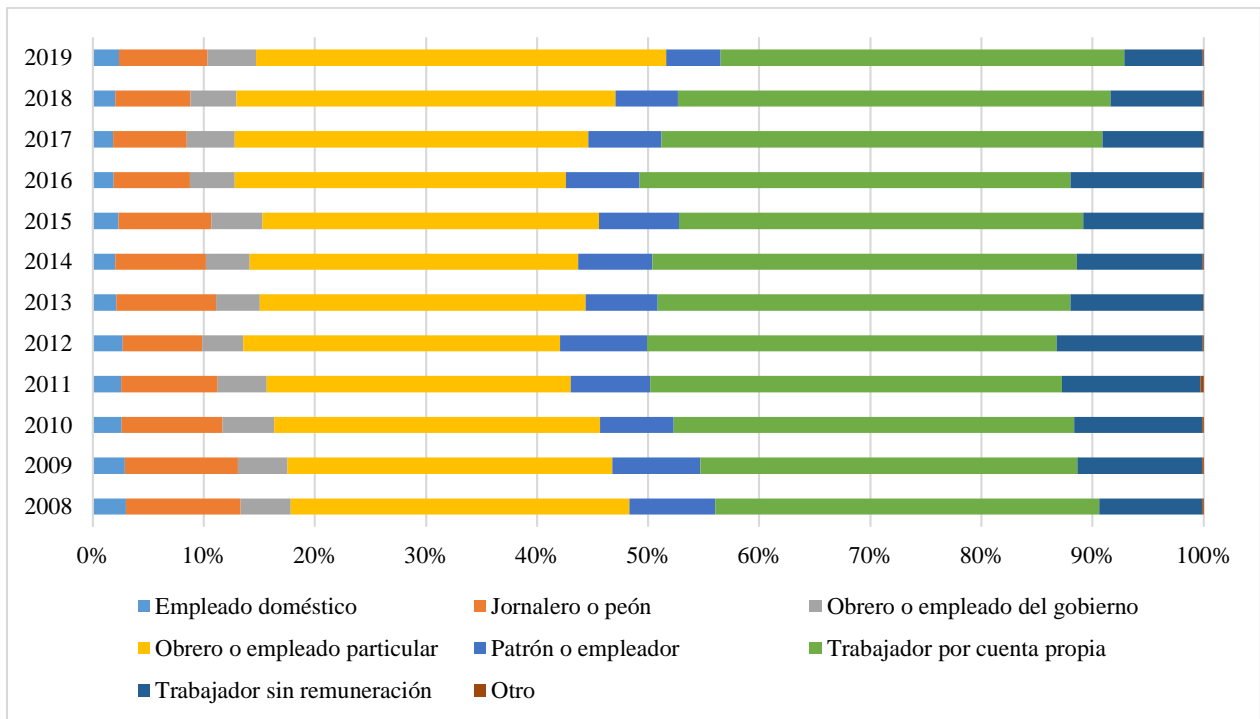
Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

De acuerdo a la posición ocupacional de la población ocupada en el Tolima, es posible percatarse cómo un segmento importante es ser empleado particular (en 2019, 224.723 personas, que equivalen al 37% del total), seguido es ser trabajador por cuenta propia (220.866 personas, que equivalen al 36% del total). Por otra parte, los segmentos menos significativos son empleado del gobierno, domestico u otro, que equivalen al 6% del total.

La economía informal prospera en un contexto de altas tasas de desempleo, subempleo, pobreza, desigualdad de género y trabajo precario. En esas circunstancias, desempeña un papel importante, especialmente en lo que respecta a la generación de

ingresos, porque es relativamente fácil acceder a ella y los niveles de exigencia en materia de educación, calificaciones, tecnología y capital son muy bajos. Pero la mayoría de las personas no se incorporan a la economía informal por elección, sino por la necesidad de sobrevivir y tener acceso a actividades que permitan obtener ingresos básicos (OIT, 2014, pág. 3).

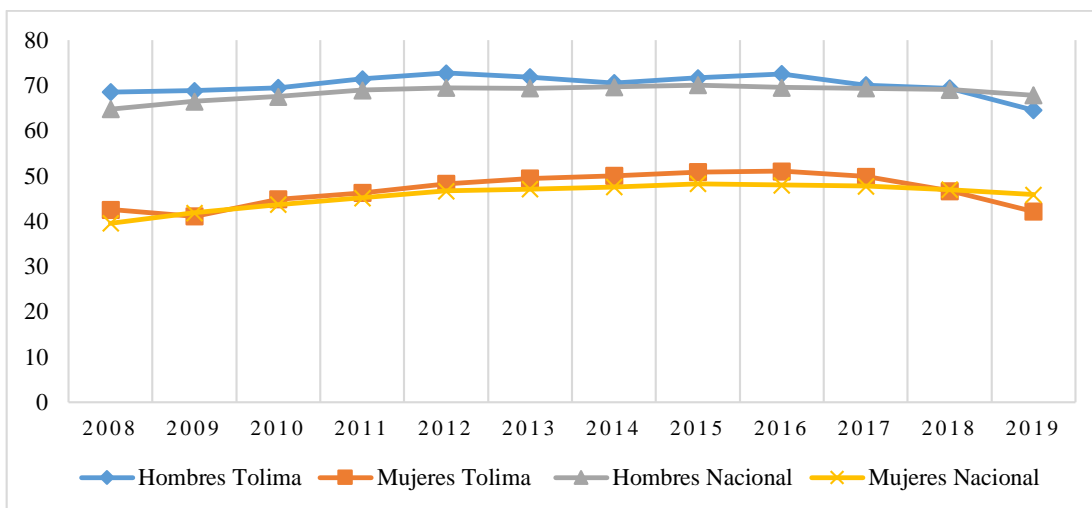
Figura 29. Porcentaje de Población Ocupada en el Tolima, por posición ocupacional, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

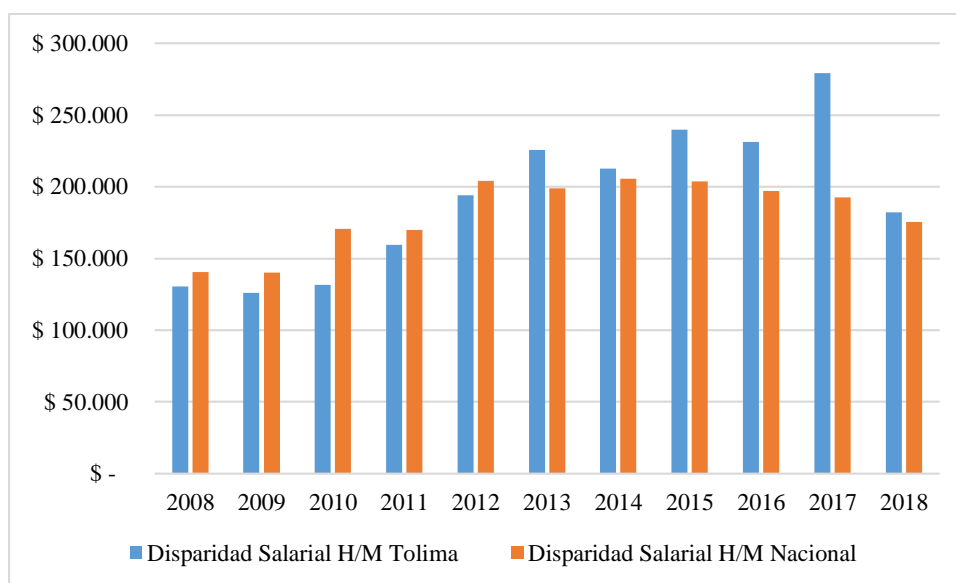
En lo relacionado con los niveles de ocupación clasificados por género en Colombia y en el Tolima, es posible apreciar en la gráfica siguiente una brecha fuerte y persistente del trabajo masculino frente al femenino que además se acentúa al examinar la disparidad salarial promedio pues, entre 2008 y 2019, los hombres ganaban más que las mujeres en el Tolima y desde el 2013, esta disparidad ha sido mayor en el departamento que a nivel nacional.

Figura 30. Tasa de Ocupación por género en Colombia y en el Tolima, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

Figura 31. Disparidad salarial entre hombre y mujeres en Colombia y en el Tolima, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

Para finalizar, es pertinente mencionar que existen en la literatura algunas críticas al indicador de la Tasa de Empleo en la construcción de una imagen real del mercado de trabajo.

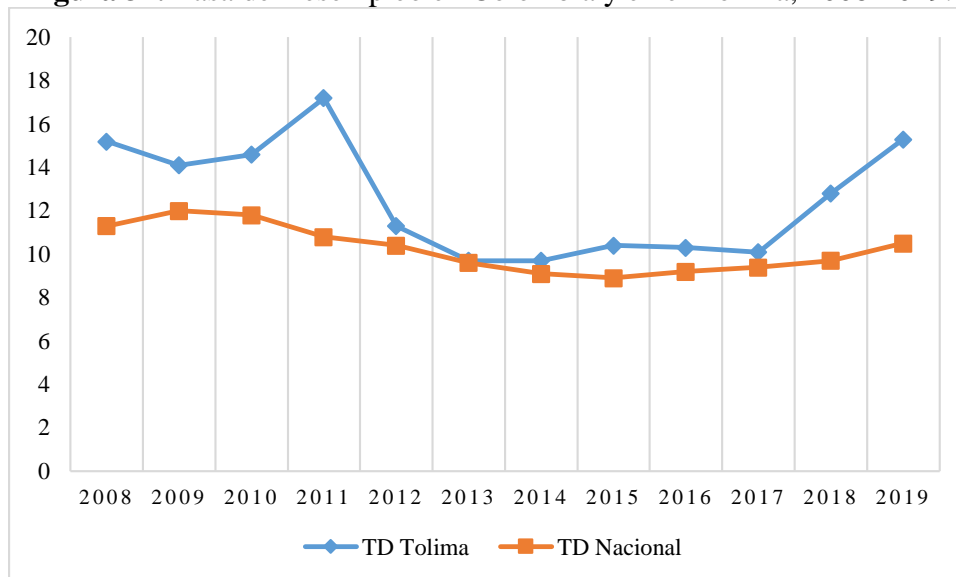
La principal laguna de este indicador en la medición de las posibilidades de trabajo es que no aporta información sobre las horas trabajadas: en la mayoría de las situaciones

laborales, se considera que la persona está ocupada si trabaja más de una hora al día. Una jornada de ocho horas diarias en una gran empresa que tiene centenares de trabajadores es muy distinta a las rachas esporádicas de trabajo características de algunas actividades por cuenta propia o de la economía informal. El trabajo en el campo sujeto a los avatares del clima y de las estaciones del año también tiene ritmos propios (Ghai, 2003, pág. 128).

iv. Tasa de Desempleo (TD)

La tasa de desempleo departamental durante el período 2001-2019, tuvo un comportamiento disparejo a la Nacional, porque la nacional tiende a la baja y la del Tolima en los periodos 2008-2001 y 2017-2019 fue más alta, para el año 2019, se ubicó como la tasa más alta de desempleo en todo el país.

Figura 32. Tasa de Desempleo en Colombia y en el Tolima, 2008-2019.



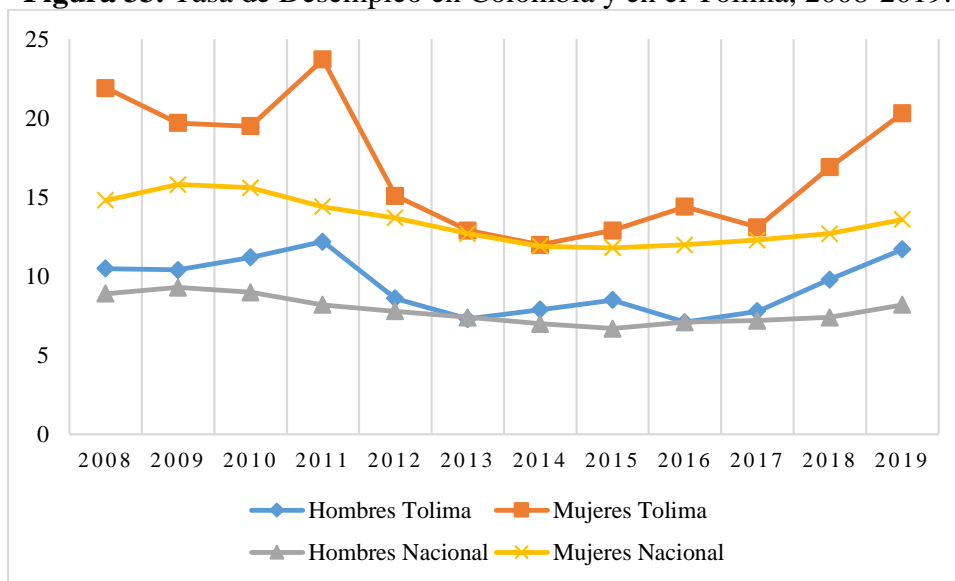
Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

Es pertinente mencionar en este aparte que, de acuerdo con evaluaciones de la CEPAL y la OIT (2016), las tasas de desempleo suelen ser mucho más bajas en las zonas rurales que en las zonas urbanas, sin que ello signifique mejores condiciones del mercado laboral pues, estas zonas registran más flujos migratorios negativos y menor cobertura efectiva en los programas de protección social. Además, la oportunidad de acceder a un

trabajo pago varía con el ciclo de los productos agrícolas, lo que se traduce en largos períodos de inactividad de trabajo.

Como puede apreciarse en el gráfico siguiente, tanto a nivel Nacional como Departamental, la tasa de desempleo femenino es más alta. De acuerdo con Arango y Ríos (2015), este es un hecho recurrente que ha tratado de explicarse con argumentos asociados a la productividad, las diferencias en capital humano, la edad y la discriminación contra la mujer, sin embargo, los mismos no son suficientes para explicar estas diferencias en Colombia. Los autores sugieren que las mujeres con pareja tienen una mayor probabilidad de permanecer desempleadas, lo que podría interpretarse como un menor esfuerzo en la búsqueda de ocupación, dado el ingreso de su pareja.

Figura 33. Tasa de Desempleo en Colombia y en el Tolima, 2008-2019.

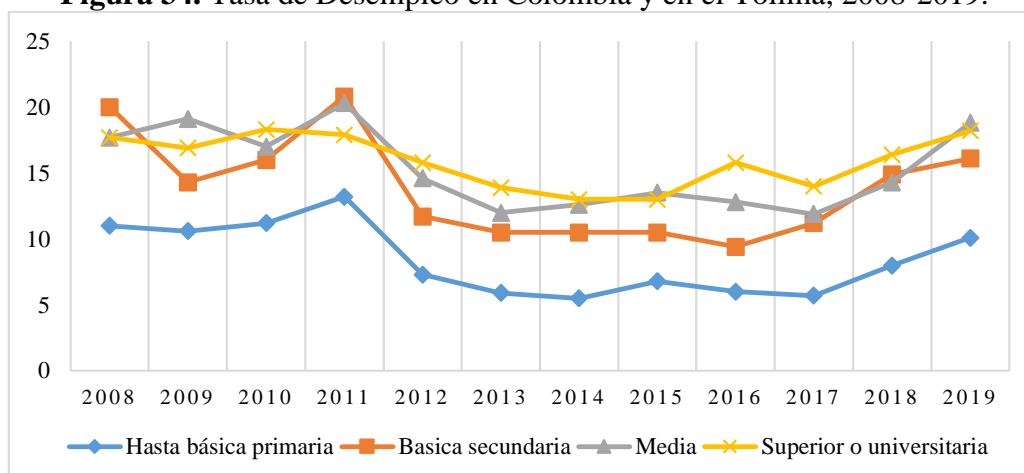


Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

Otras conclusiones de Arango y Ríos (2015), señalan que las mujeres con mayor educación tienen una duración media del desempleo menor que los hombres y mecanismos de divulgación de vacantes que reduzcan los costos y agilicen el intercambio de información entre firmas y trabajadores, disminuiría el desempleo.

Durante el período 2008-2019, el comportamiento de las tasas de desempleo por nivel educativo ha sido similar a la tasa de desempleo del departamento y ha afectado notablemente a las personas con educación media y superior o universitaria.

Figura 34. Tasa de Desempleo en Colombia y en el Tolima, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

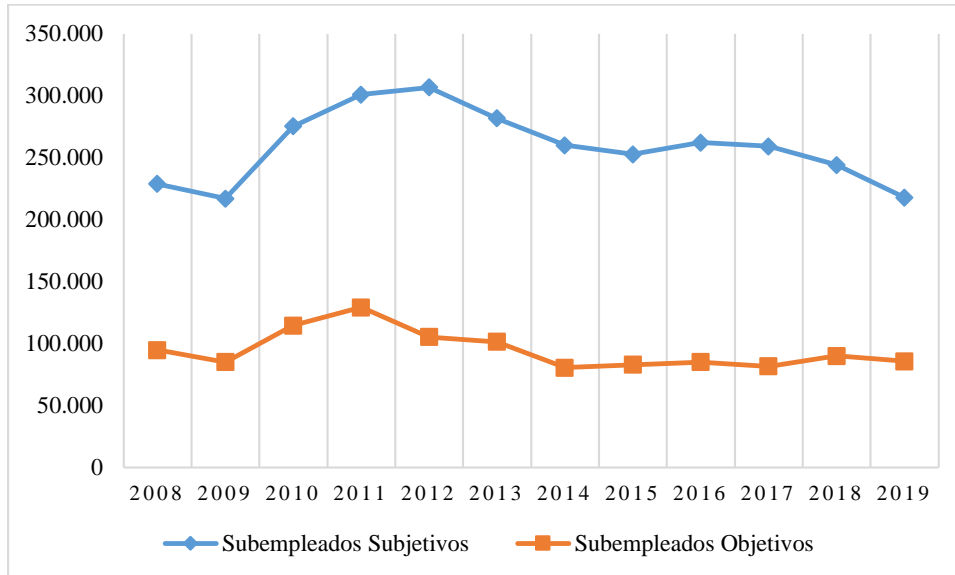
v. Subempleo

De acuerdo con Uribe et al. (2008), el subempleo permite la medición de la baja calidad del trabajo desde el punto de vista de la oferta, por cuanto agrupa a aquellos trabajadores que se sienten insatisfechos con su empleo. La medición del subempleo se constituye junto con la informalidad, en elementos importantes para la medición de la calidad en el trabajo pues, como reconoce la OIT (1999), no es suficiente conocer el desempleo y su comportamiento para comprender mejor las deficiencias del mercado laboral y plantear acciones de política en procura de corregir estos desequilibrios.

La condición de subempleo en Colombia se clasifica en subempleo objetivo y subempleo subjetivo, de acuerdo con la Metodología de la GEIH (DANE, 2019). El primero de ellos (objetivo), hace referencia al deseo manifiesto del trabajador de mejorar sus ingresos y que ha hecho alguna gestión para lograrlo, mientras que la categoría subjetiva, solo refiere el simple deseo de cambio, sin acciones tendientes a conseguirlo. En ambas clasificaciones, la insatisfacción puede ser consecuencia de: i) número insuficiente de horas trabajadas; ii) trabajos que no permiten el adecuado desarrollo de las competencias de los trabajadores y, iii) salarios limitados e inferiores a los esperados.

En el Departamento del Tolima, la cifra de subempleo subjetivo es siempre más alta para el período 2008-2019 y en ambos casos, la principal motivación se relaciona con salarios insuficientes, en la percepción del trabajador.

Figura 35. Tasa de empleo subjetivo y objetivo en el Departamento del Tolima, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

Para Colombia, de acuerdo con Farné et al. (2017), se hace necesario el desarrollo y mejora continua de habilidades, conocimientos y competencias para materializar el potencial educativo de las personas en innovación, productividad, competitividad y crecimiento económico.

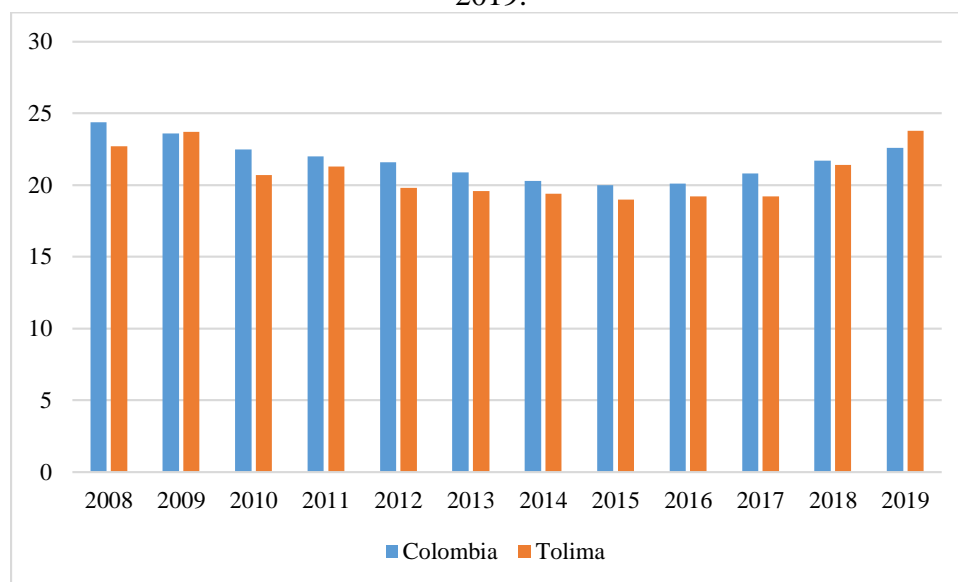
Las conclusiones de esta misma investigación señalan que, para el año 2016, el 50% de los trabajadores colombianos estaba correctamente ocupado, el 20% en sobre-educación y el 30% restante en sub-educación. Estas situaciones no compensarían de manera correcta los esfuerzos y recursos invertidos en mejor educación en términos de retornos salariales y satisfacción laboral, lo que se traduce en escenarios de subempleo.

vi. Población Nini

De acuerdo con la Ley 1622 de 2013, en Colombia se considera joven como aquel individuo que se encuentre entre los 14 y 28 años de edad. Dentro de ese segmento de la población, hay uno que muy recientemente llama la atención de la sociedad y los gobiernos: los Nini, pues no trabajan, no estudian y tampoco se encuentran buscando trabajo. Ellos, están al margen de dos instituciones fundamentales para la inclusión: la educación y el empleo. En el Tolima, esta situación afecta de manera más profunda a las

mujeres. Advierten Gontero y Weller (2015, pág. 40), que, durante la transición de la escuela al mercado de trabajo, los jóvenes pasan por cambios frecuentes en su actividad y que un alto porcentaje de población rural desarrolla tareas de producción agrícola que no siempre logran capturar las estadísticas.

Figura 36. Tasa de empleo subjetivo y objetivo en el Departamento del Tolima, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

GARANTÍA DE PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO

a) El trabajo femenino

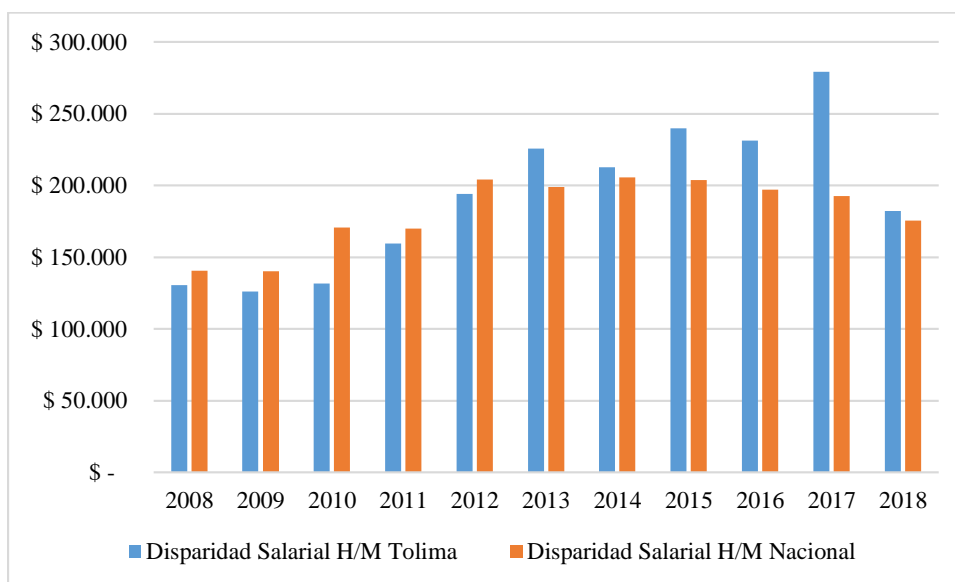
El Trabajo Decente busca la equidad entre los trabajadores mediante acciones tendientes a la reducción de las desigualdades y discriminación a grupos o personas diferenciadas por su género, edad, condición social, raza, credo, entre otras. Es común que la sociedad y la cultura cree relaciones diferenciadas entre los hombres y las mujeres, con mayor desventaja para ellas, principalmente en las zonas rurales. El papel de la mujer se relega a la economía del cuidado, se le trata con violencia (física y emocional), al interior de la familia y su empoderamiento en las decisiones es baja (PNUD, 2012, pág.60)

Esto indica que es pertinente analizar las diferencias en remuneraciones entre trabajadores femeninos y masculino, por medio de la observación detallada de las

ocupaciones, nivel educativo, edad, experiencia, entre otros, para determinar la existencia o no, de vulneración de derechos por género.

En la sección anterior se identificó de manera clara la disparidad entre hombres y mujeres relacionada con el nivel de ocupación esta brecha además se acentúa al examinar la disparidad salarial promedio pues, entre 2008 y 2019, los hombres ganaban más que las mujeres en el Tolima y desde el 2013, esta disparidad ha sido mayor en el departamento que a nivel nacional.

Figura 37. Disparidad salarial entre hombre y mujeres en Colombia y en el Tolima, 2008-2019.



Fuente: FILCO - Elaboración Observatorio de Mercado de Trabajo Tolima.

b) Trabajo infantil

Por décadas se ha tratado de vincular los factores socioculturales con el trabajo del hombre en la búsqueda de su realización personal y profesional, sin embargo, la discusión sobre el trabajo infantil ha tomado fuerza los últimos años, debido a que ha sido considerado como una fuerza de trabajo importante y de bajo costo para la industrialización. En países en desarrollo como Colombia, las cifras difusas que se reportan son relevantes y los esfuerzos del gobierno difíciles de aplicar, sobretodo en regiones donde factores asociados a elementos culturales son muy evidentes.

De esta forma es preciso comprender el concepto de trabajo infantil; la OIT, desde 1919 viene creando mecanismos para que el mundo entero reconozca el trabajo de los niños y jóvenes, mediante la firma de convenios de cooperación con las naciones del mundo para eliminarlo paulatinamente. Así mismo, lo define como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Es el trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño e interfiere con su escolarización debido a que les priva la posibilidad de asistir a clases; les obliga a abandonar la escuela de forma perpetua o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo.

También dicha organización establece que la participación de los niños o adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud o su desarrollo personal, ni interfieran con su escolarización, se consideran positivos y no son tipificados como trabajo infantil. Ayudar en los oficios del hogar, colaborar con un negocio familiar o las tareas que se realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo, son positivas debido a que les proporcionan calificación y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

Las diferentes formas en las que se puede clasificar el trabajo infantil resultan ser un llamado urgente para su erradicación; algunas de las peores formas de trabajo infantil según el Convenio 182 de la OIT por su gravedad y las cuales requieren para su finalización de acompañamiento, reparación e inserción social en los menores y sus familias son:

- Explotación sexual comercial.
 - Utilización de niños, niñas y adolescentes para actividades sexuales remuneradas.
 - Trabajo infantil.
 - Explotación sexual comercial en el ámbito del turismo.
 - Trata de niños, niñas y adolescentes con fines de explotación sexual comercial.
 - Actividades ilícitas y asociadas a la esclavitud.
 - Producción y tráfico de estupefacientes.
-

- Utilización de niños, niñas y adolescentes por delincuentes.
- Venta de niños por servidumbre.
- Reclutamiento forzoso de niños y adolescentes para conflictos armados.
- Trabajos peligrosos por su naturaleza.
 - Trabajo en faenas forestales.
 - Trabajo en alta mar.
 - Trabajo en alturas superiores de metros.
 - Trabajo en condiciones extremas de temperatura.

DIÁLOGO SOCIAL

De acuerdo con la OIT, el diálogo social “comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales” (CEPAL, 2011, pág. 46). Esta oportunidad de diálogo se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el marco Constitucional Colombiano y el Código del Trabajo, que permiten a cualquier ciudadano alcanzar concertadamente la mejora de sus intereses individuales y colectivos. Estas negociaciones tienen tres intensidades; información, consulta y negociación.

En Colombia, el diálogo social se ha desarrollado bajo ambientes hostiles, de incertidumbre, persecución y violencia en varias zonas del país; además el elevado número de trabajadores en la economía informal dificulta el ejercicio pleno de actividades organizativas y sindicales que reivindiquen sus derechos. Tal condición es propia de países en vía de desarrollo pues, la mayoría de sus trabajadores no pertenecen a la economía regular. Al respecto anota Ghai:

“La mayoría son campesinos, trabajadores por cuenta propia o ajena de la economía informal, empleados del hogar o trabajadores familiares no remunerados; sus ingresos son inferiores y más inseguros y tienen menos capacidad de hacer oír su voz y menos influencia que otros sectores de la población trabajadora” (2003, pág. 145).

Así, cobran importancia los principios del Comité de Libertad Sindical de la OIT que permite y promulga la libre asociación de organizaciones de distinto carácter como agrupaciones de campesinos, grupos étnicos, mujeres, trabajadores informales, entre otros. Con base en los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores, deberían tener el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con el empleador, que a menudo no existe, por ejemplo, en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse (OIT, 2006).

De otro lado, la Escuela Nacional Sindical (ENS), ha hecho énfasis en advertir la grave problemática estructural de pobreza y exclusión en el sector rural colombiano, razón por la cual, como se ha mencionado en otros apartes del presente documento, son necesarias políticas de inclusión, formalización laboral y enfoques organizativos que tengan en cuenta las características específicas de este sector de la población. En general, las tasas de sindicalización en Colombia son bajas, lo que dificulta la negociación colectiva en muchos sectores y su reglamentación ha mejorado para evitar la aparición de Cooperativas de Trabajo Asociado, más sin embargo la intermediación laboral ha gestado otras figuras jurídicas como los contratos sindicales, las empresas de servicios temporales y las sociedades anónimas simplificadas (Farné, 2012) que deben combatirse.

Organizaciones internacionales como la OCDE sugieren a Colombia el establecimiento de un diálogo social para discutir una diferenciación del salario mínimo por edades y regiones, pues según la entidad, “esto podría ayudar a reducir desigualdades, promover la creación de mejores empleos, aumentar la productividad y (el) crecimiento inclusivo” (OCDE, 2017, pág. 35), acompañado de una mejor aplicación de la legislación laboral. Finalmente, el diálogo social no solo debe ser una forma de gestionar los episodios de crisis y requiere de la acción reiterativa de las instituciones diseñadas para ello pues, incluso inciden en los programas de formación de los empleados, la creación de nuevos empleos, la eficiencia de las empresas, la adopción de nuevas tecnologías y la productividad. (Patiño, 2005).

¿Cuáles las estrategias que se recomiendan para mejorar el mercado laboral del Tolima?

Algunas estrategias resultado de las sesiones realizadas están enmarcadas en el desarrollo de medidas que mejoran las condiciones del mercado laboral en el corto y mediano plazo a continuación se relacionan cada una de las alternativas de solución a nivel local construidas y propuestas de forma articulada:

Primero se debe entender que la generación de empleo tiene dos componentes básicos, el primero es la expansión autónoma (sector privado), el cual representa el 90% de la explicación de la generación de empleo, el cual trata el crecimiento económico como los niveles de inversión, expectativas del mercado, sectores dinámicos, capacidad de expansión y la composición tecnológica. En cambio, el segundo componente es la expansión conducida (nación-territorio), el cual trata el papel del estado desde políticas macroeconómico, marco normativo laboral, sistemas de planeación, articulación público–privada y políticas publicas activas y pasivas.

Con relación a las políticas de empleo se debe considerar que:

- Están relacionadas con el marco socioeconómico de un país y hacen parte de las estrategias de desarrollo y de las políticas económicas y sociales.
 - Comprenden una amplia gama de medidas e instrumentos de muy distinta naturaleza en los ámbitos económico, social e institucional que afectan el nivel y calidad de empleo.
 - **Actúan sobre la demanda de trabajo:** niveles de inversión, dotación tecnológica, medidas de carácter fiscal y monetario. Pueden ser de carácter nacional, regional y local.
 - **Actúan sobre la oferta de trabajo:** a través de medidas de mediano y largo plazo en frentes sociodemográficos, especialmente educativos, de salud y protección social.
 - **Por su carácter multidimensional:** no dependen de una institución (Ministerios de Trabajo) sino que varían y en los niveles nacional y territorial.
 - **Actúan sobre la relación de trabajo:** es decir, entre trabajadores y empleadores con el propósito de mejorar las condiciones en que se realiza el trabajo.
-

- Comprenden entre otras, las siguientes medidas: garantía de derechos (salarios, prestaciones sociales, etc.), seguridad en el empleo, no discriminación, erradicación del trabajo infantil, derechos de huelga.
- Son de responsabilidad directa del ente rector, para el caso colombiano del Ministerio del Trabajo.
- **Generalmente son de carácter público:** están orientadas a combatir o prevenir el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población en riesgo de desempleo.
- Estas políticas pueden ser pasivas (subsídios al desempleo) o activas (ayuda a los desempleados para encontrar un trabajo remunerado, capacitarlos para mejorar sus niveles de empleabilidad o incentivarlos para el emprendimiento).

Los objetivos estratégicos de las políticas de mercado de trabajo son:

- Disminuir los efectos de las fases decisivas.
- Disminuir los desequilibrios en el acceso y permanencia en los puestos de trabajo.
- Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo.
- Aumentar las habilidades y la productividad.
- Apoyar a los trabajadores vulnerables.

Cualquier acción que se piense implementar para mejorar la informalidad en la ciudad y el departamento, tiene que partir de una articulación entre el nivel nacional, departamental y municipal. Asimismo, entre el gobierno, los gremios económicos y la población, con el objetivo de reducir la informalidad laboral.

Los aspectos que puede tener esa política pública del empleo en el Tolima, serían:

- Componente poblacional, el cual debe estar orientado en medidas para el proceso de envejecimiento de la población informal.
 - Medidas que mejoren la empleabilidad, tanto las personas informales como para los jóvenes y mujeres.
 - Formación para el trabajo, ya que es una de las problemáticas que afectan a la mayor parte de las personas informales.
 - Programas agresivos de emprendimiento, que fortalezcan el tejido empresarial del departamento.
-

Medidas que se pueden tomar:

- Se requieren medidas tendientes a incrementar los niveles de formación de la población joven (entre 18 y 40 años).
- Los mecanismos de política de mercado de trabajo deberían concentrarse en el fortalecimiento del tejido empresarial con programas de apoyo institucional (mercadeo, capacidad empresarial, cadenas productivas, clústeres empresariales, etc.) y capacitación para el trabajo.
- En políticas de protección social se hace necesario diseñar y poner en marcha programas de apoyo económico a la población informal envejecida.

Como dato adicional se refleja que la caída de la tasa global de participación del mercado laboral en el Tolima, es una situación de coyuntura. Sin embargo, el departamento se ha caracterizado por ser un territorio de expulsión de población, como se evidencia en el periodo de 2005-2017, donde aproximadamente el 70% de la población migrante, corresponde a personas en edades de 15 a 39 años, es decir, el departamento expulsa población joven, lo cual se atribuye a la falta de oportunidades productivas en la actividad laboral y probablemente este sea un factor de éxito de las ciudades aledañas a Ibagué, ya que tienen una estructura de mercado de trabajo articulado y diversificado en las tres sectores de la economía.

Por esto, es importante realizar un análisis laboral desde los sectores económicos, con el fin de evidenciar las causas que impiden la demanda de la mano de obra migrante, asimismo, este ejercicio puede generar estrategias que ayuden a mejorar el tejido laboral de Ibagué y el Tolima.

Es importante resaltar que la informalidad empresarial posee una relación directa con la informalidad laboral, ya que afecta la capacidad que tiene el aparato productivo y empresarial de un territorio para poder absorber trabajadores en condiciones laborales adecuadas. Por ello, se requiere buscar políticas macroeconómicas que ayuden a pasar estas empresas a la formalidad, para que así mismo, sus trabajadores pasen de la informalidad laboral a la formalidad.

El hecho de que el tejido empresarial es insuficiente para la reducción de la informalidad laboral, es consecuencia de la desorganización tanto en la parte empresarial como en la articulación de una política pública, por ejemplo, si existe una buena organización de los empresarios, ellos pueden generar circuitos económicos más fuertes y economías de escala que satisfagan la demanda local, regional, nacional e internacional. Además, dicha organización debe estar de la mano con las líneas de política económica que posean las entidades del nivel nacional, departamental y municipal, debido a que es la clave para romper el círculo vicioso de la informalidad laboral y empresarial.

Se evidencia como una oportunidad para la región la realización de estudios de brechas de capital humano que motiven la pertinencia entre la oferta educativa y la demanda laboral de los sectores productivos en los sectores predominantes de la región; con estos estudios se contribuye a la mejora de las dinámicas del mercado laboral y el desarrollo productivo de la región, su competitividad y productividad.

Es importante enfocarse en algunos aspectos clave como:

- 1) Identificar la vocación productiva y la prospección de las potenciales vocaciones productivas que desarrollará el territorio en los próximos años.
 - 2) Elaborar esquemas de emergencia que permitan la continuidad de sectores destacados del departamento, que generen encadenamientos importantes para recuperar y mantener los empleos que actualmente tiene el sector.
 - 3) Realizar un reentrenamiento laboral, mediante capacitaciones que permitan fortalecer a las personas sus habilidades profesionales.
 - 4) Lograr una articulación con las agencias de empleo, que generen un marco normativo en las políticas pasivas (subsidios al desempleo), capacitación a personas en desempleo y la promoción y gestión de vacantes.
 - 5) Lograr una mayor apertura de la educación superior, que permita a los jóvenes graduados una mayor participación en prácticas laborales y conexión con el sector productivo.
-

REFERENCIAS

- Arango, L. E., & Ríos, A. M. (2015). Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. Borradores de Economía (866).
 - Cámara de Comercio de Ibagué. (2020). Ibagué, Tolima.
 - CEPAL. (2005). Dinámica demográfica y desarrollo en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
 - CEPAL. (2008a). Tendencias demográficas y protección social en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
 - CEPAL. (2008b). Transformaciones demográficas y su influencia en el desarrollo en América Latina y el Caribe. Santo Domingo: CEPAL.
 - CEPAL. (2011). Mercado laboral y diálogo social en el Perú. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
 - CEPAL/OIT. (2013). Avances y desafíos en la medición del Trabajo Decente. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.
 - CEPAL/OIT. (2016). Mejoras recientes y brechas persistentes en el empleo rural. Santiago de Chile.
 - CIJUS. (2008). Propuesta sobre la definición de Política Pública para la generación de Trabajo digno y decente en el país. Bogotá: Universidad de Los Andes.
 - CONPES. (2016). Política Nacional de desarrollo productivo. Bogotá.
 - Consejo Privado de Competitividad. (2020). Informe Nacional de Competitividad. Bogotá.
 - DANE. (2005). Índice de pobreza multidimensional. Porcentaje de hogares que sufren privación según variable. Bogotá.
 - DANE. (2009). Estudios postcensales 7: Proyecciones nacionales y departamentales de población 2005-2020.
 - DANE. (2012). Glosario de términos Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá: DANE.
 - DANE. (2015). Décimo primer foro de socialización de resultados del 3er Censo Nacional Agropecuario. Tunja.
-

- DANE. (2016). Cifras departamentales de pobreza y desigualdad. 23 Departamentos y Bogotá D.C. 2002-2015. Bogotá.
 - DANE. (2016). Ficha metodológica Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Bogotá.
 - DANE. (2016). Ficha metodológica Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Bogotá.
 - DANE. (2016). Ficha metodológica Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Bogotá: DANE.
 - DANE. (2016). Módulo de Trabajo Infantil GEIH, 2016. Bogotá.
 - DANE. (2017). Boletín Técnico 13 de Junio de 2017. Bogotá: DANE.
 - DNP. (2015c). Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Tomo 2. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional de Colombia.
 - DNP. (2016a). Realizar una evaluación de impacto del programa Colombia Mayor que permita medir el efecto causal de la intervención en el ingreso, consumo, pobreza y condiciones de dignidad de los beneficiarios. Bogotá.
 - DNP. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional de Colombia.
 - ENS. (2015). Libertades sindicales: esenciales para lograr Trabajo Decente. Informe de coyuntura económica, laboral y sindical, 2015. Bogotá: Escuela Nacional Sindical.
 - Farné, S. (2011). Observatorios del mercado de trabajo: ¿qué son y cómo funcionan? *Revista de Economía Institucional*, 429-445.
 - Farné, S., Nieto Ramos, A., & Ríos, P. A. (2017). Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social N° 16: Mercado laboral y educación: desajuste educativo en Colombia. . Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
 - Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e Indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol 122. (2), 125-160.
 - Gontero, S., & Weller, J. (2015). ¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina. Serie Macroeconomía del Desarrollo.
-

- Jaramillo, I. D., Guataquí, J. C., Kevin, H., & Diego, V. J. (2015). El déficit de Trabajo Decente en Colombia. Bogotá: Universidad del Rosario.
 - Ministerio de Trabajo, Colombia. (2015). Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del Trabajo Decente para entes territoriales 2016-2019.
 - MinTrabajo. (2013). Plan Departamental de empleo de Tolima.
 - OCDE. (2017). Estudios económicos de la OCDE: Colombia 2017. Colombia: OCDE .
 - OIT. (1999). Definiciones Internacionales y futuro de las estadísticas del Subempleo. Suiza: Naciones Unidas.
 - OIT. (2008). Medición del Trabajo Decente. Documento de debate para la Reunión Tripartita de Expertos sobre la medición del Trabajo Decente. Ginebra, Suiza: OIT.
 - OIT. (2012). Análisis diagnóstico del empleo: una guía metodológica. Ginebra: Naciones Unidas.
 - OIT. (2014). La transición de la economía informal a la economía formal. Ginebra, Suiza: OIT.
 - OIT. (2015). La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015.
 - OIT. (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. Ginebra, Suiza: OIT.
 - OIT. (2016). Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Ginebra, Suiza: Naciones Unidas.
 - Patiño, C. A. (2005). Diálogo social para la formación profesional en Colombia. Uruguay: OIT.
 - PNUD. (2012). Informe sobre el estado de avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Bogotá: Códice.
 - Procuraduría general de la Nación. (2010). Trabajo digno y decente en Colombia: seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Bogotá.
 - Ramírez, J. C., Pardo, R., Acosta, O. L., & Uribe, L. (2016). Bienes y servicios públicos sociales en la zona rural de Colombia: brechas y políticas públicas. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
-

- Tangarife, C., Ramírez, M., John, B., Flórez, J. H., & Correa, G. (2010). Medición del Trabajo Decente en Colombia. Perspectivas teóricas, indicadores, métodos de medición e índice nacional. Bogotá: ENS. The National Archives . (1833). The Factory Act. <https://nationalarchives.gov.uk/documents/education/factory-actdoc.pdf>.
 - Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & García, G. A. (2008). Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda. Cuadernos de Administración. Vol. 21. N° 37, 211-241.
 - Uthoff, A., Bravo, J., Vera, C., & Ruedi, N. (2005). Cambios en las estructuras por edades de la población, transferencias intergeneracionales y protección social en América Latina. Notas de Población No. 80, 27-63.
-