

# FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN LA GUAJIRA

1. Oferta laboral del departamento de La Guajira.
2. Metodología para formación del trabajo.
3. Plan local de empleo de Dibulla.

## CÁMARA DE COMERCIO DE LA GUAJIRA

Álvaro Romero Guerrero.  
*Presidente Ejecutivo.*

Enrique Herrera Barros  
*Presidente Junta Directiva.*

Belsy Munive Herrera.  
*Directora de Planeación y Desarrollo Empresarial*

## CENTRO DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD DE LA GUAJIRA G-EMPRENDE

Diana Murgas Moreu  
*Directora G-Emprende*

Edinson Gómez Sarta  
*Coordinador Departamental de Empleabilidad*

## EQUIPO INVESTIGACIÓN

Mauricio Patiño Melo.  
*Investigador*

Giovanny Pérez Romero.  
*Investigador.*

Luis Luna Villalobos.  
*Asistente de investigación.*

## AGRADECIMIENTOS.

GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA, ALCALDIA DE DIBULLA, G-EMPRENDE DIBULLA, G-EMPRENDE FONSECA, SENA REGIONAL GUAJIRA, UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA, PUERTO BRISA, GECELCA, CORPOGUAJIRA, GRUPO DAABON, INCODER, COMITÉ DE GANADEROS DE DIBULLA, NODO DE PESCA DE DIBULLA, OPERADORES TURÍSTICOS DE DIBULLA.

# FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN LA GUAJIRA

1. Oferta laboral del departamento de La Guajira.
2. Metodología para formación del trabajo.
3. Plan local de empleo de Dibulla.

*El presente documento es el resultado de un esfuerzo colaborativo entre las entidades aliadas: Gobernación de La guajira, Cámara de comercio de La Guajira y G-Emprende.*

*Cámara de Comercio de La Guajira.  
Dirección: Cra. 6 No. 11-03.  
Página web: [www.camaraguajira.org](http://www.camaraguajira.org)*

*Todos los derechos reservados. Queda prohibido reproducir, almacenar en un sistema de recuperación o transmitir, de cualquier manera o medio, electrónico, mecánico, fotocopiado o de otro tipo, esta publicación sin previa autorización a la Cámara de Comercio de La Guajira.*

*Las opiniones expresadas en este estudio son de exclusiva responsabilidad del equipo de investigadores y no comprometen a la Cámara de Comercio de La Guajira ni a su Junta Directiva.*

# Contenido

## Índice de Tablas

## Índice de Gráficas

## CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLA .....	7
ÍNDICE DE GRÁFICAS .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
<b>1 Oferta Laboral de La Guajira</b> .....	13
1.1. Justificación .....	14
1.1.1. <i>Apuestas productivas</i> .....	15
1.1.2. <i>Apuestas sociales</i> .....	15
1.2. Estado del arte .....	16
1.2.1. <i>Mercado Laboral en La Guajira</i> .....	18
1.2.2. <i>Posición Ocupacional de la Guajira</i> .....	19
1.3 Tasa de desempleo departamento de La Guajira .....	20
1.4. Formación para el trabajo en el departamento de La Guajira .....	21
1.4.1. <i>Análisis de las prioritizaciones de sectores resultantes de la investigación</i> .....	24
1.4.2. <i>Entidades de formación</i> .....	30
1.5. Identificar la oferta laboral existente en el departamento de La Guajira .....	34
1.5.1. <i>Criterios para la selección de la muestra</i> .....	34
1.5.2. <i>Empresas seleccionadas</i> .....	36
1.5.3. <i>Informe estadístico de los resultados</i> .....	37
1.5.4. <i>Requerimientos de los empresarios</i> .....	48
<b>2. Oferta laboral existente en el departamento de La Guajira y la metodología de Formación para el Trabajo</b> .....	53
2.1. Perfiles ocupacionales .....	53
2.2. Ruta de Formación para el trabajo .....	58
2.3. Proceso de formación G-Emprende .....	59
<b>3. Presentación: Plan local del empleo del municipio de Dibulla</b> .....	63
3.1. Contextualización del territorio .....	64
3.2. Diagnóstico del mercado laboral .....	67
3.2.1. <i>Diagnóstico del mercado laboral del departamento de La Guajira</i> .....	67
3.2.2. <i>Diagnóstico del mercado laboral por departamentos y Bogotá D.C.</i> .....	69
3.2.2.1. <i>Magnitud del empleo y el trabajo</i> .....	70
3.3. Calidad del Empleo y del Trabajo .....	71

3.3.1.	Subempleo	71
3.3.2.	Tasa de Ocupación	72
3.3.3.	Población ocupada por categorías ocupacionales en el departamento de La Guajira, 2008-2012.	73
3.4.	Situación de Grupos Especiales	77
3.4.1.	Población Unidos en el municipio de Dibulla	77
3.4.2.	Población Víctima de Desplazamiento Forzado	77
3.4.3.	Población Indígena y Afrodescendiente	77
3.5.	Factores que inciden en la problemática laboral en el municipio de Dibulla	78
3.5.1.	Incipiente desarrollo económico	78
3.5.2.	Fragilidad en la pesca artesanal	78
3.5.3.	Crisis agropecuaria	79
3.5.4.	Potencial turístico sin desarrollar	79
3.5.5.	Formación para el trabajo	80
3.5.6.	Fuentes de financiación y programas de generación de ingresos	82
3.6.	Gestiones para dar solución a la problemática laboral en el municipio de Dibulla	82
3.6.1.	Institucionalidad existente	82
3.6.2.	Espacios de Coordinación Existente	85
3.6.3.	Presupuesto municipal para el apoyo al desarrollo productivo y la generación de empleo	86
3.6.4.	Articulación con el Ministerio de Trabajo	87
3.7.	Formulación del Plan Local de Empleo del municipio de Dibulla	90
3.7.1.	Metodología Formulación del Plan Local de Empleo	90
3.7.1.1.	Fase de Sensibilización del Proceso	91
3.7.1.2.	Fase de Socialización del Procesos	91
3.7.1.3.	Fase de Elaboración Diagnostico Socioeconómico	92
3.7.1.4.	Fase de Consolidación de las Mesas Técnicas de Concertación con los actores locales principales	92
3.7.1.5.	Fase de formulación y consolidación del PLE	92
3.7.1.6.	Metas	93
3.7.1.7.	Ejes Estratégicos	94
4.	Conclusiones y recomendaciones	101
5.	ANEXOS	105
6.	BIBLIOGRAFIA	121

## ÍNDICE DE TABLA

<b>TABLA 1:</b>	CRECIMIENTO DE SECTORES ECONÓMICOS	16
<b>TABLA 2:</b>	ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE LA GUAJIRA A 2013	18
<b>TABLA 3:</b>	PRIORIZACIÓN PRODUCTIVA DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA	27
<b>TABLA 4:</b>	OFERTA EDUCATIVA DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA	30
<b>TABLA 5:</b>	GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA EN EL PERIODO 2011 – 2013.	31
<b>TABLA 6:</b>	CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA	35
<b>TABLA 7:</b>	SECTORES A ABORDAR EN LA INVESTIGACIÓN	35
<b>TABLA 8:</b>	EMPRESAS SELECCIONADAS EN LA MUESTRA	36
<b>TABLA 9:</b>	90 REQUERIMIENTOS ARROJADOS POR LA ENCUESTA.	48
<b>TABLA 10:</b>	OFICIOS VARIOS REQUERIDOS POR LAS EMPRESAS DE LOS DIFERENTES SECTORES	50
<b>TABLA 11:</b>	INDICADORES DEL MERCADO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA 2001-2013	68
<b>TABLA 12:</b>	INDICADORES DE MERCADO LABORAL POR DEPARTAMENTOS Y BOGOTÁ D.C	69
<b>TABLA 13:</b>	OCUPACIÓN POR CATEGORÍAS OCUPACIONALES 2008-2012 (MILES DE PERSONAS)	74
<b>TABLA 14:</b>	PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA POR CATEGORÍAS OCUPACIONALES EN EL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA CON ACCESO A SALUD Y PENSIONES, 2008-2012	75
<b>TABLA 15:</b>	POBLACIÓN OCUPADA POR CATEGORÍAS OCUPACIONALES E INGRESOS LABORALES MENSUALES PROMEDIO, LA GUAJIRA Y COLOMBIA, 2012	76
<b>TABLA 16:</b>	FORMACIÓN IMPARTIDA POR EL SENA EN EL MUNICIPIO DE DIBULLA	81
<b>TABLA 17:</b>	AVANCES G-EMPRENDE DIBULLA	86
<b>TABLA 18:</b>	PROYECCIÓN GASTOS SECTOR AGROPECUARIO, ACUÍCOLA Y PESQUERO	86
<b>TABLA 19:</b>	PROYECCIÓN GASTOS EN SECTOR TURISMO	87
<b>TABLA 20:</b>	PROYECCIÓN GASTOS EN EL SECTOR DESARROLLO PRODUCTIVO Y EMPLEO	87

# ÍNDICE DE GRÁFICAS

<b>GRAFICA 1:</b>	CRECIMIENTO DE LOS SECTORES ECONÓMICOS POR AÑO .....	17	<b>GRAFICA 17:</b>	CLASIFICACIÓN DE CARGOS ENCONTRADOS .....	49
<b>GRAFICA 2:</b>	EMPRESAS DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA A 2013 .....	17	<b>GRAFICA 18:</b>	SECTORES QUE MÁS REQUIEREN PERSONAL .....	51
<b>GRAFICA 3:</b>	POSICIÓN OCUPACIONAL DE LA GUAJIRA .....	19	<b>GRAFICA 19:</b>	COMPORTAMIENTOS DE LOS PERFILES LABORALES. ....	55
<b>GRAFICA 4:</b>	TASA DE DESEMPLEO DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA .....	20	<b>GRAFICA 20:</b>	ECOSISTEMA DE EMPLEABILIDAD DE LA GUAJIRA. ....	57
<b>GRAFICA 5:</b>	ESQUEMA COORDINACIÓN NACIONAL DE LAS COMISIONES REGIONALES DE COMPETITIVIDAD .....	23	<b>GRAFICA 21:</b>	FORMACIÓN PARA EL TRABAJO. ....	59
<b>GRAFICA 6:</b>	ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS. ....	37	<b>GRAFICA 22:</b>	PROCESO DE FORMACIÓN G-EMPRENDE .....	61
<b>GRAFICA 7:</b>	ÁREAS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS .....	38	<b>GRAFICA 23:</b>	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL MUNICIPIO DE DIBULLA. ....	64
<b>GRAFICA 8:</b>	PROCESO QUE APLICAN LAS EMPRESAS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL .....	39	<b>GRAFICA 24:</b>	PIRÁMIDE POBLACIONAL MUNICIPIO DE DIBULLA .....	66
<b>GRAFICA 9:</b>	MANO DE OBRA NO CALIFICADA EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS .....	40	<b>GRAFICA 25:</b>	TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN VS TASA DE OCUPACIÓN. DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA .....	70
<b>GRAFICA 10:</b>	OOFICIOS Y LABORES PRESENTES EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS .....	41	<b>GRAFICA 26:</b>	TASA DE DESEMPLEO DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA .....	71
<b>GRAFICA 11:</b>	NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS .....	42	<b>GRAFICA 27:</b>	TASA DE SUBEMPLEO SUBJETIVO .....	72
<b>GRAFICA 12:</b>	FRECUENCIA DE NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS .....	43	<b>GRAFICA 28:</b>	OCUPADOS POR AÑO EN EL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA .....	73
<b>GRAFICA 13:</b>	MEDIOS QUE SE UTILIZAN PARA LA DIFUSIÓN DE VACANTES .....	44			
<b>GRAFICA 14:</b>	GRADO DE DIFICULTAD EN LA BÚSQUEDA DE VACANTES .....	45			
<b>GRAFICA 15:</b>	PROYECCIONES DE CRECIMIENTO EN PERFILES LABORALES DE EMPRESAS ENCUESTADAS .....	46			
<b>GRAFICA 16:</b>	PERFILES ESPECÍFICOS QUE SE REQUERIRÁN EN LOS PRÓXIMOS AÑOS .....	47			

# Introducción

La empresa a través de los tiempos ha sido definitiva en el desarrollo de las naciones, su empuje y dinamismo va directamente relacionado con el crecimiento económico y el bienestar social de las personas que en el habitan, sin embargo el crecimiento acelerado de la población humana, la búsqueda incesante de nuevos mercados para posicionar productos y servicios innovadores obliga a los empresarios a la simplificación y automatización de procesos con el fin de reducir costos para ser más competitivos y de esta manera tratar de buscar una tajada representativa en este mercado tan competido, olvidando el insumo más importante, la mano de obra, la cual cada vez se ve más relegada y en la actualidad más lejana a la pertinencia entre las empresas, el desarrollo económico de los sectores y las competencias requeridas para cumplir con una eficiente labor.

Grandes planteamientos de soluciones afloran en las épocas de crisis, una de la más recientes y con un peso importante en la economía mundial es la de la Unión Europea, “sería conveniente tener en cuenta la propuesta que para salir de la crisis ha presentado la Comisión de la Unión Europea, denominada Europa 2020,

con el fin de focalizar los esfuerzos y centrarlos en una estrategia de crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Esas tres prioridades se refuerzan mutuamente y se concretan en los siguientes términos: crecimiento inteligente, que implica el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación. Crecimiento sostenible, que busca la promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea verde y competitiva. Crecimiento integrador, frente a una economía con alto nivel de empleo, que tenga cohesión social y territorial. (Cardenas, 2014)”

¿Cómo encontramos a Colombia frente a esta declaratoria? Colombia es un País que le ha apostado con coherencia a cumplir con los indicadores del milenio, actualmente contamos con herramientas de vigilancia tecnológica que a través del programa de transformación productiva (PTP) nos permite priorizar los productos y servicios que pueden ser altamente innovadores y competitivos en el mundo, y de esta manera promoverlos a través de los diferentes TLC firmados. El actual crecimiento minero el cual año tras año ha convertido al país y a sus departamentos mineros en el sector que más aporta al PIB

dejando relegado las demás actividades económicas y convirtiendo una actividad de enclave en la fuerza económica más grande y poderosa del país, con bajos niveles de empleabilidad frente a sus indicadores de inversión, volumen de ventas y de activos, adicionándole a este proceso una respuesta muy blanda hacia la protección del medio ambiente por parte del estado. Con el fin de contrarrestar este inminente crecimiento y darle oportunidades a los otros sectores de la economía, el Ministerio de Comercio Industria y Turismo (MCIT) ha liderado con gran esfuerzo la Comisión Nacional de Competitividad (CNC) y la Red Nacional de Emprendimiento (RNE) buscando integrar en el ecosistema de emprendimiento a todos los actores del país a través de sus nodos regionales, con respuestas muy importantes en los departamentos del Atlántico, Santander, Antioquia, los integrantes del eje cafetero y Bogotá, los demás se encuentran relegados y con muy poco interés por conocer la oferta institucional y las nuevas oportunidades de la globalización.

Para lograr el desarrollo económico de las regiones como La Guajira se necesita establecer procesos de mejoramiento en los sectores de manufactura, agroindustria y de servicios, esto se logra a través de la creación de focos productivos y sensibilizando a la población a través de metodologías pedagógicas, cuya finalidad es entender que el desarrollo no depende solo de los procesos institucionales del nivel central sino este se encuentra en ellos mismos, los directamente afectados. De esta manera, para aplicar un proceso

de desarrollo es importante el fomento del capital social a través de la creación de la confianza y asociatividad en las comunidades para mejorar sus condiciones de vida de muchos sectores marginados por su falta de competitividad.

En esta investigación estructuraremos una propuesta que permita visualizar el estado actual de empleabilidad en el departamento, la demanda laboral de las empresas radicadas en los municipios de Dibulla, Riohacha, Maicao y Barrancas, la oferta educativa de las 22 instituciones públicas y privadas situadas en los diferentes municipios del departamento y su integralidad con el ecosistema de emprendimiento y empleabilidad, motor de actividades para la ejecución de la estrategia de generación de ingresos.

Adicional a esto se presentara la elaboración del plan local de empleo del municipio de Dibulla el cual servirá para precisar la pertinencia, flexibilidad, calidad y cobertura de las instituciones educativas, la demanda real de las empresas del municipio, las expectativas de la comunidad frente al planteamiento de perfiles de negocio y la respuesta a encontrar del gobierno municipal, regional, nacional y la empresa privada.

# 1. Oferta Laboral

## 1. Oferta Laboral de La Guajira

Dentro del programa de generación de ingresos que actualmente se está ejecutando a través del Centro de Emprendimiento y Empleabilidad G-Emprende, se hace necesario contemplar el desarrollo completo del programa, el cual podemos definir como el acto de concebir y establecer modelos de intervención que apoyen el progreso específico de una región a través de sus pobladores.

G-Emprende se ha consolidado como una instancia transversal en la que interactúan entre si los sectores públicos, privados y académicos del departamento y el país, con el fin de ampliar las oportunidades de vinculación productiva de los habitantes de La Guajira.

Para lograrlo se ofrecen una serie de programas especializados que están encaminados a favorecer a los grupos poblacionales, de acuerdo con las distintas etapas de sus proyectos productivos. (Ver [www.gemprende.com](http://www.gemprende.com))

Los tres pilares de la estrategia de generación de ingresos

- Educación y formación para el trabajo
- Emprendimiento y capital semilla
- Creación e impulso a las nuevas empresas innovadoras

Actualmente se desarrolla el pilar de emprendimiento y capital semilla como primera etapa al proceso de generación, sin embargo la educación y formación para el trabajo también es una fuente importante de generación de progreso, por lo cual debemos investigar las posibilidades de su utilización, dado que la educación tiene, entre una de sus finalidades la formación para el ejercicio de una ciudadanía plena y permitirles ser más competentes para asumir los retos que le plantea la región y su comunidad, es posible considerarla como uno de los ámbitos privilegiados para la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

En este contexto, la educación y la formación para el trabajo han sido consideradas a menudo como dos extremos polares, la primera atendiendo al desarrollo general

del sujeto, y la segunda al dominio con base científico-tecnológica. A pesar de esto, una adecuada formación debe incluir una base científico-tecnológica que torna la formación más significativa cuando se contextualiza en actividades prácticas.

Existe una larga y antigua antinomia entre Educación y Formación para el Trabajo. Sin embargo, en el contexto mencionado, estas distinciones son hoy obsoletas, sobre todo al referirse a la educación de jóvenes y adultos, para quienes un eje fundamental de estructuración de su vida cotidiana, lo constituye su relación con el mundo del trabajo y, a través de él, con el ejercicio de una ciudadanía plena. Entonces, cuando se habla de formación para el trabajo, se hace referencia al cumplimiento de un derecho social básico en un doble sentido: el derecho a la educación y el derecho al trabajo.

La fundamentación de la articulación de la educación y el mundo del trabajo está basada en la perspectiva del desarrollo local. El desarrollo local, en sus principios teóricos y políticos, se basa en “una concepción integral del desarrollo, donde la palanca de cambio radica en el aprovechamiento y la potenciación de los recursos y capacidades propios de la región y localidad. Es un modelo de transformación social que se sustenta en la valorización del desarrollo de los recursos endógenos, mediante la construcción de una mejor y creciente articulación entre los sectores e instituciones que dinamizan la vida local” (<http://www.me.gov.ar/>, 2014)

Cuales serían entonces las interrogantes a resolver

¿Existe una investigación actualizada sobre la oferta laboral y ocupacional en la región?

¿La Guajira cuenta con un observatorio laboral y ocupacional?

¿Se conocen las estadísticas para oferta de empleo en la región?

¿Qué competencias son los más solicitadas por las organizaciones?

¿Nuestros futuros empleados tienen las competencias requeridas por las organizaciones?

¿Cuál es el nivel educativo certificado de la población?

¿Se han realizado pruebas psicotecnicas a la población con el fin de conocer sus actitudes y aptitudes?

## 1.1. Justificación

El plan CTEI (Ciencia, Tecnología e Innovación) de La Guajira 2012 - 2018 dentro de sus objetivos específicos define “1.- Apoyar la construcción de capacidades científico tecnológicas y de innovación orientada por las apuestas departamentales. Quiere decir, la formación de recursos humanos para CTI a todo nivel (doctorados, maestrías, profesionales, tecnólogos y técnicos)

y en ambos géneros en los campos, temas y problemas relacionados con las apuestas, el establecimiento de relaciones nacionales e internacionales para allegar recursos de todo tipo, el desarrollo de infraestructura de apoyo a las actividades científico, tecnológicas y de innovación realizadas tanto por organismos públicos como privados y según lo requerido por las apuestas departamentales, recurrir a la identificación, negociación y transferencia nacional e internacional de tecnologías útiles para el desarrollo de las apuestas departamentales y a su endogenización, adaptación y uso, como forma de avanzar más rápidamente en los objetivos de desarrollo, productividad y competitividad que trazan las apuestas departamentales” (Plan CTEI depto de La Guajira., 2014)

Las apuestas departamentales definidas en el CTEI tanto por los propios actores del departamento (actores de gobierno, comunidades en los municipios, académicos, empresarios) como por expertos (entidades y consultores) le apuntan a los siguientes sectores:

### 1.1.1. Apuestas productivas:

- Ovino – Caprino
- Hortofrutícola
- Otras apuestas agropecuarias potenciales. Ganado bovino, avicultura, bosque xerofítico ([www.fao.org](http://www.fao.org), 2014), palma, café, malanga (Exploratorias)

- Acuicultura, maricultura
- Eco y etno turismo especializado
- Océano como fuente alternativa
- Minería (valores agregados)

### 1.1.2. Apuestas sociales:

- Manejo del agua
- Generación y uso de energías alternativas
- Educación
- Salud
- Emprendimiento como base de desarrollo
- Conocimiento étnico y tradicional – etno educación
- Cambio climático y seguridad alimentaria.

De acuerdo con las apuestas productivas y sociales contenidas en el plan CTEI 2012 – 2018, se han articulado procesos y actividades que permitan que las instituciones académicas del departamento migren sus ofertas hacia la prospectiva planteada o simplemente esperamos a que el problema se acrecenté `para tomar medidas de choque con poca planeación y con respuestas tardías.

## 1.2. Estado del arte.

El emprendimiento y la empleabilidad son pilares de la estrategia principal de generación de ingresos que van ligados fuertemente, pues uno no puede existir sin el otro, tal vez la pregunta más difícil de responder es como definir con acierto quien tiene perfil de emprendedor y quien de empleado, esta certeza permitiría dirigir más eficientemente los esfuerzos y recursos de las diferentes entidades públicas y privadas.

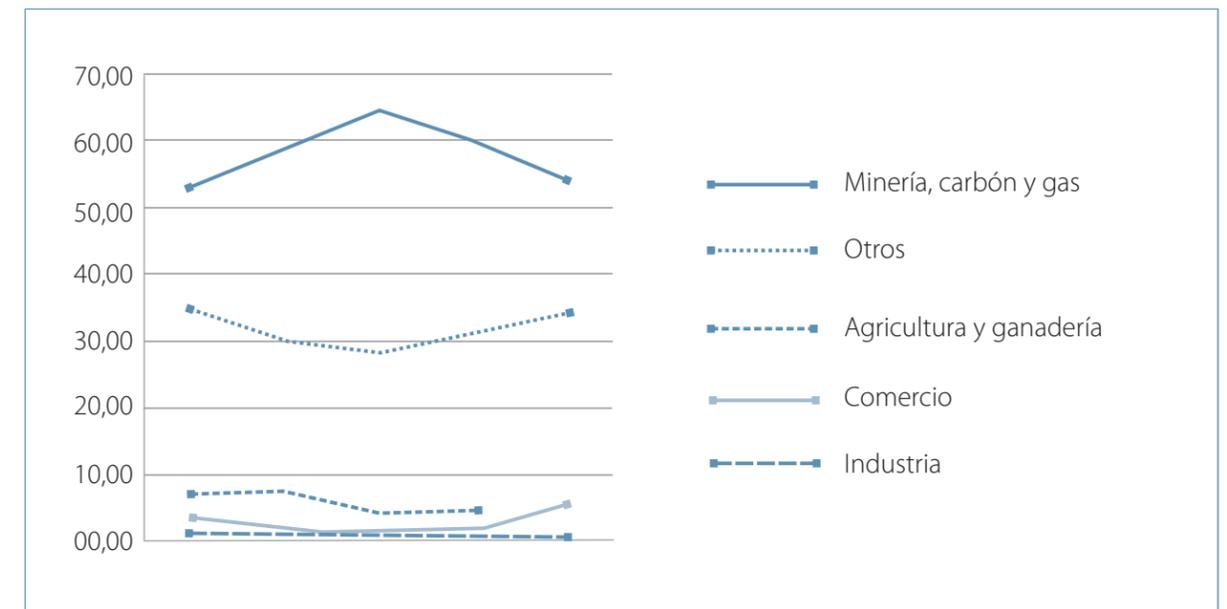
Al analizar el PIB de La Guajira y su evolución a través de los años podemos identificar el cambio de los sectores económicos hacia un enclave minero, el cual se ha mantenido en el último decenio con una participación superior al 50%

TABLA 1: Crecimiento de sectores económicos en porcentaje.

SECTOR	2000	2005	2009	2010	2012
Minería de carbón y gas	53,00	59,40	64,65	60,90	55,00
Otros	34,90	30,80	28,65	31,90	34,00
Agricultura y ganadería	7,40	7,50	4,30	4,60	5,00
Comercio	3,30	1,30	1,50	1,70	5,00
Industria	1,40	1,00	0,90	0,90	1,00
total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

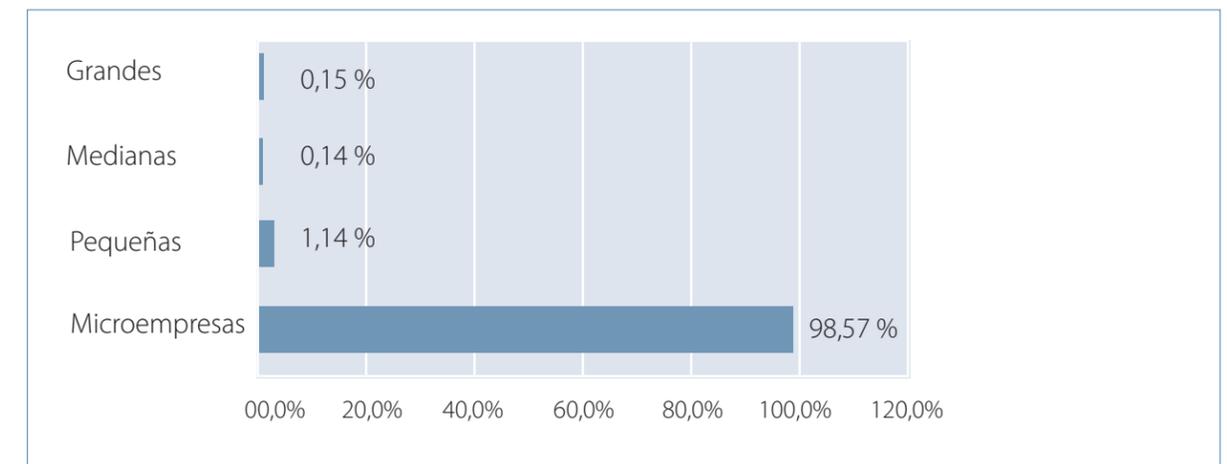
Fuente: DANE.

GRAFICA 1: Crecimiento de los sectores económicos por año.



Fuente: DANE.

GRAFICA 2: Empresas del departamento de La Guajira a 2013.



Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira.

TABLA 2: Estructura empresarial de La Guajira a 2013.

MUNICIPIOS	Microempresas	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total	Participación %
Riohacha	11491	170	18	23	11702	40,25%
Albania	847	11		2	861	2,96%
Ariguana (EL DIFICIL)	1	0	0	0	1	0,00%
Barrancas	1062	20	0	1	1083	3,73%
Dibulla	626	3	1	0	630	2,17%
Distraccion	215	3	0	0	218	0,75%
El molino	94	2	0	0	96	0,33%
Fonseca	1736	8	3	2	1749	6,02%
Hatonuevo	549	6	1	0	556	1,91%
La jagua del pilar	36	0	0	0	36	0,12%
Maicao	8021	74	10	8	8113	27,91%
Manaure	626	3	0	2	631	2,17%
San Juan del Cesar	1427	15	4	2	1448	4,98%
Uribe	710	9	2	3	724	2,49%
Urumita	350	0	1	0	351	1,21%
Villanueva	866	6	1	0	873	3,00%
Total	28657	330	42	43	29072	100%
Participación	98,57%	1,14%	0,14%	0,15%	100%	

**Nota:** las cifras corresponden a las empresas registradas a 31 de diciembre del 2013 sin tener en cuenta los establecimientos de comercio. Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira.

De otra parte, los emprendimientos son mayoritariamente establecimientos unipersonales, determinados por la propia informalidad (en la ciudad capital, Riohacha, el 48% de las microempresas de la ciudad son unipersonales). Son emprendedores por necesidad, esto es, personas que se ven obligadas a generar por su cuenta y riesgo un negocio para sobrevivir ante la falta de empleo o ante la imposibilidad de acceder al mercado laboral.

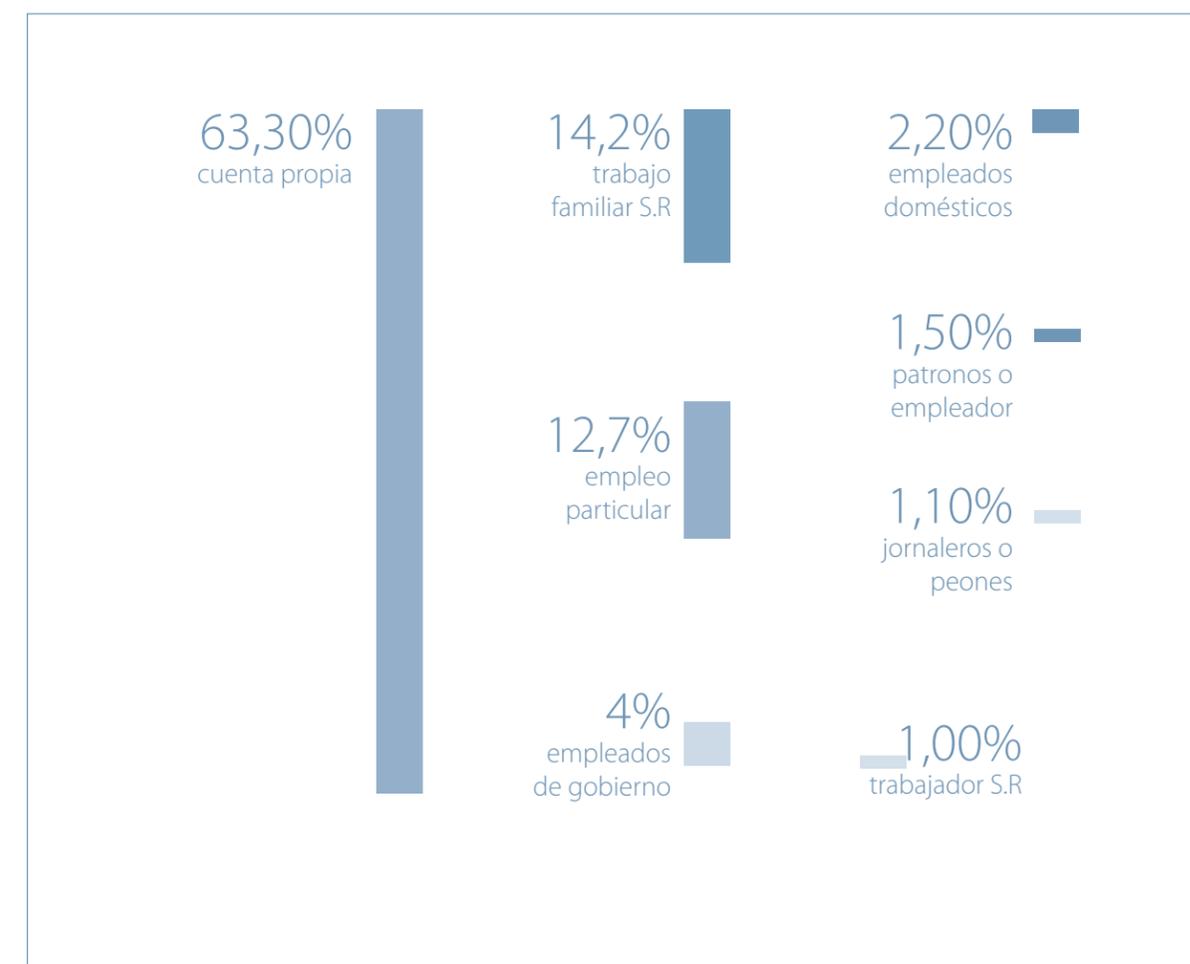
### 1.2.1. Mercado Laboral en La Guajira.

Según información del mercado laboral de La Guajira, elaborado por el ORMET, para el año 2010 la población en edad escolar para estudios superiores en el departamento era de 80.506 personas, y tan solo se encontraban matriculados en las diferentes instituciones de estudios superiores 17.840 personas (22,2%), lo que muestra una baja preparación, que es una de las principales barreras para la consecución de un empleo de calidad.

Según datos del DANE-GEIH, para el año 2012 el 87,7% de los ocupados en La Guajira trabajan de manera informal, es decir, no cotizan a pensión. Esta es una cifra muy alta, y ubica al departamento en la mayor tasa de informalidad de la Región Caribe, sobrepasando a la nación en un 19,5%.

### 1.2.2. Posición Ocupacional de la Guajira.

GRAFICA 3: Posición ocupacional de La Guajira.



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares por departamento, 2012.

En el departamento se encuentran registradas al mes de junio del 2013, 25.218 familias en la Red Unidos. Esta población representa un 14% del total del departamento, del cual 16.220 familias no han alcanzado el logro de empleabilidad y 15.969, teniendo capacidad productiva, no han tenido la oportunidad de desarrollar ninguna actividad de este tipo<sup>1</sup>.

Esta situación se debe a las escasas empresas que existen en el departamento y el bajo nivel de productividad de las unidades productivas que se crean como medidas de apoyo a la población en situación de pobreza.

### 1.3. Tasa de desempleo departamento de La Guajira.

GRAFICA 4: Tasa de desempleo departamento de La Guajira.



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares por departamento, 2012.

Según datos de la GEIH del DANE, 2012, del total de personas ocupadas en el departamento de La Guajira, que equivalen al 65,6% de la población, el 34,3%, correspondiente a 140.847 personas, reciben ingresos mensuales que están por debajo de medio salario mínimo legal vigente. Si se toma como referencia que en promedio una familia está conformada por cuatro integrantes, se deduce que cada miembro del núcleo familiar podría disponer de alrededor de \$2.000 pesos diarios, es decir, que lo ubicaría en una situación de indigencia. Además, hay que tener en cuenta que para el año 2012, una persona que vivía con menos de \$3.000 diarios era considerada por debajo de la línea de indigencia.

### 1.4. Formación para el trabajo en el departamento de La Guajira.

Con el fin de precisar los componentes básicos de la formación para el trabajo, encontramos una definición muy acorde con el proceso de investigación realizado y es la de “Cultura Medellín” modelo muy bien integrado entre los actores sociales de la región.

“El programa Formación para el Trabajo es un proceso educativo que tiene como objetivo la capacitación de personas en habilidades, destrezas y conocimientos técnicos para el desempeño de una actividad productiva, arte, empleo u oficio.

Los principios de este programa son: **pertinencia** (vela porque la formación brindada responda a las realidades económicas y sociales del país), **calidad** (instituciones con enfoques pedagógicos que garanticen la formación integral), **flexibilidad** (instituciones que respondan a las necesidades educativas) y **cobertura** (educación dirigida a la población de bajos recursos.” (<http://www.culturaemedellin.gov.co/>, 2014)

Ahora bien vamos a aplicar estos componentes encontrados en La Guajira y podremos deducir como se encuentran cada una de estas variables y cuál sería la mejor forma para alinear a todos los socios estratégicos de este componente

**Pertinencia,** La formación brindada debe responder a las realidades económicas y sociales del país, región, departamento, municipio.

¿Quién define la pertinencia del país, de la región de los departamentos y de los municipios?

Normalmente se definen con la elaboración y aprobación del plan de desarrollo nacional, regional, departamental y municipal, todos integrados a través de instituciones que sirven como facilitadoras para el proceso operativo, allí encontramos a las siguientes instituciones más relevantes, las cuales a través de reuniones temáticas, de concertación y otros mecanismos han dado prioridad al desarrollo del país y cada región.

1 Plan del empleo del Departamento de La Guajira 2012 - 2013



Aprendizaje, Cámara de Comercio de la ciudad capital, Alcaldía de la ciudad capital y un representante de los alcaldes de los demás municipios, oficinas departamentales de juventud, instituciones de educación superior de la región, cajas de compensación familiar del departamento, Asociaciones de Jóvenes Empresarios con presencia en la región, la banca de desarrollo y microcrédito con presencia en la región, gremios con presencia en la región, incubadoras de empresas con presencia en la región. Tiene por objeto establecer políticas y directrices nacionales orientadas al fomento del emprendimiento. Unidades de emprendimiento: ambientes de aprendizaje, encargados de coordinar el desarrollo de la cultura del emprendimiento al interior de las organizaciones tales como las unidades de emprendimiento del SENA, universidades, entre otras.” (www.mincit.gov.co, 2014)

**PTP:** Programa de transformación productiva “El PTP es un programa del Gobierno Nacional para transformar a la industria colombiana e impulsar el desarrollo de las empresas de 20 sectores estratégicos de la economía nacional, para que compitan y crezcan. Este motor de la política industrial hace parte del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.” (www.ptp.com.co, 2014)

En el transcurso de los últimos años todas estas instituciones realizaron varias actividades tales como mesas temáticas, mesas especializadas por sectores, en donde participaron las instituciones públicas, la empresa privada, los gremios

con representación formal y la comunidad en general y definieron y priorizaron los siguientes sectores y sus componentes:

#### 1.4.1. Análisis de las priorizaciones de sectores resultantes de la investigación.

El programa de transformación productiva (PTP) para el desarrollo de sectores de clase mundial, liderado por el Ministerio de Industria Comercio y turismo (MCIT), ha priorizado entre los sectores las siguientes líneas de bienes y servicios:

##### Manufacturas:

- Cosméticos y artículos de aseo
- Editorial e industria de la comunicación gráfica
- Industria de autopartes y vehículos
- Textiles y confecciones (Hace parte del Sistema Moda)
- Cuero, calzado y marroquinería (Hace parte del Sistema Moda)
- Siderúrgico
- Metalmecánico
- Astillero

##### Agroindustria:

- Hortofrutícola
- Chocolatería, confitería y sus materias primas
- Acuícola
- Carne bovina
- Lácteo
- Palma, aceites, grasas vegetales y sus biocombustibles

##### Servicios:

- Energía eléctrica, bienes y servicios conexos
- Software & TI
- Tercerización de procesos de negocio BPO&O
- Turismo de Salud
- Turismo de bienestar
- Turismo de Naturaleza

La gobernación de la Guajira en su plan de Desarrollo Departamental ha priorizado los siguientes líneas:

##### Sector Manufacturas

- Industrialización de la producción de sal
- Diversificación de la producción minera

##### Sector Agroindustria

- Acuicultura
- Agricultura (hortofruticultura, cultivo de tubérculos y frutas tropicales).
- Ganadería (ovino – caprina, bovina)

##### Sector Servicios

- Turismo (Etno y eco turismo)

La Comisión Regional de Competitividad tiene priorizada las siguientes apuestas.

##### Sector Manufacturas

- Industrialización de la producción de sal
- Minería (gas y carbón)

**Sector Agroindustria**

- Pesca
- Acuicultura
- Pecuaria
- Hortofruticultura

Los representantes de la Comisión Nacional de Competitividad (CNC) a través de un representante del MCIT, la Gobernación de La Guajira y la Comisión Regional de Competitividad (CRC) y definieron los sectores prioritarios a desarrollar

**Sector Agroindustria.**

- Acuicultura
- Ganadería (Ovino, Caprina y Bovina)
- Agricultura (hortofruticultura, cultivo de tubérculos y frutas tropicales)

**Sector Servicios.**

- Turismo (Etno y eco turismo)

TABLA 3: Priorización productiva departamento de La Guajira<sup>2</sup>.

PROGRAMA DE TRANSFORMACION PRODUCTIVA (PTP)	PLAN DESARROLLO DEPARTAMENTAL	COMISION REGIONAL DE COMPETITIVIDAD (CRC)	PRIORIZACION (1)
<b>Manufactura:</b>			
Cosméticos y artículos de aseo			
Editorial e industria de la comunicación gráfica			
Industria de autopartes y vehículos			
Textiles y confecciones (Hace parte del-Sistema Moda)			
Cuero, calzado y marroquinería (Hace parte del Sistema Moda)			
Siderúrgico			
Metalmecánico			
Astillero			
	Industrialización de la producción de sal	Industrialización de la producción de sal	
	Diversificación de la producción minera	Minería gas y carbon	
<b>Agroindustria:</b>			
Hortofrutícola	Hortofruticultura	Hortofruticultura	Hortofrutícola
Chocolatería, confitería y sus materias primas			
Acuícola	Acuicultura	Acuicultura	Acuícola
Carne bovina	Ganadería bovina	Pecuario	Carne bovina
Lácteo			
Palma, aceites, grasas vegetales y sus biocombustibles			
	Ganadería ovino - caprina		Ganadería ovino - caprina
<b>Servicios:</b>			
Energía eléctrica, bienes y servicios conexos			
Software & TI			
Tercerización de procesos de negocio BPO&O			
Turismo de Salud			
Turismo de bienestar			
Turismo de Naturaleza	Etno y ecoturismo	Etno y ecoturismo	Etno y ecoturismo

1) Los representantes de la comisión nacional de competitividad (CNC) a través de un representante del Ministerio de industria y comercio (MCIT), la Gobernación de La Guajira y la Comisión Regional de Competitividad (CRC) y definieron los sectores prioritarios a desarrollar

Es importante aclarar que los programas del departamento seguirán siendo desarrollados en su integridad, este proceso define la oferta departamental hacia la nación y los compromisos de apoyo económico y comercial que se realicen a través de las diferentes actividades entre estos entes territoriales.

**Calidad** (*instituciones con enfoques pedagógicos que garanticen la formación integral*), **flexibilidad** (*instituciones que respondan a las necesidades educativas*) y **cobertura** (*educación dirigida a la población de bajos recursos*).

Estos tres principios los analizaremos de manera integral debido a que van muy ligados uno con otros.

Los programas de educación superior que se ofrecen actualmente en el Departamento de La Guajira no tienen en su mayoría pertinencia con la economía regional ni apuntan a satisfacer los requerimientos de talento humano y conocimiento que demandan las apuestas productivas y sociales, en el marco del plan de ciencia tecnología e innovación de La Guajira (CTEI 2012 – 2018), las instituciones educativas juegan un papel muy importante en aras de atender estos nuevos requerimientos, han iniciado ajustes importantes y actualizado sus ofertas académicas, es un proceso transicional que requiere el

esfuerzo de las instituciones, comunidad, empresa pública y privada para poder llevarlo a un feliz término. La educación media vocacional y técnica no está orientada hacia los sectores productivos actuales, a excepción de los institutos agrícolas ubicados en algunos municipios, que desarrollan estas especialidades. En la educación no formal, el SENA ofrece una gran cantidad de oportunidades gratuitas de capacitación y formación laboral, en los 15 municipios y regiones del departamento, que constituyen la única oportunidad para jóvenes y trabajadores adultos.

Esta situación requiere de la intervención urgente con una estrategia articulada entre las Instituciones de Educación Superior, las empresas del sector productivo de la región y los entes territoriales, que permita transformar la oferta educativa, convirtiéndola en una oferta que responda a las necesidades reales del entorno laboral actual del departamento.

Se requiere entrar a generar conocimiento para elevar los niveles de competitividad y equiparlos a los estándares nacionales e internacionales, ampliar la visión en la gestión empresarial y desarrollar procesos a través de la implementación de carreras técnicas, tecnologías para el uso adecuado de los recursos.

El fortalecimiento, desconcentración, pertinencia y posibilidades de acceso a la oferta de educativa de Educación Superior con que cuente la región en el corto plazo, constituye un factor fundamental para el proceso de empleabilidad a mediano plazo.

Según el Ministerio de Educación Nacional, en el año 2011 en La Guajira, se graduaron 1.284 personas, de las cuales el 61,2 % se graduó de una carrera profesional, el 25,7% de una tecnológica, el 12,1% de técnica y tan solo un 1% realizó alguna especialización.

A través de los años la oferta educativa de La Guajira se ha incrementado con la entrada de entidades educativas que han visto un buen lugar para ampliar sus mercados naturales, en el cuadro adjunto se resume las instituciones reportadas por “el Sistema Nacional de información de la educación superior (SNIES)” ([snies.mineducacion.gov.co](http://snies.mineducacion.gov.co), 2014).

### 1.4.2. Entidades de formación:

TABLA 4: Oferta educativa del departamento de La Guajira.

No	INSTITUCION		RIOHACHA	BARRANCAS	DISTRACCION	EL MOLINO	FONSECA	MAICAO	SAN JUAN	VILLANUEVA
	Nombre	Nivel								
1	CORPORACION POLITECNICO MARCO FIDEL SUAREZ		Tec.	✓						
2	CORPORACION UNIVERSITARIA DEL CARIBE - CECAR		Pre.		✓			✓		
3	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA-ESAP-		Pos.	✓						
4	ESCUELA SUPERIOR DE CIENCIAS EMPRESARIALES - ECIEM		Teg.	✓						
5	INSTITUTO TECNOLOGICO DE SOLEDAD ATLANTICO		Tec.	✓						
6	INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL DE SAN JUAN DEL CESAR		Tec.							
7	FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN		Pre.	✓						
8	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA		Esp.	✓						
9	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA-		Teg.	✓						
10	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO		Pre.	✓						
11	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA		Teg.			✓				
12	UNAD		Pre. Pos.	✓						
13	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA		Esp.	✓						
14	UNIVERSIDAD DE CARTAGENA		Esp	✓						
15	UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA		Pre. Pos.	✓				✓		
16	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA		Pre.	✓				✓		
17	UNIVERSIDAD DEL NORTE .		Pos	✓						
18	UNIVERSIDAD DEL TOLIMA		Pos.							
19	UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA		Pos.	✓			✓			
20	UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER		Pos.	✓						
21	UNIVERSIDAD LIBRE		Pos.	✓						
22	UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR		Pos.	✓						

Esp. Especializacion  
Pos. Postgrado  
Pre. Pregardo  
Teg. Tecnologo  
Tec. Tecnico

Fuente: Elaboración propia.

La universidad de La Guajira para el año 2011 graduó 692 estudiantes en diferentes carreras como lo analizamos en el cuadro siguiente, como podemos observar es evidente que los profesionales nuevos no tienen posibilidades de empleo y su proceso de emprendimiento es bajo, en la actualidad solo funciona en forma eficiente la unidad de emprendimiento del SENA, la de la Universidad de La Guajira se encuentra en un proceso de restructuración y en su momento podría aportar un cambio favorable a los egresados de la institución en emprendimiento y fortalecimiento empresarial.

TABLA 5: Graduados en la Universidad de La Guajira en el periodo 2011 – 2013.

CARRERAS	2011	2012	2013	TOTAL
Contaduria Publica	110	90	82	282
Administracion De Empresas	127	151	104	382
Trabajo Social	255	187	219	661
Ingenieros Industrial	39	52	76	167
Ingenieros De Sitemas	35	35	51	121
Ingenieros Del Medio Amb	32	19	17	68
Ingeniero Ambiental	3	2	9	14
Lic. Leng. Cast. Y Biling.	29	46	36	111
Lic. Ciencias Naturales	4	27	17	48
Lic. Cienc. Sociales	10	41	23	74
Lic. En Proyecto Social		1	0	1
Lic. Lenguas Modernas			0	0
Lic. En Matematicas			2	2
Lic. Pedagogia Infantil	45	34	46	125
Artes Visuales	1	8	7	16
Tec. Acuicultura	2	2	1	5
Biologia			1	1
Lic. Edu. Fisica Y Deporte		9	20	29
<b>TOTAL</b>	<b>692</b>	<b>704</b>	<b>711</b>	<b>2107</b>

Graduados en la Universidad de La Guajira en el periodo 2011 – 2013.<sup>3</sup>

3 Fuente Universidad de La Guajira.

Fuente: Universidad de La Guajira.

El SENA regional Guajira la siguiente oferta educativa para el primer trimestre de 2014 (trabajarytrabajar.com, 2014)

- Aplicación del recubrimiento con pinturas en madera
- Apoyo administrativo en salud
- Apoyo logístico en eventos y servicios empresariales
- Asesoría comercial y operaciones de entidades financieras
- Asistencia Administrativa
- Asistencia en organización de archivos
- Asistencia integral a personas mayores
- Asistencia integral a la primera infancia
- Carpintero instalador
- Comercialización de alimentos
- Comercialización de productos masivos
- Construcción de viviendas modulares en madera
- Construcción y montaje de instalaciones eléctricas
- Contabilización de operaciones comerciales y financieras
- Control de calidad en confecciones
- Cosmetología y estética integral
- Cuidado estético de manos y pies
- Cultivos agrícolas
- Desarrollo de operaciones logísticas en la cadena de abastecimiento
- Enfermería
- Establecimiento y mantenimiento de plantaciones de caucho
- Explotaciones agropecuarias ecológicas
- Instalaciones eléctricas residenciales
- Instrumentación industrial
- Labores mineras
- Logística empresarial
- Manejo ambiental
- Manejo de máquinas de confección industrial para jean
- Manejo de máquinas de confección industrial para ropa interior y deportiva
- Manejo integral de cultivo de cacao
- Manejo integral de residuos solidos
- Mantenimiento de motocicletas
- Mantenimiento de sistemas de refrigeración y climatización

- Mecanice rural
  - Mecánica de maquinaria industrial
  - Mesa y bar
  - Nómina y prestaciones sociales
  - Operación de sistemas de potabilización de agua
  - Operaciones de caja y servicios en alancees de cadena
  - Panificación
  - Patronista escalador en confección industrial
  - Perforación y voladura
  - Preservación de recursos naturales
  - Procesamiento de frutas y hortalizas
  - Producción acuícola
  - Producción agropecuaria
  - Producción de café
  - Producción de calzado
  - Producción de marroquinería
  - Producción sostenible de peces ornamentales
  - Programación de software
  - Recursos humanos
  - Rescate acuático en aguas confinadas
  - Seguridad ocupacional
  - Servicios farmacéuticos
  - Sistemas
  - Soldadura en platino con procesos SMAW y GMAW
  - Supervisión de actividades bananeras
  - Tapizado en muebles
  - Torno de productos en madera
  - Trazo y corte en confección industrial
  - Venta de productos y servicios
  - Vigilancia y control de los factores de riesgo del consumo y del ambiente.
- Programa de jóvenes rurales emprendedores 2013.**
- Emprendedor en elaboración y comercialización de objetos artesanales
  - Emprendimiento innovador
  - Emprendedor en elaboración y comercialización de objetos artesanales utilitarios y/o decorativos utilizando fibras y elementos naturales de la región
  - Emprendedor en producción y comercialización de ganado bovino con

sistemas alternativos de alimentación y manejo.

- Emprendimiento y empresarismo
- Emprendedor en producción y comercialización de peces de aguas continentales
- Emprendedor en elaboración y comercialización de objetos artesanales utilitarios y/o decorativos utilizando fibras y elementos naturales de la región.
- Emprendedor en elaboración y comercialización de objetos artesanales utilitarios y/o decorativos utilizando fibras y elementos naturales de la región
- Emprendedor en operación y administración de unidades económicas de pesca artesanal
- Emprendimiento innovador
- Emprendedor en producción y comercialización de peces de aguas continentales

En el año 2013 de acuerdo con el programa SOFIA el SENA regional Guajira reporto a 33.175 aprendices activos, en el 2012 se reportaron 35.936 aprendices activos y para el 2011 36.900 aprendices activos.

Como se puede observar la oferta educativa de La Guajira es amplia, tiene cobertura

universitaria, técnica y tecnológica en ocho (8) cabeceras municipales y el resto es atendido por la oferta del SENA, con los programas institucionales, programa de jóvenes rurales y el de atención a desplazados.

## 1.5. Identificar la oferta laboral existente en el departamento de La Guajira.

Ahora que se han definido los 4 principios para conocer el camino a seguir en el proceso de formación para el trabajo, debemos escuchar al sector productivo del departamento sobre sus requerimientos de personal y su perspectiva empresarial, para cumplir con este propósito se realizó una encuesta personalizada y dirigida a 31 empresas ubicadas en los municipios de Dibulla, Riohacha, Maicao y Barrancas, en la cual encontramos los siguientes resultados.

### 1.5.1. Criterios para la selección de la muestra.

El método de muestreo empleado en la investigación fue el discrecional, se seleccionaron 61 encuestas de los municipios seleccionados bajo los siguientes criterios.

TABLA 6: Criterios de selección de la muestra.

Municipio	Rango de antigüedad	Activos totales	Empresa, muestra
Dibulla	>3 años	> \$10,000,000	6
Barrancas	>3 años	>\$10,000,000	6
Maicao	>5 años	>\$100,000,000	9
Riohacha	>5 años	>\$100,000,000	40

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 7: Sectores a abordar en la investigación.

Sectores abordados en la investigación.	
Sector agroindustria:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pesca.</li> <li>• Acuicultura.</li> <li>• Agricultura.</li> <li>• Pecuario.</li> </ul>
Sector Servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turismo y eco- etnoturismo artesanal</li> <li>• Tercerización de procesos de negocio bpo&amp;o.</li> <li>• Energía eléctrica, bienes y servicios conexos.</li> <li>• Software &amp; tecnologías de la información.</li> <li>• Turismo de naturaleza.</li> <li>• Turismo de salud.</li> <li>• Turismo de bienestar.</li> </ul>
Sector Manufacturas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Industrialización de la producción de sal</li> <li>• Diversificación de la producción minera</li> <li>• Cosméticos y artículos de aseo.</li> <li>• Editorial e industria de la comunicación gráfica.</li> <li>• Industria de autopartes y vehículos.</li> <li>• Metalmecánico, siderúrgico y astillero.</li> <li>• Sistema moda</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 1.5.2. Empresas seleccionadas.

TABLA 8: Empresas seleccionadas en la muestra.

No.	EMPRESA	MUNICIPIO	No.	EMPRESA	MUNICIPIO
1	AUTECO	RIOHACHA	32	SUCHIMA	RIOHACHA
2	AVILA LTDA	RIOHACHA	33	BBVA RIOHACHA	RIOHACHA
3	CENTRO DE ENSEÑANZA SEÑORA GUAJIRA	RIOHACHA	34	AGUA PURIFICADA LA PERLA	RIOHACHA
4	CONSORCIO M S Y	RIOHACHA	35	DISTRIMODULOS	RIOHACHA
5	COCOTRANGUA.	RIOHACHA	36	INVERSIONES AQUAROS	RIOHACHA
6	DISTRIBUIDORA DEL CARIBE	RIOHACHA	37	BANCOLOMBIA	RIOHACHA
7	EL TUNEL	RIOHACHA	38	CLINICA CEDES	RIOHACHA
8	ELECTRICARIBE	RIOHACHA	39	MUEBLES JAMAR	RIOHACHA
9	EOS TRANSPORTADOR	RIOHACHA	40	AMBARG DESIGN	RIOHACHA
10	FONDO MIXTO	RIOHACHA	41	PUERTO BRISAS	DIBULLA
11	FRANCISCO COLAVINI	RIOHACHA	42	BANCOLOMBIA MINGUEO	DIBULLA
12	GASES DE LA GUAJIRA	RIOHACHA	43	FINCA ESCONDIDA SAS	DIBULLA
13	HIERROS DE LA GUAJIRA	RIOHACHA	44	STILS MODA	DIBULLA
14	HIERROS Y LAMINA	RIOHACHA	45	HISPITAL SANTA TERESA DE AVILA	DIBULLA
15	HOTEL ARIMACA	RIOHACHA	46	EFACTY	DIBULLA
16	HOTEL BARBACOA	RIOHACHA	47	VIDRIOS Y MAS VIDRIOS	BARRANCAS
17	HOTEL CASA GRANDE	RIOHACHA	48	SERVIALIMENTOS GUAJIRA	BARRANCAS
18	HOTEL YAMAR	RIOHACHA	49	GEOCONSTRUCCIONES	BARRANCAS
19	AGUAJIRA	RIOHACHA	50	BANCOLOMBIA BARRANCAS	BARRANCAS
20	ASERCON	RIOHACHA	51	BBVA BARRANCAS	BARRANCAS
21	RENACER	RIOHACHA	52	ALOMETALICO	BARRANCAS
22	ESETEM	RIOHACHA	53	BANCAMIA	MAICAO
23	GRUPO ORCA	RIOHACHA	54	BBVA MAICAO	MAICAO
24	INCOM DE COLOMBIA LTDA	RIOHACHA	55	AIRES REFRI VALLE	MAICAO
25	INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES GARANTIVA	RIOHACHA	56	INVERAPUESTAS DE LA GUAJIRA	MAICAO
26	ACUAROSA	RIOHACHA	57	WINKA SAS	MAICAO
27	JOSE A RODRIGUEZ E HIJOS	RIOHACHA	58	BANCOLOMBIA MAICAO	MAICAO
28	LA MACUIRA	RIOHACHA	59	POSTOBON SA	MAICAO
29	MACDANIEL LTDA	RIOHACHA	60	NNATURIZA	MAICAO
30	INVERSIONES GUALE SAS	RIOHACHA	61	BANCO AGRARIO	MAICAO
31	SANIPLUBLIC	RIOHACHA			

### 1.5.3. Informe estadístico de los resultados.

#### Actividad a la que se dedica su empresa.

GRAFICA 6: Actividades de las empresas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia.

El total de empresas encuestadas finalmente fue de sesenta y una (61), de las cuales:

Catorce (14), equivalentes al 23% se encuentran en el sector de servicios, comercio al por mayor y menor y un sector de crecimiento en la región el de mantenimiento de vehículos y motocicletas, la tasa de informalidad en este sector es alta,

El 16.4% equivalente a 10 empresas son del sector financiero y de seguros, la formalidad en este sector es alta, normalmente son compañías con su casa matriz en Bogotá, Barranquilla y Medellín y realizan procesos de formalización laboral con sus empleados.

El 33% corresponde a la industria manufacturera, construcción y alojamiento con un indicador de crecimiento en la región, más aun cuando la industria hotelera se ve dinamizada con la construcción de nuevos hoteles y el control

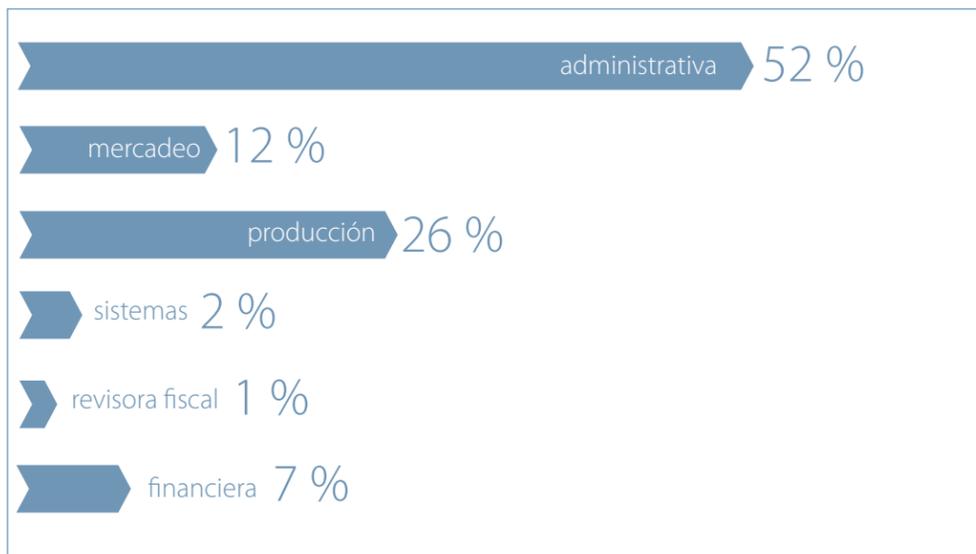
del registro hotelero se encuentra a cargo de las Cámaras de Comercio. Lo cual obliga a su formalización, en estos sectores la formalización es baja, excepto para los empleados con contratos laborales, los empleos indirectos son informales,

El 23.2% corresponde a los sectores de servicios públicos, inmobiliarias y transporte, el de los servicios públicos a sus empleados con contrato laboral se encuentran formalizados, pero esta actividad genera en el departamento gran cantidad de empleos indirectos todos ellos informales,

El 4.4% está en los sectores de actividades de educación, servicios especializados y actividades de organizaciones, lo referentes a educación son sectores formales.

### Áreas que existen en su empresa.

GRAFICA 7: Áreas de las empresas encuestadas.

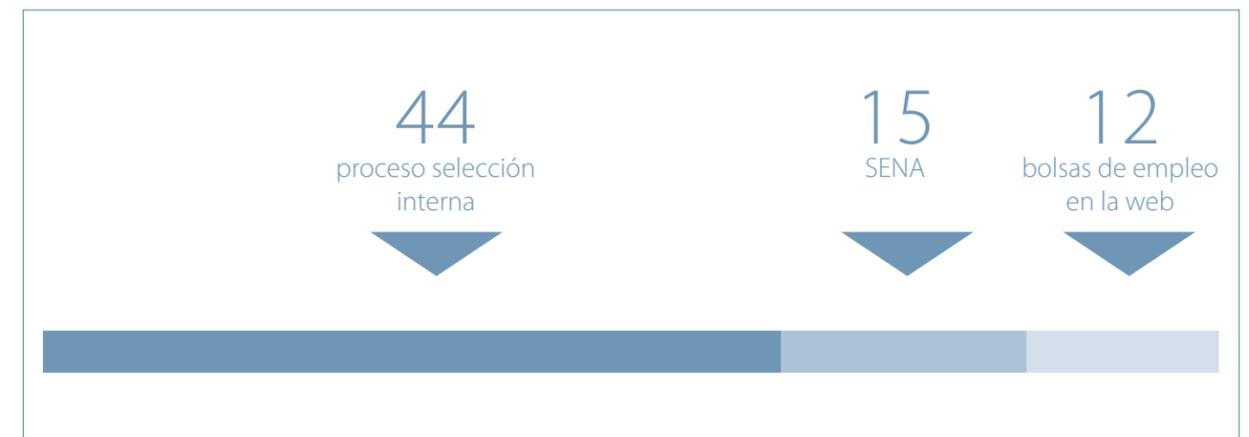


Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica las empresas identifican plenamente sus áreas de organizacionales y la gran mayoría cuenta con un área específica de administración, mercadeo y ventas y producción, el tema de revisoría fiscal está muy ligado al tipo de organización y si es requerido por la ley de acuerdo a su naturaleza jurídica.

### Proceso que aplica su empresa para la selección del personal.

GRAFICA 8: Proceso que aplican las empresas para la selección del personal.

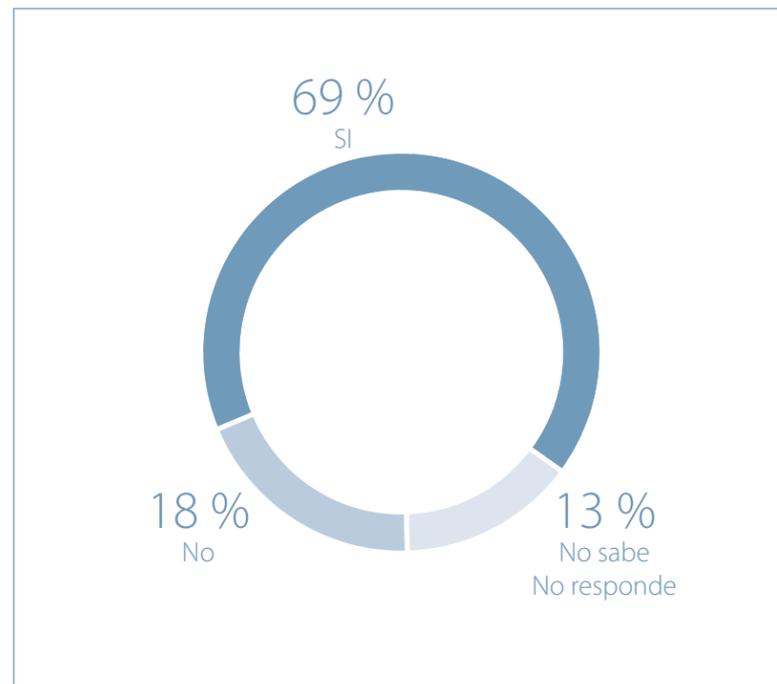


Fuente: Elaboración propia.

La gran mayoría de las empresas utilizan las tres posibilidades nombradas, sin embargo la de selección interna es la más referenciada, esto constituye un valor adicional, pues se apoya el desarrollo personal de los empleados para movimientos verticales u horizontales.

### ¿Cuenta con mano de obra no calificada en su empresa?

GRAFICA 9: Mano de obra no calificada en las empresas encuestadas.

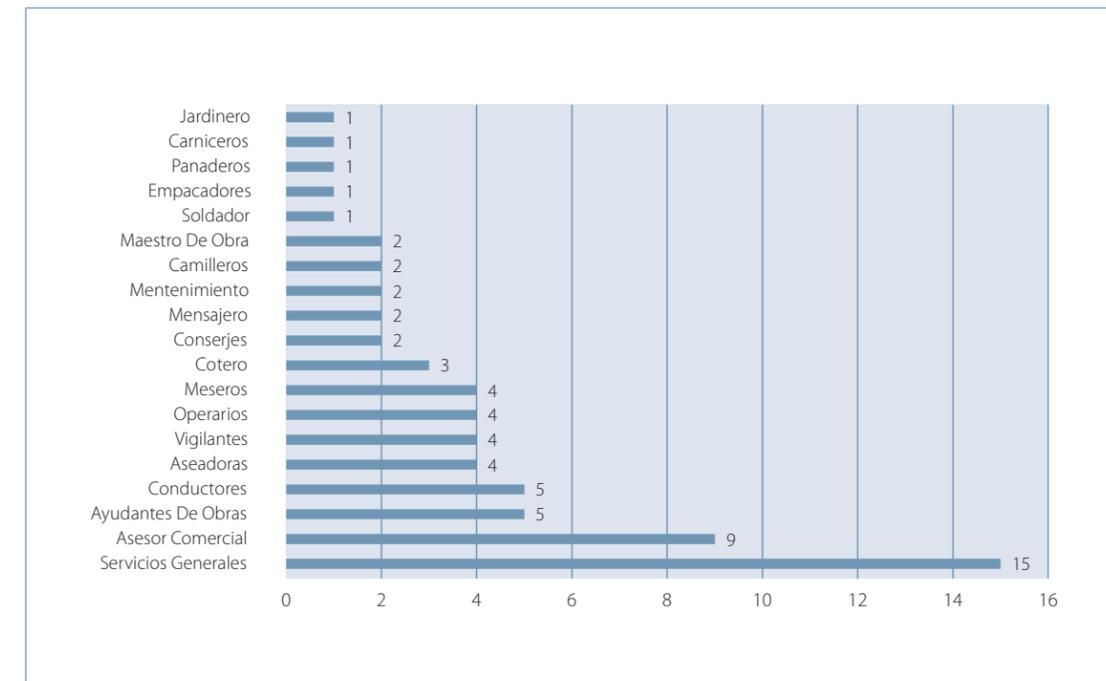


Fuente: Elaboración propia.

El 69% de las empresas cuenta con mano de obra no calificada, de acuerdo con el estudio en las áreas donde más se cuenta con este tipo de mano de obra es en administrativa y producción.

### ¿En qué oficios y labores?

GRAFICA 10: Oficios y labores presentes en las empresas encuestadas.

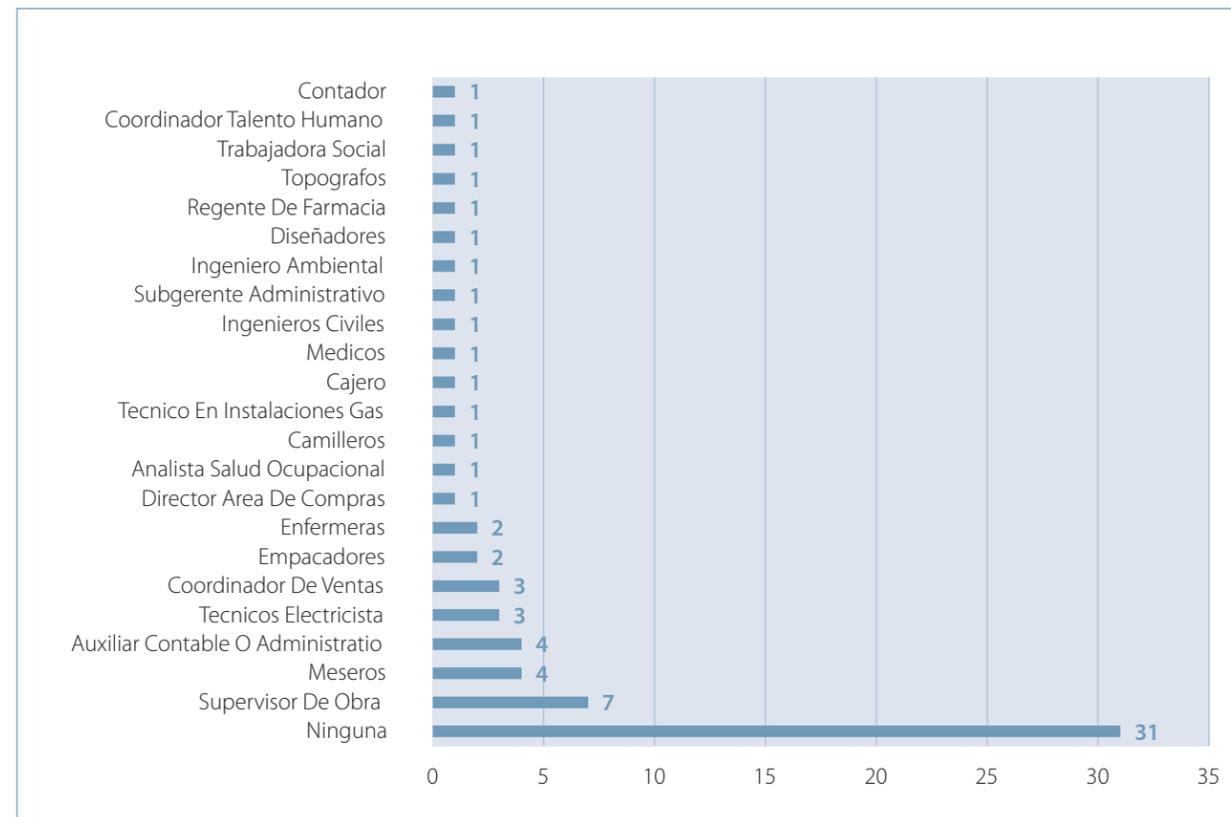


Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica se evidencia que la gran mayoría de empresas encuestadas cuentan con mano de obra no calificada, esta mano de obra es la normalmente está más desprotegida desde el punto de vista laboral, no tiene sus competencias certificadas, indicadores bajos de estudio y antigüedad alta como respuesta a su bajas competencias, por ende bajos salarios y muy pocas posibilidades para mejorar sus expectativas laborales.

### ¿Cuáles son las necesidades y requerimientos de recursos humanos actualmente en su empresa?

GRAFICA 11: Necesidades y requerimientos de recursos humanos en las empresas encuestadas.



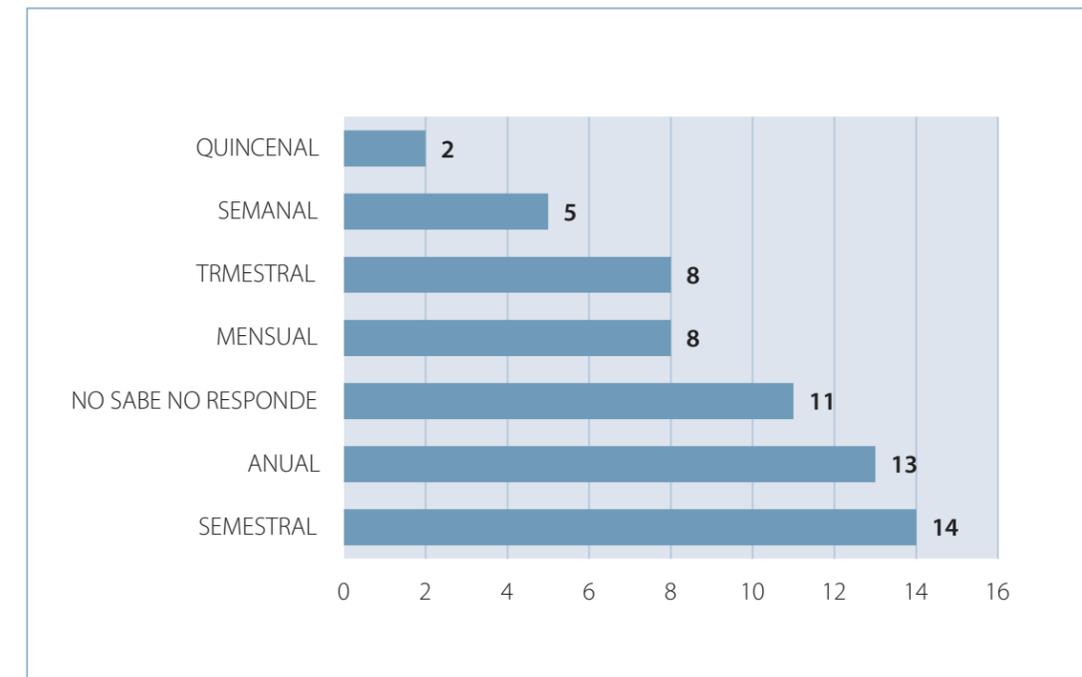
Fuente: Elaboración propia.

Los perfiles solicitados por las empresas encuestadas en su gran mayoría cuentan con oferta de formación educativa en el departamento, de acuerdo con los programas de las diferentes instituciones.

En donde no existe oferta institucional es para las carreras de topografía y medicina, de igual manera los requerimientos de estos perfiles son bajos.

### ¿Con que frecuencia se presentan necesidades de recursos humanos en su empresa?

GRAFICA 12. Frecuencia de necesidades de recursos humanos en las empresas encuestadas.



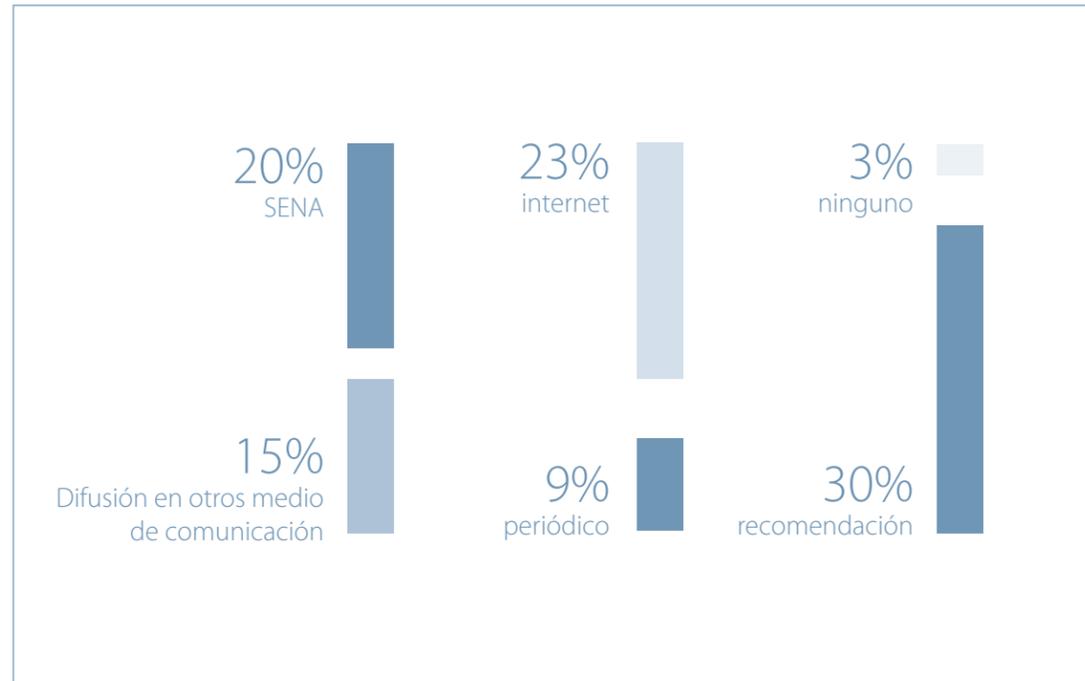
Fuente: Elaboración propia.

El pico más alto de la frecuencia en donde las áreas de recursos humanos solicitan personal coinciden con las temporadas vacacionales de junio y diciembre, como se puede apreciar en la gráfica anual y semestral.

El requerimiento más alto es en el área comercial, vendedores, auxiliares de ventas y demás cargos que dependen de una comisión de éxito, este tipo de contrato incrementa la rotación en el área comercial y se intensifica en las temporadas de junio y diciembre.

### Que medios utiliza para la difusión de las vacantes de su empresa

GRAFICA 13: Medios que se utilizan para la difusión de vacantes.

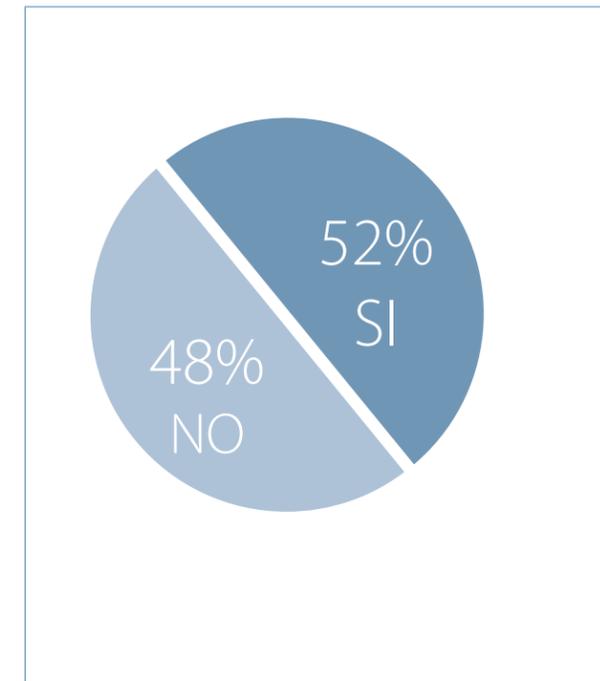


Fuente: Elaboración propia.

Aun es alto el de recomendación (30%), sin embargo el SENA, periódico e internet suman el 53% de los medios que se utilizan para buscar una vacante, este indicador de búsqueda formal deberá subir a medida que las operadoras de bolsa de empleo referencien sus servicios con la empresa formal.

### ¿Existe algún grado de dificultad para el reclutamiento de recursos humanos propios de la región su empresa?

GRAFICA 14: Grado de dificultad en la búsqueda de vacantes

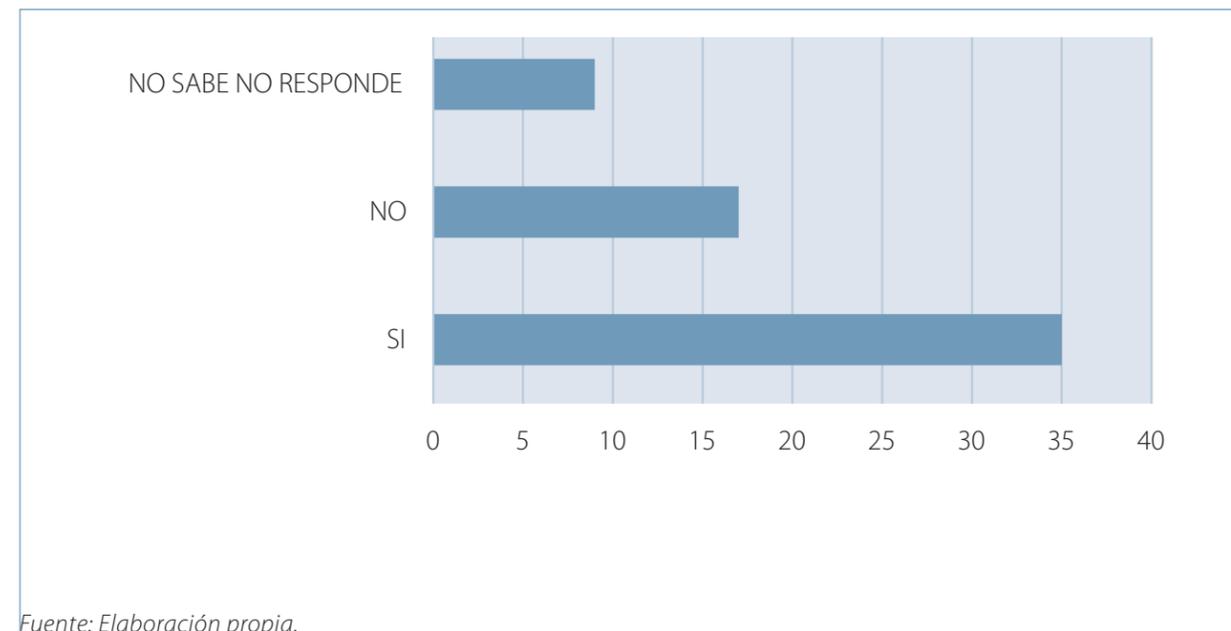


Fuente: Elaboración propia.

El indicador nos muestra que el proceso se encuentra en un 50 – 50, la dificultad se identifica cuando se requieren perfiles más especializados para el sector, normalmente para este sector definido no existe oferta educativa en el departamento.

**¿Dentro de las proyecciones de crecimiento de la empresa en los próximos años, requerirá algunos perfiles adicionales a los ya existentes su empresa?**

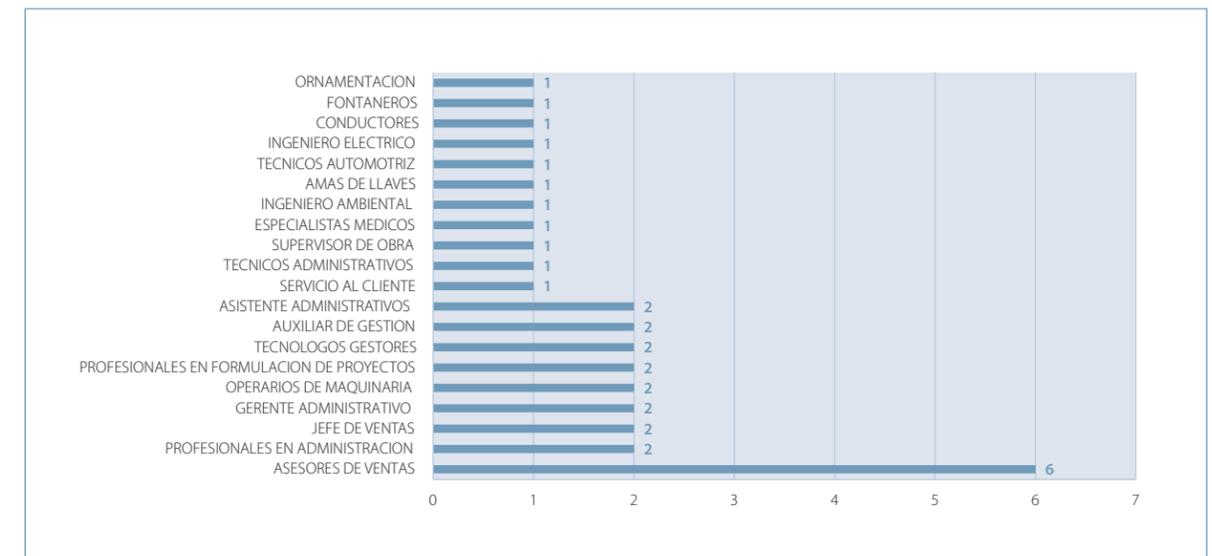
GRAFICA 15: Proyecciones de crecimiento en perfiles laborales de empresas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia.

**¿Cuáles?**

GRAFICA 16: Perfiles específicos que se requerirán en los próximos años.



Fuente: Elaboración propia.

Algunas organizaciones contemplan en su plan de expansión en los próximos 5 años cargos nuevos para sus organizaciones, los tecnólogos gestores y auxiliares de gestión, son perfiles del área administrativa y de logística, requerimiento del área de Dibulla para Puerto Brisa y el grupo Daabon, esta zona por su cercanía a Santa Marta, ciudad con amplia trayectoria en temas portuarios seguramente atenderá estas ocupaciones, más aun cuando no existe oferta educativa para los cargos o perfiles de Puerto Brisa.

### 1.5.4. Requerimientos de los empresarios.

Con el fin de conocer los requerimientos de los empresarios, ampliamos la muestra con un estudio similar realizado por la Cámara de Comercio en el departamento de La Guajira en el año 2012, el cual nos permite conocer los perfiles ocupacionales más solicitados por los empresarios del departamento.

TABLA 9: 90 Requerimientos arrojados por la encuesta.

1	ADM. DE FARMACIAS	31	EXPERTO EN VIDRIOS	61	SEGURIDAD
2	ADMINISTRADORES	32	FISIATRA	62	SELLADORES
3	ALBAÑILES	33	GER. PROYECTOS	63	SERVICIOS GENERALES
4	ARQUITECTOS RESIDENTES	34	GERENTE	64	SUPERVISOR AMBIENTAL
5	ASE. SALUD COPUPACIONAL	35	GERENTE EN HOTELERIA	65	SUPERVISOR DE SERVICIOS
6	ASESOR COMERCIAL	36	GESTION DE CALIDAD	66	SUPERVISOR DE VENTAS
7	ASESORES EN GESTION	37	GESTOR COMERCIAL	67	SUPERVISORES
8	ASISTENTE DE VENTAS	38	GESTORES CULTURALES	68	TAPOGRAFIA
9	AUDITORES EN CALIDAD	39	GESTORES SOCIALES	69	TEC AGROPECUARIOS
10	AUX. ADMINISTRATIVO	40	GUIA TURISTICO	70	TEC. EN ADUANAS Y ZONAS FRANCAS
11	AUX. ATENCION AL CLIENTE	41	ING. DE CONFIABILIDAD	71	TEC. EN ALINEACION
12	AUX. CONTABLES	42	ING. ELECTRICOS ESPECIALIZADOS	72	TEC. EN ASESORIA COMERCIAL
13	AUX. DE CARGA	43	ING. INDUSTRIAL	73	TEC. EN BALANCEO
14	AUX. DE GESTION	44	ING. MECANICO	74	TEC. EN CALIDAD
15	AUX. ODONTOLOGICOS	45	JEFE DE VENTAS	75	TEC. EN DISEÑO
16	AUXILIAR DE BODEGA	46	LIC. EN IDIOMAS	76	TEC. EN DISEÑO GRAFICO
17	AYUDANTE DE PRODUCCION	47	MAESTRO DE OBRAS	77	TEC. EN ELECTRICIDAD
18	BACTEROLOGOS	48	MEDICOS	78	TEC. EN ELECTRONICA
19	CARPINTEROS	49	MENSAJERO	79	TEC. EN FOTOMECANICA
20	CONDUCTORES CERTIFICADOS	50	NEURO PEDIATRAS	80	TEC. EN GESTION
21	CONTADORES	51	NEUROSICOLOGO	81	TEC. EN MECANICA
22	COORDINADORES DE LOGISTICA	52	OFICIOS VARIOS	82	TEC. EN MINAS
23	DESPACHADOR	53	OPERARIO MINERO CALIFICADO	83	TEC. EN TELECOMUNICACIONES
24	ELECTRONICOS	54	PERSONAL CALIFICADO	84	TEC. EN TRABAJO DE ALUMNIOS
25	ENFERMERAS ESPECIALISTAS	55	PROFESIONAL EN LOGISTICA	85	TEC. INDUSTRIALES
26	ESP. COMERCIO INTERNACIONAL	56	PROFESIONAL EN VENTAS	86	TEC. EN CONSTRUCCION
27	ESP. CRIA DE ANIMALES	57	PROMOTOR DE SERVICIOS	87	TEC. EN ORNAMENTACION
28	ESP. DOCENCIA UNIVERSITARIA	58	PROMOTORES	88	TEG. ELECTROMECHANICO
29	ESP. EN FINANZAS	59	SALUD OCUPACIONAL	89	TEG. OBRAS CIVILES
30	ESP. EN FORMULACION DE PROYECTOS	60	SECRETARIAS ADMINISTRATIVA	90	VENDEDOR

Al combinar los 90 cargos definidos dentro de la clasificación de profesionales, tecnólogos, técnicos y oficios, se encontró la siguiente proporción

GRAFICA 17: Clasificación de cargos encontrados.



Se observa el comportamiento de técnicos y tecnólogos con un 69% el de oficios varios con un 9% y los profesionales un 22%, definiendo así la preferencia de los empresarios por buscar perfiles definidos hacia tecnólogos y técnicos.

Fuente: Elaboración propia.

El otro tema de nuestro interés son los oficios varios requeridos por las empresas en los diferentes sectores.

TABLA 10: oficios varios requeridos por las empresas de los diferentes sectores.

OFICIOS	FRECUENCIA	OFICIOS	FRECUENCIA
Albañiles	1	Lubricadores	1
Ama de llaves	1	Maestro de obras	1
Aux. de aseo	1	Mensajeros	5
Aux. de carga	1	Meseros	1
Ayudante de utilería	1	Oficios varios (operativa)	12
Ayudantes de obra	1	Operario	1
Botones	1	Operario de líneas	1
Camareras	1	Ordeñadores	2
Camillero	1	Pepero	1
Carpintería	1	Plateo manual	1
Conductor	7	Plateo mecánico	1
Corte de frutas	1	Plomeros	1
Coteros	1	Promotores	1
Despalille	1	Reciclador	1
Empacadores	1	Recolectores	1
Encuadernador	1	Selladores	1
Fontaneros	1	Servicios generales	1
Formadoras	1	Ventas	3
Linieros	1	Vigilancia	4
	25		40

En total son 38 oficios definidos con una frecuencia de 65 solicitudes discriminadas en los siguientes sectores de acuerdo a la grafica

GRAFICA 18: Sectores que más requieren personal.



Los sectores que más requieren personal para oficios son en orden de importancia los de servicios un 62%, manufactura un 25% y agropecuario un 23%.

Cifras muy consecuentes con el desarrollo de los sectores en La Guajira.

Fuente: Elaboración propia.

## 2. Oferta laboral existente en el departamento de La Guajira y la metodología de Formación para el Trabajo.

### 2.1. Perfiles ocupacionales.

Al analizar el resultado de las encuestas, encontramos que los empresarios solicitaron con mayor frecuencia los siguientes perfiles a estos le adicionamos los definidos por las diferentes instancias regionales y consolidamos de acuerdo a los sectores definidos por el PTP.

- TIC's.
- Gastronomía.
- Ventas.
- Mercadeo.
- Comercio exterior.
- Logísticos y Portuarios.
- Etno y ecoturismo.

#### Sector Agroindustria.

- Acuicultura.
- Ganadería bovina, ovina, caprina.
- Hortifruticultura.
- Chocolatería, Confeitería y materias primas.

#### Sector Servicios.

- Construcción.
- Ebanistería y Carpintería.
- Soldadura.
- Redes e Instalaciones Eléctricas.
- Servicios Administrativos.

#### Manufactura.

- Artesanías.
- Sistema moda.
- Metalmecánica.

La metodología clave debe cumplir con la satisfacción de los clientes de la formación, las personas desarrollan la empleabilidad, las empresas incrementan su productividad y el país / región desarrolla el potencial productivo.

Se debe tener en cuenta los cambios en el mundo actual:

Mercados, tecnológicos, valores y organización del trabajo.

# 2. Metodología de formación para el trabajo

**Mercados**

- Características de los mercados actuales (globalización).
- Mercados internacionales (TLC).
- Fuerte competencia interna y externa.
- Crecimiento de la actividad extractiva, industrial y de servicios.
- Orientación hacia el cliente.

**Tecnológicos**

- Cambios tecnológicos más frecuentes.
- Breves ciclos de vida de los productos.
- Sistemas complejos de producción.
- Protección a los procesos de innovación y desarrollo
- Procesos de producción automatizados.

**Valores**

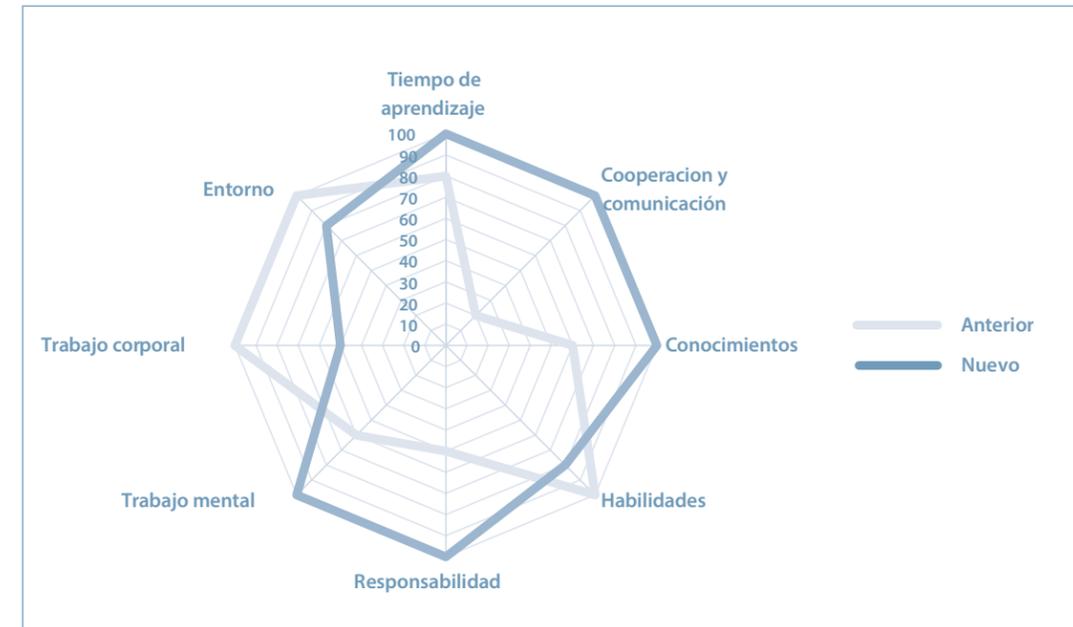
- Orientación hacia la productividad
- Orientación hacia la competitividad y desarrollo sostenible
- Espíritu de autorrealización
- Mayor responsabilidad laboral y social.
- Conciencia ecológica.
- Conciencia de calidad.

**Organización del trabajo**

- Participar en la mejora de los procesos y en la gestión.
- Controlar por sí mismo la calidad de su trabajo.
- Perfeccionarse constantemente por propia iniciativa
- Planificar de forma autónoma su trabajo.
- Trabajar en equipo.

De acuerdo con el profesor Jorge Chávez Escobar (Escobar, 2014) los perfiles en el trabajo se han ido transformando, en la gráfica observamos el comportamiento de los perfiles en un escenario anterior y en el actual.

GRAFICA 19: Comportamientos de los perfiles laborales.



Fuente: Elaboración propia.

De ahí podemos concluir que pasamos de una educación centrada en la enseñanza a una educación centrada en el aprendizaje, de esta manera pasamos al enfoque por competencias y al proceso del diseño curricular.

Las normas colombianas que definen, regulan y dan pautas para el diseño del currículo en los diferentes establecimientos educativos del país son: Resolución Estándares básicos de Ley General de Educación, Decreto Lineamientos 2343 de 1996 competencias en Ley 115 de 1994 1860 de 1994 1290 de 2009 y curriculares de las diferentes áreas.

Ahora bien conociendo el marco legal que reglamenta el proceso educativo en Colombia, definamos en forma general como se realiza un proceso de diseño curricular.

Los actores que integran estos desarrollos en el Departamento de La Guajira deben estar integrados y cada uno de ellos participar activamente en la definición de los perfiles ocupacionales y su estructuración, desarrollo, puesta en marcha y seguimiento.

Responsabilidad de los entes institucionales para su implantación:

**Ministerio de trabajo:** A través del observatorio laboral integra el proceso.

**Universidad de La Guajira:** Pares académicos para acreditación de nuevas carreras profesionales, técnicas y tecnológicas y operador del observatorio del mercado laboral de La Guajira.

**SENA Regional Guajira:** Estructuración e implantación de los perfiles ocupacionales de acuerdo a los requerimientos de la región, prospectiva y al plan estratégico de la institución, apoyado por los programas que desarrollan los centros industrial y de energías alternativas y agroempresarial y acuícola.

**Cámara de Comercio de La Guajira:** Encargada de la vigilancia tecnológica de los diferentes sectores siempre a la vanguardia de los procesos de innovación y desarrollo, apoyada por los programas de la CRC, la RRE, G-Emprende y la Fundación Guajira Competitiva, esta última prestara los servicios de agencia de empleo.

**Gobernación de La Guajira:** Creación del plan de desarrollo departamental a través de las mesas de trabajo por sectores con todos los actores involucrados, generara la prospectiva que impulsara el desarrollo departamental.

**COMFAGUAJIRA:** Adicional a la prestación de sus servicios tradicionales ofrece la nueva oferta del Ministerio de trabajo, agencia de empleo, cuyo objetivo principal es ampliar el servicio de empleo, que sea más transparente, reduzca los tiempos de la búsqueda laboral, los costos para el trabajador y entregue más productividad. La nueva agencia incluye además mayor asesoría y capacitación para el trabajador que pierda el empleo.

Otros aliados estratégicos como la red ORMET, el DPS y el PNUD

En la gráfica siguiente observamos cómo se conformaría el ecosistema de empleabilidad del departamento en su estructura inicial y cuáles serían los roles adicionales a la misión de cada una de estas instituciones.

GRAFICA 20: Ecosistema de empleabilidad de La Guajira.



Fuente: Elaboración propia.

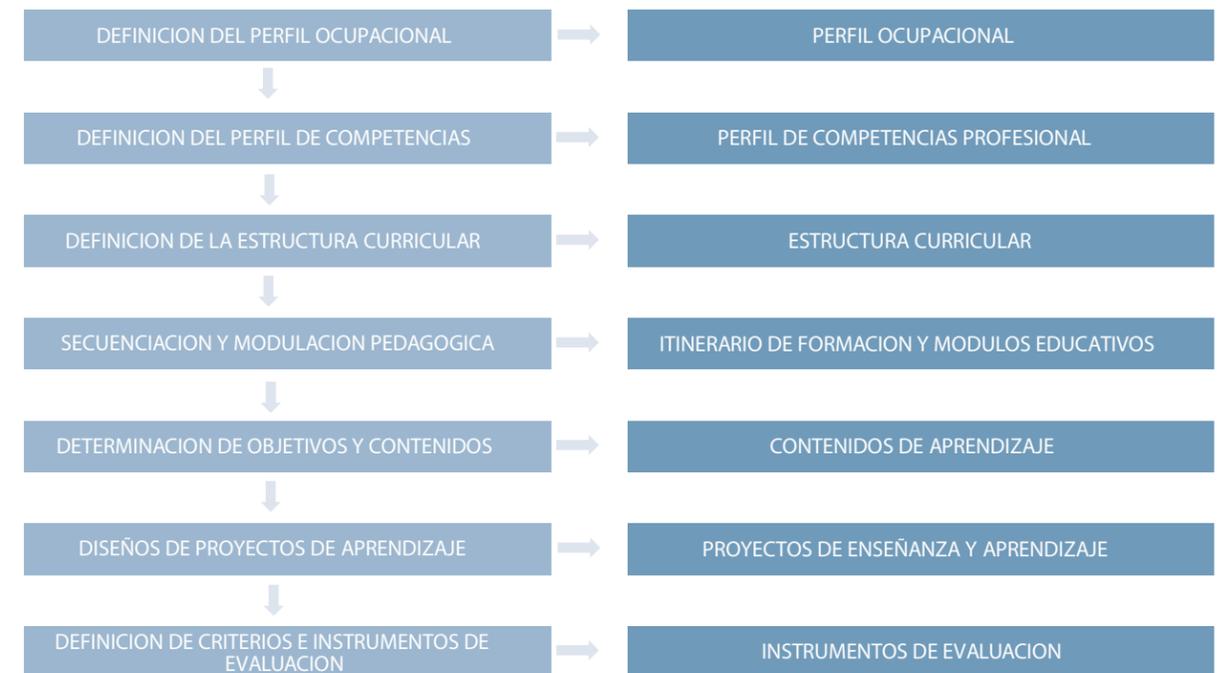
Con la conformación y funcionamiento de este ecosistema se definen los perfiles ocupacionales y se desarrollan el perfil de competencias y la estructura curricular de acuerdo a la normatividad vigente, la estructuración y desarrollo se realizara a través de las diferentes instituciones educativas que conforman el ecosistema de empleabilidad.

Con la conformación y funcionamiento de este ecosistema se definen los perfiles ocupacionales y se desarrollan el perfil de competencias y la estructura curricular de acuerdo a la normatividad vigente, la estructuración y desarrollo se realizara a través de las diferentes instituciones educativas que conforman el ecosistema de empleabilidad.

## 2.2. Ruta de Formación para el trabajo.

- Poseso de formación continuo por el cual se apropian, integran e innovan los quehaceres de un cargo o perfil ocupacional de acuerdo con las recomendaciones y el diagnóstico de cada sector productivo.
- Identificación de los sectores productivos de cada región (Gobernación, Alcaldías, Cámara de Comercio, SENA, Institutos educativos, Ong`s, ecosistema de emprendimiento regional, empresa privada y pública y los entes especializados del estado, CNC, RNE, PTP), aliados estratégicos ORMET, DPS y el PNUD
- Definición de sectores productivos en mesa de trabajo y concertación con todos los actores.
- Definición de perfiles ocupacionales
- Desarrollo del perfil de competencias
- Estructura curricular.
- Unificar la formación para el trabajo en tres componentes:
  - Formación en desarrollo humano integral*
  - Formación en área técnica*
  - Practica laboral*
- Desarrollo componente de empleabilidad de acuerdo a los procesos internos de las entidades con prestación de este servicio.
- Seguimiento y acompañamiento.

GRAFICA 21: Formación para el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

## 2.3. Proceso de formación G-Emprende.

1. *Construcción bases de datos:* Base de datos de los perfiles ocupacionales, identificados en la investigación más los perfiles relacionados por G-Emprende resultado de los diagnósticos de la línea base.

Base de datos de la población intervenida por G-Emprende identificando su perfil ocupacional, habilidades y/o destrezas.

2. *Priorización de los perfiles ocupacionales utilizando los criterios de la investigación y los registrados por G-Emprende en sus procesos de emprendimiento, fortalecimiento y empleabilidad:*

- Demanda empresarial
- Competencias de la población intervenida
- Oferta Educativa
- Sector
- Pertinencia

3. *Creación de la oferta académica mínima requerida.* De acuerdo con las actividades anteriores se realiza la oferta académica del centro, en la cual se debe anticipar las alianzas estratégicas con las entidades o personas naturales a realizarlas, ajustar el diseño curricular y contar con el recurso económico para realizar la logística de capacitación (salón, equipo de video, computador, refrigerios, material de formación, etc.)

4. *Realización de las listas de posibles candidatos a capacitar de acuerdo con la línea base de la población atendida por G-Emprende.*

5. *Publicidad y publicación de las capacitaciones a impartir en la cual se debe informar la duración del curso, el sitio, horario y la certificación de competencias que se entregara a los candidatos que cumplan con la ruta de formación.* El canal de publicidad será el elegido por el centro de acuerdo con el tipo de población.

6. *Ruta de formación.*

- Inscripción
- Selección
- Matricula
- Inducción
- Desarrollo curricular
- Asociación proyectos
- Certificación por competencias
- Gestión para el empleo.

GRAFICA 22: Proceso de formación G-Emprende.



Fuente: Elaboración propia.

## 3. Plan local de empleo de Dibulla

### 3. Presentación: Plan local del empleo del municipio de Dibulla.

El Gobierno Departamental de La Guajira comprometido con sacar adelante las políticas de empleo que el gobierno nacional ha venido desarrollando a través del programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas públicas en la generación de empleo, emprendimiento y generación de ingresos a los entes territoriales del país por medio del su Ministerio de Trabajo, quien desde el 2011 inicio la asistencia técnica a los municipios en lo referente a la formulación de los Planes Locales de Empleo- PLE, en su primera versión se formularon diez y seis PLE en ocho departamentos dentro de los cuales estuvo La Guajira donde como experiencia piloto se construyeron a con la operación de la Fundación Panamericana para el desarrollo – FUPAD los Planes Locales de Riohacha y Maicao; debido a la efectividad de esta estrategia del Gobierno nacional se procedió a realizar la Formulación del Plan Departamental de Empleo de La Guajira. El Gobierno departamental en su Plan Departamental de Desarrollo 2012-2015 “La Guajira Primero, ha querido dar continuidad a este proceso de difusión e implementación de la política de empleo a través de un ejercicio participativo como en la formulación del Plan Local del Municipio de Dibulla.

El presente Plan Local de Empleo - PLE se diseñó con el fin de ser utilizado como una herramienta de gestión para la administración municipal del Dibulla y la Gobernación de La Guajira, pretende estimular el crecimiento económico, promover el emprendimiento, la formación y la capacitación laboral, fomentar la calidad de empleo, y acercar a los lectores con los temas de en materia de la política pública de empleo.

Se convierte en el Cuarto Plan de Empleo que se realiza en el departamento de La Guajira y tiene un gran reto, teniendo en cuenta que en el municipio de Dibulla habitan en según las proyecciones del DANE 29.446 personas, de las cuales el 84% vive en la zona rural, el 30% es indígena y el 41.1% equivale a personas entre los 14 a 26 años. Además cuenta con 66,52 % de NBI superando el promedio nacional. Sus servicios públicos tienen una baja cobertura haciéndolo un municipio poco atractivo para realizar enclaves empresariales a pesar de las potencialidades que tiene en el sector Turístico, agropecuario, pesquero y prontamente en la prestación de servicios portuarios.

El documento está estructurado en seis capítulos donde se abordan los temas referentes a: El primer capítulo es un resumen del contexto social y económico del departamento; el segundo capítulo se encarga de actualizar el diagnóstico del mercado laboral del departamento, teniendo como premisas la tasa de desempleo, la magnitud y la calidad del empleo, así como la situación de algunos grupos especiales. El tercer y cuarto capítulo ahondan en las causas de la problemática laboral en el municipio y de las acciones en marcha que la institucionalidad está desarrollando para hacerle frente a esta problemática. El quinto se enfoca en el proceso de formulación donde se dan a conocer los objetivos, metas, ejes estratégicos y proyectos a desarrollar para jalonar empleo. Finalmente, se enumeran las recomendaciones que el equipo consultor estima conveniente para lograr una implementación apropiada del PLE en el municipio de Dibulla.

### 3.1. Contextualización del territorio.

El Municipio de Dibulla se encuentra ubicado en la parte noroccidental del Departamento de La Guajira, a orillas del Mar Caribe, con una extensión territorial de 1.744 km<sup>2</sup>, de los cuales alrededor del 80% hace parte del área de la Sierra Nevada de Santa Marta. Su posición geoestratégica le permite poseer todos los pisos térmicos y costa sobre el Mar Caribe, lo cual se convierte en su mayor fortaleza potencial para su desarrollo socioeconómico.

GRAFICA 23: Ubicación geográfica del municipio de Dibulla.



Administrativamente el municipio de Dibulla está constituido por cinco (5) corregimientos, dos (2) Inspecciones de policía y cuarenta y nueve (49) veredas a saber: Corregimientos: Las Flores, La Punta de los Remedios, Mingueo, Río Ancho y Palomino. Inspecciones de Policía: Campana Nuevo y San Antonio de la Sierra. Veredas de la cabecera municipal: Larga la Vida, Mosca, el Cerro Jerez, Casa Aluminio, Pozo Danta, Chingale, Pozo Azul, entre otros. Las demás veredas están distribuidas en los corregimientos respectivos<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> (Dibulla, 2012) *Plan De Desarrollo Municipal 2012-2015 "Todos por el Cambio"*

Además existe en el municipio el Resguardo Kogui – Malayo – Arhuaco que abarca aproximadamente el 55% del área total del municipio. Este resguardo fue constituido mediante la Resolución No. 0109 del 8 de Octubre de 1.980, con un área de 364.840 hectáreas, modificado mediante Resolución 078 de 19 de noviembre de 1990, quedando de 350 884 hectáreas y ampliado mediante la Resolución No. 029 del 19 de Julio de 1.994 en 19.200 hectáreas, adicionándose, el cual fue modificado mediante Acuerdo 256 del 27 de septiembre de 2011, acordándose aclarar la Resolución No. 029 del 19 de Julio de 1.994, 379.653 hectáreas, 7.054 metros cuadrados<sup>5</sup>.

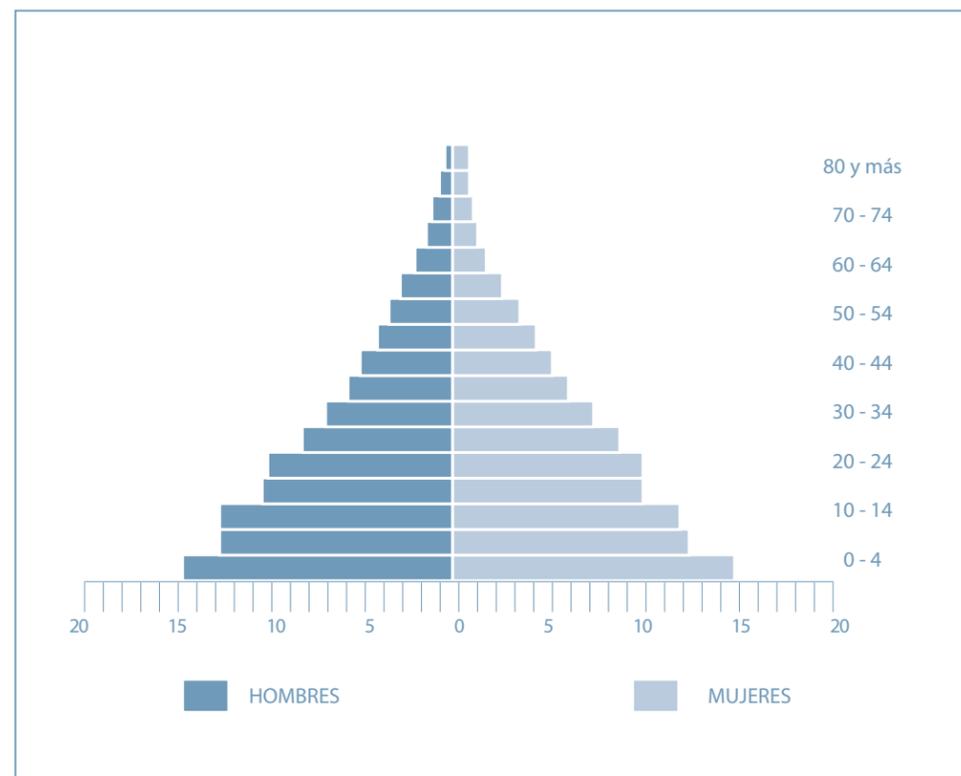
El municipio de Dibulla ha sido dividido por zonas geoeconómicas teniendo en cuenta las principales actividades económicas de los corregimientos:

- Zona Costera: Palomino, Río Ancho, Mingueo, Dibulla y La Punta de los Remedios.
- Zona Agropecuaria: Las Flores, La Punta de los Remedios, Dibulla, Mingueo, Río Ancho, Palomino.
- Zona Industrial, Logística y Portuaria: Río Ancho, Mingueo y Dibulla.
- Zona Urbana: Dibulla
- Zona Sub Urbana: Mingueo

<sup>5</sup> (Alcaldía de Dibulla, 2012) *Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015 "todos por el cambio"*

Según las proyecciones de población del DANE, el municipio cuenta con 29.446 Habitantes, de los cuales 16% es población urbana y 84% es rural, el 48,2% son mujeres y el resto hombres. La población está integrada por blancos, mestizos, afrocolombianos e indígenas pertenecientes a las etnias Kogui, Wiwas, Arhuacos y Wayuu.<sup>6</sup>

GRAFICA 24: Proyecciones de población 2005-2020 del municipio de Dibulla.



Fuente: DANE.

En el Municipio los niveles de pobreza son mayores que los del promedio Departamental. En el 2005 el Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas del Municipio está en 66,52%. En lo que respecta al Índice de Desarrollo, en el 2003 el Municipio registra según el Dane el 35,07%, lo que significa un desarrollo medio –bajo.

El 61,9% de la población del municipio de Dibulla oscila entre los 0 los 26 años en el que la juventud (14 a 26 años) es el grupo con mayor representatividad poblacional con una proporción de 7.205 lo que corresponde al 41,1% del total de la población hasta 26 años y el 25,5% del total de la población, le sigue el grupo de la primera infancia con 4.790 niñas y niños, que representa el 27,3% de la población menor de 26 años.

El Resguardo Kogui – Malayo – Arhuaco, según censo 2011 avalado por la GONAWINDUA ETTE ENNAKA IPS Indígena, es de 24.582 personas, de las cuales corresponden al Municipio de Riohacha 371 familias, con 1.763 personas, y al Municipio de Dibulla, 2.090 familias, con 9.721 personas.

## 3.2. Diagnóstico del mercado laboral.

### 3.2.1. Diagnóstico del mercado laboral del departamento de La Guajira.

La calidad del empleo es un concepto que ha tomado un interés creciente en la literatura especializada sobre mercados de trabajo a nivel mundial. Como lo propone Richart Anker, en su trabajo realizado en el 2002 sobre la segregación del trabajo entre el hombre y la mujer, el empleo de calidad debe reunir las siguientes características: “ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo”.<sup>7</sup> En este capítulo se presentara una aproximación sobre algunos indicadores de la calidad del empleo en el departamento de La Guajira, a partir de los datos registrados en la Gran encuesta de hogares del DANE para el período 2001-2013.

<sup>7</sup> MINTRABAJO- ORMET, *Boletín No.1 La Guajira*

TABLA 11: Indicadores del mercado laboral del departamento de La Guajira 2001-2013<sup>8</sup>.

Concepto	Promedio enero - diciembre												
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
% población en edad de trabajar	69,0	69,2	69,5	69,9	70,3	70,4	70,7	70,9	71,1	71,3	71,5	71,6	71,8
TGP	56,7	51,4	54,4	58,3	53,1	54,7	48,5	49,1	58,7	65,6	63,0	71,7	68,8
TO	52,1	48,0	50,6	54,9	50,0	51,5	41,1	41,3	52,8	59,6	57,6	65,6	63,9
TD	8,2	6,7	7,0	5,9	5,9	5,9	15,3	15,8	10,0	9,1	8,6	8,5	7,1
T.D. Abierto	7,6	6,6	7,0	5,8	5,8	4,9	13,0	14,1	8,8	8,3	8,1	7,9	6,6
T.D. Oculto	0,6	0,1	0,1	0,1	0,1	1,0	2,3	1,8	1,2	0,8	0,5	0,6	0,5
Tasa de subempleo subjetivo	15,0	29,5	9,4	15,7	18,8	24,7	34,7	25,4	29,7	31,7	26,8	33,7	34,8
Insuficiencia de horas	4,6	1,5	2,7	2,0	1,5	3,2	11,3	5,6	5,7	7,7	5,5	8,2	5,7
Empleo inadecuado por competencias	1,2	1,0	1,8	4,4	3,9	8,2	23,3	18,3	15,5	17,7	14,2	14,9	11,1
Empleo inadecuado por ingresos	13,2	28,9	8,2	14,5	17,5	23,6	31,0	23,3	27,9	30,0	25,1	31,0	32,9
Población total	574	600	626	654	682	709	736	764	791	819	847	875	902
Población en edad de trabajar	396	415	436	457	479	499	521	542	563	584	605	626	648
Población económicamente activa	224	213	237	266	255	273	253	266	330	383	381	449	446
Ocupados	206	199	220	251	240	257	214	224	297	348	348	411	414
Desocupados	18	14	17	16	15	16	39	42	33	35	33	38	32
Abiertos	17	14	17	15	15	13	33	37	29	32	31	36	30
Ocultos	1	0	.	0	0	3	6	5	4	3	2	3	2
Inactivos	171	202	198	191	224	226	268	276	232	201	224	177	202
Subempleados Subjetivos	34	63	22	42	48	67	88	67	98	121	102	151	155
Insuficiencia de horas	10	3	6	5	4	9	28	15	19	29	21	37	26
Empleo inadecuado por competencias	3	2	4	12	10	22	59	49	51	68	54	67	49
Empleo inadecuado por ingresos	30	62	20	39	45	65	78	62	92	115	95	139	147

## 3.2.2. Diagnóstico del mercado laboral por departamentos y Bogotá D.C.

Según la Gran encuesta de Hogares realizada en el primer trimestre del 2013 como se evidencia en la tabla No.12. El departamento de La Guajira fue el que presento la menor tasa de desempleo con un 7.1% presentando una diferencia con la tasa nacional de 2.2 puntos porcentuales con respecto a la tasa de desempleo a nivel nacional la cual se encuentra en el 9.6%.

TABLA 12: Indicadores de mercado laboral por departamentos y bogotá D.C.<sup>9</sup>

DOMINIO	TGP	TO	TS(Sub)	TD	Variación
Quindío	62,7	52,8	32,3	15,8	+
Norte de Santander	61,6	53,6	28,9	13	+
Valle del Cauca	66	57,5	37,9	12,9	-
Risaralda	60,9	53,1	23,1	12,8	-
Cauca	56,7	50,4	33,6	11,3	-
Choco	51,7	45,9	28,9	11,2	+
Nariño	67,6	60,1	37,2	11	-
Meta	61,1	54,8	24,5	10,4	-
Antioquia	63,9	57,7	31,5	9,7	-
Tolima	67,2	60,7	37,9	9,7	-
Total Nacional	64,2	58	31,2	9,6	-
Sucre	59,1	53,6	45,3	9,4	+
Caldas	53,4	48,4	19	9,2	-
Bogotá. D.C	71,9	65,5	34,2	9	-
Boyacá	58,3	53,2	28,5	8,9	+
Huila	64	58,5	43,9	8,6	-
Córdoba	60,1	54,9	23,2	8,6	-
Cesar	55,9	51,3	17,6	8,3	-
Cundinamarca	69,1	63,3	34,5	8,3	-
Caquetá	51	46,8	17,6	8,2	-
Magdalena	55,8	51,4	24,7	7,9	+
Atlántico	60,1	55,6	20,9	7,5	-
Santander	69,2	64,2	27,3	7,3	-
Bolívar	59,2	54,9	22,4	7,3	-
La Guajira	68,8	63,9	34,8	7,1	-

<sup>9</sup> Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares 2013.  
(+) (-): Aumento o disminución de la TD de cada departamento frente al año anterior.

### 3.2.2.1. Magnitud del empleo y el trabajo.

Al analizar la gráfica 24 se observa cómo la participación laboral, representada por la Tasa Global de Participación (TGP), durante el periodo 2001-2013 ha permanecido por encima de la demanda laboral, representada por la tasa de ocupación (TO); para el año 2012, la TGP superó a la TO en 6,1 puntos porcentuales y para el 2013 la diferencia fue de 4,9 puntos porcentuales.

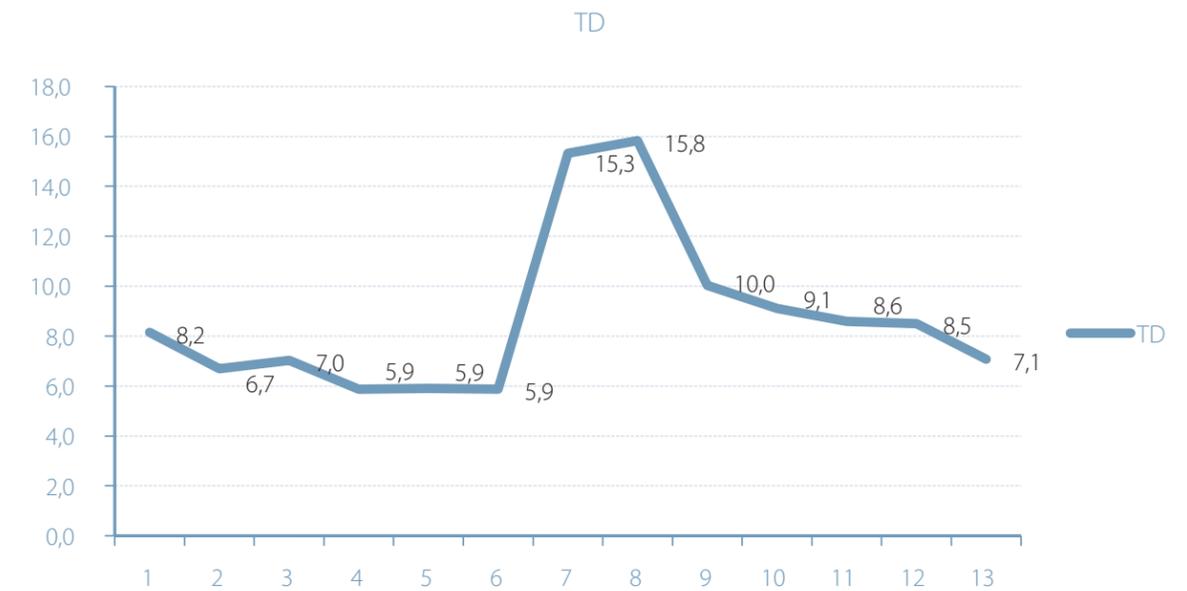
**GRAFICA 25: Tasa Global de participación Vs Tasa de Ocupación. Departamento de La Guajira<sup>10</sup>.**



Como se aprecia en la gráfica No.25 a partir del año 2009 la TD ha venido bajando considerablemente con respecto al 2008, época en la que se ha evidenciado la mayor TD (15,8%), tal como se muestra en la gráfica 3. Para el año 2013, la TD se ubica en 7,1, y es la tasa más baja de los últimos cinco años.

10 DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2013.

GRAFICA 26: Tasa de desempleo del Departamento de la Guajira.



Fuente: DANE.

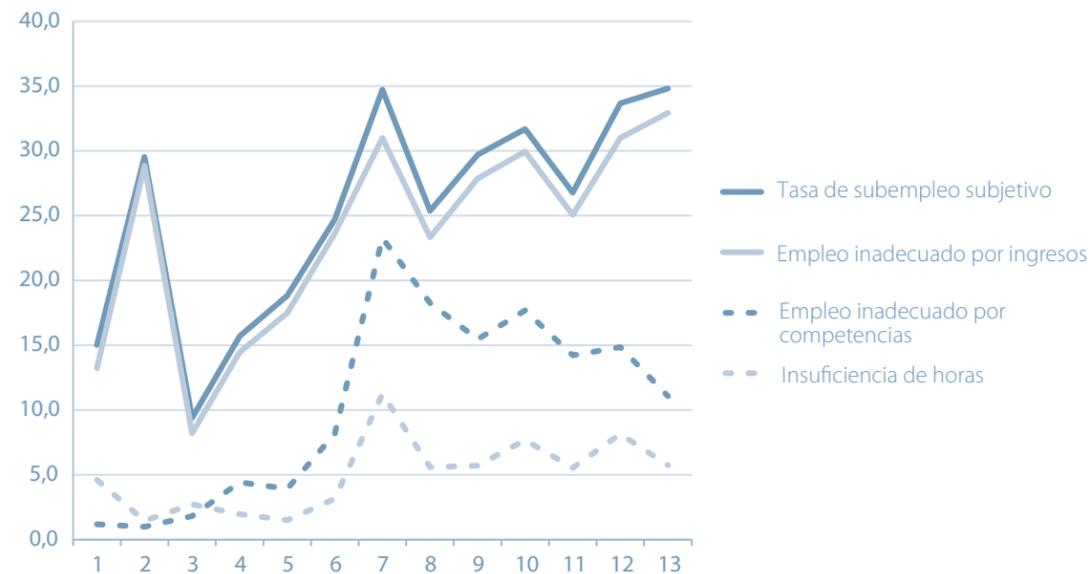
### 3.3. Calidad del Empleo y del Trabajo.

#### 3.3.1. Subempleo.

El subempleo subjetivo en La Guajira se con respecto al 2012 se incrementó 1,1 un punto porcentual ubicándose en el 34,8%, indicando el porcentaje de trabajadores que manifiestan su deseo de mejorar sus ingresos, aumentar el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales. Se puede también observar que en el 2013 la TSS se ubica ligeramente por arriba del promedio del total del País (31.2%). Al analizar las razones que explican el subempleo en el Departamento, se evidencia que la insuficiencia de ingresos es la razón con más prevalencia durante todos los años analizados y que, a 2013, se ubica en el 32.9%. Le sigue en importancia el subempleo por competencias, el cual mide el porcentaje de ocupados que consideran que su nivel de calificación está

subutilizado en su ocupación actual; para 2012, el 31% de los ocupados indicaron estar en tal condición. Finalmente, la razón menos citada por los ocupados de La Guajira como causa de subempleo es la insuficiencia de horas, la cual para el último año se ubicaba en 5.7% la cual ha disminuido 2, puntos porcentuales con respecto al 2012 que se encontraba en el 8.2%

GRAFICA 27: Tasa de Subempleo Subjetivo.



Fuente: DANE.

También se evidencia como a medida que la Tasa de Desempleo (TD) ha disminuido, la tasa de Subempleo Subjetivo (TSS) se ha incrementado.

### 3.3.2. Tasa de Ocupación.

Se puede apreciar en la gráfica No.4 el periodo comprendido del 2001 al 2013 se observa como la ocupación ha tenido una evolución notoria en el departamento de La Guajira con el incremento en el número de personas ocupadas, pasando de 224 mil personas ocupadas en el 2008 a 414 mil en 2013, lo cual representa un crecimiento del 85% para este periodo, En términos absolutos, ello representó un aumento de 208 mil empleos adicionales para el período.

GRAFICA 28: Ocupados por año en el departamento de La Guajira.



Fuente: DANE.

### 3.3.3. Población ocupada por categorías ocupacionales en el departamento de La Guajira, 2008-2012.

Según el boletín de la Red ORMET En ese periodo la gran singularidad de aumento de ocupados en el periodo 2008-2012 es que de total de puestos de trabajo adicionales, el 70% (es decir, 131 mil) se originaron en trabajos por cuenta propia, mientras que un 29% (equivalentes a 53 mil) se generaron como trabajadores familiares sin remuneración. Por su parte, los empleos asalariados en empresas particulares tan solo contribuyeron con 9 mil nuevas plazas de trabajo, al tiempo que otras categorías como 'jornalero' o 'peón' y empleados del gobierno perdieron participación dentro de la estructura del empleo departamental. En síntesis, el grueso del crecimiento en la ocupación departamental tuvo lugar en categorías ocupacionales que tienden a ofrecer condiciones laborales precarias, debido a su ausencia de contratos y garantías laborales, tal y como ocurre con los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares sin remuneración (ver Tabla No13).<sup>11</sup>

11 Ministerio del Trabajo –RED ORMET Boletín No. La Guajira.

TABLA 13: Ocupación por Categorías ocupacionales 2008-2012 (miles de personas)<sup>12</sup>

Categorías ocupacionales	2008	2009	2010	2011	2012
Obrero o empleado particular	43	44	42	49	52
Obrero o empleado del gobierno	19	15	14	12	16
Empleado doméstico	10	10	8	9	9
Trabajador cuenta propia	129	196	232	233	260
Patrón o empleador	5	5	7	9	6
Trabajador familiar sin remuneración	5	19	37	28	58
Trabajador sin remuneración en empresas	1	1	2	1	4
Jornalero o peón	11	5	5	7	5
Otro	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>295</b>	<b>348</b>	<b>348</b>	<b>411</b>

El análisis de la distribución de la población ocupada por categorías ocupacionales lleva implícito una dimensión importante en términos de la calidad del empleo. Tal y como se aprecia a continuación en la tabla 14, el acceso a la seguridad social como las remuneraciones se encuentran altamente diferenciadas por categorías ocupacionales.<sup>13</sup> En cuanto al acceso completo a seguridad social, esto es a salud y pensiones de forma simultánea, se tiene que del total de la población ocupada en el departamento tan solo un 11,9% contaba con ambas afiliaciones a 2012, cifra que es incluso más baja que el 13,8% reportado en 2008. Al examinar por categorías ocupacionales, se tiene que el acceso completo a seguridad social reporta sus niveles más altos entre los obreros o empleados del gobierno, quienes a 2012 reportaban niveles de afiliación de 91,7%, seguidos de los obreros o empleados particulares con un 48,8% y los patronos o empleadores con 7,1%. En esto cabe destacar que tales niveles de afiliación completa a la seguridad social han mostrado una mejoría sustancial para el conjunto de asalariados desde el año 2008, al tiempo que han mostrado cierto deterioro entre los patronos o empleadores. Para el resto de categorías ocupacionales, se pueden constatar niveles de afiliación completa a la seguridad sustancialmente más bajos y que en promedio no superan el 2,0%. Tales cifras dan cuenta de una situación bastante precaria de la calidad del empleo para el departamento de La Guajira, en donde más del 88% de su población ocupada no cuenta con acceso a pensiones ni sistemas de previsión para la vejez o la discapacidad permanente<sup>14</sup>

12 *Ibid.*13 *Ibid.*14 *Ministerio del Trabajo –RED ORMET, Boletín No.1 La Guajira*

TABLA 14: Porcentaje de población ocupada por categorías ocupacionales en el departamento de La Guajira con acceso a salud y pensiones, 2008-2012.

Categoría Ocupacional	2008	2009	2010	2011	2012
Obrero o empleado de empresa particular	31,7%	44,8%	53,6%	47,3%	48,8%
Obrero o empleado del gobierno	71,3%	79,2%	83,7%	86,4%	91,7%
Empleado doméstico	0,1%	0,2%	0,4%	0,3%	0,4%
Trabajador por cuenta propia	2,3%	2,5%	2,0%	3,0%	3,0%
Patrón o empleador	11,3%	12,9%	9,5%	16,6%	7,1%
Trabajador familiar sin remuneración	5,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,6%
Trabajador sin remuneración en empresas	0,0%	0,5%	0,0%	0,2%	0,0%
Jornalero o peón	0,1%	0,1%	0,0%	2,8%	0,0%
Otro	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Los ingresos laborales promedio de la población ocupada de La Guajira alcanzaron los 500 mil pesos mensuales, frente a 742 mil pesos mensuales para el total nacional. Ello significa que los ocupados en este Departamento devengan ingresos que equivalen al 67.5% del promedio País<sup>15</sup>. Tal desventaja se ve reflejada en prácticamente todas las categorías ocupacionales, aunque en menor proporción para los obreros y empleados de empresas particulares (95.4%), los obreros y empleados del gobierno (83.4%) y los patronos o empleadores (97.4%) (Ver Tabla 15)

15 *Ibid.*

TABLA 15: Población ocupada por categorías ocupacionales e ingresos laborales mensuales promedio, La Guajira y Colombia, 2012.

Categoría ocupacional	Población Ocupada en miles de personas		Ingreso Laboral Mensual (miles de pesos)	
	La Guajira	Colombia	La Guajira	Colombia
Obrero o empleado de empresa particular	52	7,266	\$889.62	\$932.56
Obrero o empleado del gobierno	16	787	\$1,708.06	\$2,047.46
Empleado doméstico	9	719	\$230.71	\$324.88
Trabajador por cuenta propia	260	8,676	\$337.92	\$457.86
Patrón o empleador	6	1,019	\$1,320.90	\$1,355.57
Trabajador familiar sin remuneración	58	987	-	-
Trabajador sin remuneración en empresas	4	122	-	-
Jornalero o peón	5	754	\$394.98	\$404.32
Otro	0	0	\$236.69	\$173.97
Total	411	20,355	\$500.60	\$742.14

Como se observa la brecha que existe entre los ingresos por categorías de ocupación en La Guajira y el promedio del país se debe a la cantidad de empleos originados en categorías ocupacionales de baja o nula remuneración. Entre las diferencias que se presentan por rangos, se establece que los empleados gubernamentales son los que devengan los ingresos laborales promedio más altos y que para el año 2012 alcanzaban un millón setecientos pesos mensuales, cifra que representa 3.4 veces el promedio departamental. Le siguen los patronos o empleadores con un millón trescientos veinte mil pesos y los obreros o empleados de empresas particulares con ochocientos ochenta y nueve mil seiscientos pesos. Los promedios de ingresos laborales mensuales para el resto de categorías ocupacionales se ubican, sin excepción, muy por debajo del salario mínimo legal mensual para Colombia y que al año 2012 se cotizaba en quinientos ochenta y nueve mil quinientos pesos, situación que indica el carácter precario de tales ocupaciones, tal como se anotó arriba. En términos más generales, las anteriores cifras apuntan a que el promedio de las remuneraciones laborales del departamento de La Guajira para el año 2012 no solo se encuentran por debajo de la media para el resto del país, sino que también es 15.1% inferior al salario mínimo legal vigente en Colombia.<sup>16</sup>

16 Ministerio del Trabajo –RED ORMET, Boletín No.1 La Guajira

### 3.4. Situación de Grupos Especiales.

#### 3.4.1. Población Unidos en el municipio de Dibulla.

En la Red Unidos del municipio se encuentran incorporadas 1.668 familias que agrupan un total aproximadamente de 8.358 personas, destacándose que el 57,8% no tienen pertenencia étnica, mientras que el 5,3% se reconocen como indígenas, el 36,9% como afrodescendientes. Los menores de 18 años son el 51,1%. La población entre 18 y 60 años es del 44% y los mayores de 60 años constituyen el 4.8%.<sup>17</sup>

La población iletrada es del 13,7%. El 51,8% de la población económicamente activa alcanza a tener un nivel educativo de básica primaria. El 22,3% ha podido alcanzar hasta el nivel de básica secundaria. El 44,6% estudia. El 43,8% de la población ocupada es trabajador por cuenta propia. El lugar más común para el desarrollo laboral son las actividades del campo y la pesca.<sup>18</sup>

#### 3.4.2. Población Víctima de Desplazamiento Forzado.

Según el reporte del primer trimestre del 2011 de población Víctima en situación de desplazamiento el Municipio en su calidad de receptor tiene registradas un total de 8.953 personas y registradas como

17 Plan de Desarrollo municipal 2012-2015 “Todos por el Cambio”

18 Ibid

expulsadas 17.189; de igual manera según lugar de declaración 7.812 personas, debido a la debilidad en brindarles seguridad para que no halla repetición de la vulnerabilidad de sus derechos fundamentales, reflejándose en las escasas oportunidades de desarrollar procesos productivos en el territorio donde se encuentran asentados, evidenciándose altos niveles de pobreza en la población víctima de desplazamiento en el municipio de Dibulla<sup>19</sup>.

#### 3.4.3 Población Indígena y Afrodescendiente.

El Municipio de Dibulla cuenta con una población pluriétnica y pluricultural conformado por población del resguardo indígena Kogui-Malayo-Arhuaco, ubicada principalmente en la Sierra Nevada de Santa Marta; la etnia Wayuu, afrodescendientes y población criolla de diferentes regiones del País.<sup>20</sup>

El ser un municipio multiétnico lo hace poseedor de una riqueza cultural que constituye múltiples potencialidades humanas y sociales. Cada etnia aporta concepciones diferentes del Universo y un conjunto de tradiciones que intervienen en sus relaciones con las demás personas en el Municipio.

La Invisibilidad de la situación étnica y cultural del municipio se refleja en la inexistencia de programas con enfoque

19 Ibid

20 Ibid

diferencial y la no articulación del Estado con las realidades culturales de los diferentes pueblos, evidenciándose en los altos índices de analfabetismo, desnutrición, desatención en salud, el 50% de la población indígena sin identificación, la carencia de servicios públicos en sus territorios, el no contar con una infraestructura pública en sitios adecuados y acordes a los usos y costumbres de estos grupos poblacionales<sup>21</sup>.

La problemática por la que atraviesan los indígenas tiene una gran similitud con la situación del resto de la población, se relaciona con la carencia y falta de potabilidad del agua que incrementa los factores de riesgo por infección, la carencia de fuentes de trabajo e ingresos que les dificulta mejorar su calidad de vida y la dificultad en el acceso por las vías en mal estado<sup>22</sup>

### 3.5. Factores que inciden en la problemática laboral en el municipio de Dibulla.

#### 3.5.1 Incipiente desarrollo económico.

Como se evidencia en el plan de desarrollo 2012-2015 “Todos por el Cambio” se presentan grandes deficiencias en el desarrollo económico local originado

21 Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015 “Todos por el Cambio”

22 Ibid

por la falta de articulación entre el sector público, privado y social para promover el desarrollo económico local, las insuficientes iniciativas locales para atraer el asentamiento de nuevas empresas y explotación de actividades con potencial productivo en el municipio. El alto grado de informalidad en el sector comercial en el municipio<sup>23</sup> el bajo nivel de asociatividad, el rezago en innovación y competitividad de las pequeñas unidades productivas que en su mayoría son unifamiliares.<sup>24</sup> Aunado a la deficiente participación democrática y activa de los ciudadanos; insuficiente apoyo del Gobierno local a las actividades económicas; deficiencia de los sectores económicos instalados en el territorio.

#### 3.5.2. Fragilidad en la pesca artesanal.

El municipio cuenta con el nodo de pescadores donde se agrupan 23 asociaciones de pescadores artesanales. La población de pescadores se estima en 900 personas aproximadamente, con 200 embarcaciones (lanchas), 42 cayucos de pesca artesanal, localizados en los corregimientos de Palomino, Rio Ancho, Mingueo, La Punta, Las Flores y la Cabecera Municipal de Dibulla. Quienes no cuentan con los equipos y embarcaciones para realizar faenas exitosas máxime que desde

23 Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015 “Todos por el Cambio”

24 Café conversación comerciantes de la troncal en el corregimiento de Mingueo, Mayo 2014

los inicios de la construcción del puerto se han visto en la necesidad de buscar nuevos caladeros los cuales se encuentran a mayores distancias, de igual manera no cuentan con la cadena de frío la cual es necesaria para garantizar la conservación del producto. Esta situación hace que los compradores venidos del departamento del Magdalena sean los que regulen las condiciones comerciales y monopolicen el mercado<sup>25</sup>.

#### 3.5.3. Crisis agropecuaria.

Si bien la producción pecuaria en el Municipio de Dibulla, ocupa un 20%, los productores se dedican a la cría de ganado vacuno, el inventario de ganado vacuno refleja una población aproximada de 2.000 animales, el sistema predominante es de doble propósito (Carne y Leche) y las razas predominantes son Cebú x Pardo y Cebú x Holstein, la actividad agropecuaria se realiza de manera extensiva en todo el Municipio. Debido al cambio climático el verano se ha intensificado ocasionando pérdida de cultivos por falta de riego conllevando a la disminución en la producción agropecuaria, originando despidos masivos en las fincas. Otro inconveniente que presenta el sector es que la regulación del mercado la realizan los intermediarios quienes son los que cuentan con los medios de transporte y

25 Encuentro de grupos focales con el Nodo de pesca del municipio de Dibulla Mayo 07 de 2014

almacenamiento de los productos.<sup>26</sup>

#### 3.5.4. Potencial turístico sin desarrollar.

El Municipio de Dibulla tiene atractivos naturales como lo son sus playas desde Palomino hasta la punta de la enea, el piedemonte de la Sierra Nevada, las fuentes hídricas, el avistamiento de flora y fauna, los humedales, los acantilados, atractivos culturales tangibles e intangibles como lo son las cuatro culturas indígenas, los afrodescendientes, las artesanías, la gastronomía, las bebidas típicas, la música, las leyendas, su literatura, los carnavales, festivales, ferias y fiestas religiosas, hacen de este Municipio el Lugar Ideal para desarrollar el turismo.

A pesar de todo el potencial que tiene el municipio en el sector turismo, el no contar con una infraestructura adecuada para prestar un servicio de calidad y generador de oportunidades laborales en servicios como hotelería, restaurantes, guianza, atracciones náuticas, deportes extremos hacen de este sector un sector incipiente con muchas posibilidades para explotar en el mediano plazo<sup>27</sup>

26 Café conversación con representantes de los sectores ganadero y agrícola del municipio Mayo 12 de 2014

27 Encuentro grupo focal operadores turísticos en el corregimiento de palomino Junio 2014

### 3.5.5. Formación para el trabajo.

La desarticulación de los sistemas educativos, ciencia y tecnología con el sector productivo se evidencia en la carencia del talento humano con competencias para la calificada para ser vinculada en los megaproyectos que se están desarrollando en el municipio como es la construcción y entrada en operación del Puerto Multipropósito Brisa, Gecelca, Las Bananeras y las palmeras. Poca difusión de los programas de intermediación laboral, formación para el trabajo y emprendimiento en el Municipio, ausencia de estrategias concertadas para el fortalecimiento de la Formación en el sector turístico.

Ausencia de programas de formación para la prestación de servicios portuarios tales como: Remolque Portuario; Manipulación y Transporte de mercancías; Manejo y disposición de residuos líquidos y sólidos generados en buques; Prevención y control de emergencias portuarias; Ordenación, coordinación y control de tráfico portuario; Practicaje; Administración en tráfico marino; Estrategias y Buenas prácticas de Avituallamiento y Aprovisionamiento.

En materia de educación técnica-profesional, tecnológica y profesional se cuenta con el Centro Regional de Educación Superior - CERES, ubicado en el corregimiento de Mingueo, que esta visionado para que allí oferten distintas Universidades sus programas, pero que en la actualidad solo hace presencia la Universidad del Magdalena con una

población de 34 estudiantes, de los cuales se hallan inscrito en el programa de técnicos profesional en Higiene y Seguridad Industria, y el restante, 16 estudiantes en Licenciatura en Ciencias Naturales y Ambientales.

El SENA tiene la responsabilidad de liderar la constitución del Sistema Nacional de Formación para el trabajo (SNFT) que coordina toda la oferta del país, pública y privada, en educación media técnica y no formal (hoy educación para el trabajo y el desarrollo humano), la cual incluye cuatro componentes: Competencias Laborales Generales, Competencias Laborales Específicas, Media Técnica y Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (adultos)<sup>28</sup>. En el 2013 se capacitaron a través de los cursos de formación a 2668 personas en el municipio de Dibulla en la tabla No.7 relacionan los programas impartidos.

<sup>28</sup> Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015 "Todos por el Cambio"

Tabla 16: Formación impartida por el SENA en el municipio de Dibulla.<sup>29</sup>

Nivel de Formación	Nombre del Programa De Formación	Aprendices	Intensidad Horaria
Curso Especial	Actualización de Soldadura Smaw en Acero Al Carbono, (Platina 2g)	76	120
Curso Especial	Atención y servicio al cliente	52	60
Curso Especial	Básico en agricultura ecológica	72	40
Curso Especial	Básico en la elaboración de abonos orgánicos solidos	66	80
Curso Especial	Básico en mampostería estructural	32	40
Curso Especial	Básico en manejo integrado de plagas y enfermedades en plantaciones forestales	49	80
Curso Especial	Básico en mercadeo y ventas	107	40
Curso Especial	Contabilidad básica	95	40
Curso Especial	Desarrollo de actividades en recepción y reservas para establecimientos de alojamiento	42	40
Curso Especial	Desarrollo de habilidades, principios y valores para la vida y el trabajo	117	40
Curso Especial	Elaboración de alimentos de panificación de manera artesanal en panadería	64	300
Curso Especial	Elaboración de productos artesanales en crochet	159	80
Curso Especial	Emprendedor en elaboración y comercialización de objetos artesanales utilitarios y/o decorativos utilizando fibras y elementos naturales de la región	106	300
Curso Especial	Emprendedor en operación y administración de unidades económicas de pesca artesanal	152	330
Curso Especial	Emprendedor en producción y comercialización de ganado bovino con sistemas alternativos de alimentación y manejo.	90	300
Curso Especial	Emprendedor en producción y comercialización de peces de aguas continentales	92	300
Curso Especial	Emprendimiento innovador	99	40
Curso Especial	Emprendimiento y Empresarismo	383	20
Curso Especial	Establecimiento de cultivos hortícolas	66	240
Curso Especial	Formación de valores para una cultura de excelencia en el servicio	153	40
Curso Especial	Higiene y manipulación de alimentos.	65	40
Curso Especial	Implementar acciones de promoción y prevención	67	80
Técnica	Logística empresarial	42	101
Técnica	Manejo ambiental	100	240
Curso Especial	Manejo de residuos sólidos, hospitalarios y similares	50	80
Curso Especial	Manejo sanitario y alimentación en bovinos	62	80
Curso Especial	Manejo técnico de especies menores	62	80

Curso Especial	Mantenimiento De Motores Fuera De Borda 2t Y 4t Tiempo	146	60
Curso Especial	Mecánica básica automotriz	79	50
Curso Especial	Operaciones en cosecha de productos agrícolas	52	40
Curso Especial	Piscicultura básica	58	120
Curso Especial	Planificación y construcción de infraestructura de cultivos acuícolas	139	80
Curso Especial	Procesamiento de productos cárnicos y derivados	57	80
Curso Especial	Producción ecológica de hortalizas	74	80
Curso Especial	Siembra de cultivos	56	40
		3340	

### 3.5.6. Fuentes de financiación y programas de generación de ingresos.

Los productores de los diferentes sectores económicos del municipio no cuentan con fuentes de financiación y crédito que los apoyen para desarrollar proyectos productivos, compra de banco de maquinaria, sistemas de riego y acompañamiento a creación de nuevas empresas en el sector agropecuario y pesquero; insuficientes programas para la generación de ingresos especialmente a los jóvenes y mujeres cabeza de familia.<sup>30</sup>

Desactualización de bases de datos e información frente a la oferta y demanda del mercado laboral, falta de acompañamiento y apoyo a nuevas ideas productivas y poco fortalecimiento en el tema de emprendimiento y del sector productivo en general.

<sup>30</sup> Encuentro con grupo focal de agricultores, Junio 2014

## 3.6. Gestiones para dar solución a la problemática laboral en el municipio de Dibulla.

### 3.6.1 Institucionalidad existente.

El Gobierno departamental en su Plan de desarrollo Primero La Guajira tiene como propósito generar las bases estructurales para el desarrollo productivo y competitivo en el departamento, a través del fortalecimiento de los sectores Agros empresariales, Marino Costero, Minero Energético y Turismo. Ejes que coinciden con las potencialidades del municipio de Dibulla.

La administración Municipal tiene como prioridad la erradicación de la pobreza para lo cual es necesario tener una plataforma competitiva para los productores y empresarios del municipio, en ese sentido ha iniciado una estrategia de la mano de la unidad administrativa especial de Organizaciones Solidarias, para fomentar y fortalecer la asociatividad mediante

el desarrollo de programas y proyectos estratégicos y especiales para fortalecer la economía solidaria.

Los esquemas empresariales asociativos y solidarios, buscan que las comunidades sumen sus esfuerzos para la resolución de problemáticas o la obtención de logros para el mejoramiento de su nivel de vida, a diferencia de los esquemas tradicionales de empresa, los solidarios no tienen ánimo de lucro, significando esto que no buscan el crecimiento puramente financiero de los individuos, sino que contemplan otras variables que apuntan al desarrollo humano, como la educación, la cultura, el ambiente, entre otros.

La administración municipal se encuentra gestionando ante entidades del orden nacional y departamental entre las cuales se encuentran: DPS, Incoder, Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, SENA, Caja de Compensación Familiar Comfaguajira, Corporación Autónoma de La Guajira – CORPOGUAJIRA, UARIV, Cámara de Comercio, Gobernación de La Guajira, a través de las Secretarías de Desarrollo Económico, Competitividad, y la Dirección de Planeación, con las cuales está trabajando la implementación de su Línea Estratégica “Dibulla Productiva y Generadora de empleo”.

La línea plantea la creación de modelos empresariales, a efecto de convertir al productor o al comerciante en un empresario insertado a las dinámicas de negocio que se conciben para cada proyecto en particular. Ante el dilema de

producir eficientemente y ser competitivo para enfrentarse al fenómeno inevitable de la globalización de la economía y a la cada vez más posible participación del Gobierno Central en el desarrollo integral de los sectores productivos, obliga a pensar en la necesidad de que el Gobierno municipal - articulado a lo departamental y a la comunidad - pueda facilitar los medios y contribuir a la solución de la problemática estructural que resta competitividad a los sectores; ejemplo de esto en el sector agropecuario: la titularidad de la tierra en manos de unos pocos, y los pequeños productores no poseen, lo cual origina dificultad para el acceso a recursos financieros, baja formación empresarial, carencia de canales efectivos de comercialización, ausencia de infraestructura adecuada, educación no pertinente, y deficiente investigación y adopción de tecnología<sup>31</sup>.

Es el interés del Plan de Desarrollo “Todos por el Cambio” promover una cultura para los negocios, crear las condiciones adecuadas para hacer del empresarismo y la asociatividad, estrategias a favor del crecimiento y la generación de empleo, el impulso a sectores de gran apoyo al bienestar de los Dibulleros; como el agropecuario, y de impacto económico, como el turístico. partimos de la premisa de ser un municipio bien dotado de recursos naturales, pero que no ha invertido en desarrollar otros factores con ventajas más avanzadas: talento humanos, capacidad

<sup>31</sup> Plan de Desarrollo municipal 2012-2015 “Todos por el Cambio”

técnica y tecnológica, infraestructura productiva, investigación y desarrollo, esquemas de organización empresarial; los cuales han sido incorporados en la agenda del desarrollo para los próximos años por considerarse determinantes en las iniciativas de mejoramiento de la productividad y aumento de la competitividad a nivel departamental. El municipio será un aliado del desarrollo, no un receptor. De este enfoque se definirán líneas de acción para la productividad<sup>32</sup>

En la actualidad existe la presencia de organismos de cooperación internacional como el PNUD, PMA, USAID, FUPAD y OIM, a nivel departamental los cuales vienen apoyando al Gobierno departamental y se está gestionando la articulación de proyectos con el municipio de Dibulla en aras de la consolidación de una mejor calidad de vida para los habitantes del municipio.

Por parte del gobierno departamental, en su plan de desarrollo “Primero La Guajira 2012-2015”, ha sentado las bases para la construcción del desarrollo competitivo en el departamento, para lo cual ha diseñado una estrategia de trabajo que impulsará las siguientes listas de acción<sup>33</sup>:

- La creación de clúster y cadenas productivas por áreas de producción para encadenar procesos productivos que

32 *Ibid.*

33 *Plan Departamental de empleo 2012-2013, Ministerio del Trabajo - FUPAD*

permitan agregar valor y generar empleos

- Aprovechar la diversidad étnica y cultural presente en el territorio, a través de la cual se posicionará la economía wayuu en sus prácticas artesanales, gastronómicas, artísticas y culturales.

- Generar las políticas centradas en la creación de ambientes que incentiven a las empresas a crear ventajas competitivas sostenibles en el tiempo para contribuir al incremento de la productividad y la competitividad.

- Establecer mecanismos de concertación en la construcción de herramientas para fortalecer la plataforma competitiva del departamento de La Guajira como escenario para el encuentro de empresarios de diferentes industrias y un lugar en el que comprenden que sus acciones y relaciones trascienden el alcance de un gremio o sector, para ampliar las posibilidades estratégicas en el desarrollo exportador regional.

- Hacer énfasis en la producción de alimentos para garantizar la seguridad alimentaria y nutricional, combatir el hambre y generar empleos. Aprovechando la vocación agropecuaria del sur del departamento, de la troncal del Caribe y el potencial pesquero de los cuatro municipios costeros

- Generar condiciones de desarrollo del sector agroindustrial a través de la represa del río Ranchería. Se requiere fortalecer el crecimiento de nuevas empresas, cuyas características estén basadas en

la transformación de materia prima en productos con valor agregado.

### 3.6.2. Espacios de Coordinación Existente.

En el municipio se cuenta con el consejo municipal de planeación, el comité del pacto agrario, estos dos son espacios para la planificación y elaboración de propuestas a presentar a la alcaldía, Gobernación y ministerio de Agricultura. El Nodo de pesca ha logrado articular a 23 organizaciones de pescadores del municipio están trabajando la formulación de proyectos en aras de fortalecer a los pescadores artesanales del municipio, el comité de operadores turísticos en el corregimiento de palomino, se han organizado con el fin de articular acciones que propendan por el fortalecimiento del gremio de prestadores del servicio en el corregimiento de Palomino y poder acceder a proyectos de fortalecimiento de la prestación del servicio.

La Gobernación de La Guajira en convenio con la Cámara de Comercio está trabajando en la consolidación de espacios propios de intermediación y colocación entre la oferta y la demanda laboral. En este proceso se involucran el Centro de Emprendimiento y Empleabilidad, La Guajira emprendedora G-Emprende, que es un lugar en el que interactúan los sectores privado, público y académico en aras de incrementar las oportunidades de vinculación productiva,

en especial de la población con mayor pobreza y vulnerabilidad del departamento. El primer G-Emprende Fue inaugurado en Riohacha en el 2011 y en el 2013, el centro ha orientado a 2.300 personas, de las cuales se han inscrito en la formación para el emprendimiento 1.300 de ellas. Han apoyado la formulación de 266 planes de negocio, de los cuales se han financiado 51 por un monto de \$115'000.000. En el área de empleabilidad se tenían inscritas 720 personas, de las cuales vincularon laboralmente a 64 personas

En el 2014 inicia operación el G-Emprende en el municipio de Dibulla el cual inicio sus actividades socializando el proyecto ante la alcaldía y las empresas puerto Brisa, Gecelca, DAAVON y con los microempresarios de la troncal del caribe en los corregimientos de Mingueo y Palomino. Dentro de sus estrategias para mejorar las condiciones de empleabilidad y generación de ingresos; se abrió la convocatoria para fortalecimiento de pequeñas unidades productivas y el apoyo a la creación de nuevas empresas asociativas en el municipio de Dibulla.

Tabla 17: Avances G-Emprende Dibulla.

Actividad	2014
Personas sensibilizadas	607
Inscritos en emprendimiento	204
Inscritos en empleabilidad	15
<b>Total</b>	<b>219</b>
Planes de negocios financiados	
Planes de negocios formulados	2
Empleos generados	2

Fuente: G-Emprende Dibulla.

### 3.6.3. Presupuesto municipal para el apoyo al desarrollo productivo y la generación de empleo.

El municipio de Dibulla tiene estimado los recursos inversión en el cuatrienio 2012 – 2015, la suma de \$59.434 millones de pesos de los cuales se invertirán en los sectores identificados en el plan de empleo como generadores de desarrollo económico y empleo tan solo el 8.39% distribuido así: 1.394,2 se destinaron al fortalecimiento agropecuario, acuícola y pesquero; 2.711,2 al sector turismo; empleo y desarrollo económico 878,7.

TABLA 18: Proyección Gastos Sector Agropecuario, acuícola y pesquero.

Programa Agropecuario, Acuicola y pesquero	GRAN TOTAL
Fortalecimiento del sector agrícola	210
Fortalecimiento del sector pecuario	180
Fortalecimiento pesquero	206,4
Fortalecimiento de especies menores y acuícola	120
Fortalecimiento del sector hortifrutícola	120
Transferencia de tecnología	150
Fortalecimiento institucional	237,8
Fomento al Sector Agropecuario	100
Reducción de la Pobreza en el Sector Rural	70
<b>Total</b>	<b>1.394,20</b>

Fuente: Plan de desarrollo municipal 2012-2015 todos por el cambio.

TABLA 19: Proyección Gastos en sector Turismo.

Programa Turismo	GRAN TOTAL
Planificación Turística	205,6
Fomento y Promoción Turística	200,0
Construcción, Adecuación, Mantenimiento y Dotación de Planta Turística	2.305,6
<b>Total</b>	<b>2.711,2</b>

Fuente: Plan de desarrollo municipal 2012-2015 todos por el cambio.

TABLA 20: Proyección Gastos en el sector Desarrollo Productivo y empleo.

Programa Empleo	GRAN TOTAL
Formalización Empresarial.	180
Formación para la Competencia Laboral y desarrollo económico local.	104
ExpoDibulla.	240
Fama (Fondo de Apoyo Micro empresarial y Agropecuario).	299,7
Articulación Interinstitucional.	55
<b>Total.</b>	<b>878,7</b>

Fuente: Plan de desarrollo municipal 2012-2015 todos por el cambio.

### 3.6.4. Articulación con el Ministerio de Trabajo.

Con relación a los programas y proyectos del nivel nacional, se hace clave destacar las acciones que adelanta el Ministerio del Trabajo, en el marco de la política de empleo, que tiene como objeto “promover el diseño y aplicación de estrategias, programas y proyectos para prevenir, mitigar y superar los riesgos asociados con el desempleo y la falta de ingresos de la población colombiana”<sup>34</sup>

34 Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 “Prosperidad para Todos” Tomado

Es así como el Ministerio ha desarrollado un portafolio a nivel nacional para fortalecer la gestión y los alcances de dicha política, ofreciendo programas integrales generadores de oportunidades y fortaleciendo mecanismos que promuevan las necesidades de la población.

A continuación se describen brevemente cuatro de estos programas

### Servicio Público de Empleo<sup>35</sup>

Este programa busca integrar, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, así como potenciar el uso de los instrumentos de política para que contribuyan a un encuentro más racional y eficiente entre oferta y demanda de trabajo. En este sentido, el Servicio Público de empleo es creado para ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a empleadores a contratar trabajadores apropiados bajo los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.

El Servicio de Empleo cuenta con una plataforma que se construye a través de la integración de operadores públicos y privados, para lograr el encuentro entre la oferta y la demanda laboral de manera transparente, ágil y eficiente, permitiendo agrupar la información relativa al

---

*de la página web del Ministerio de Trabajo*

<sup>35</sup> Plan Departamental de Empleo 2012-2013, Ministerio de Trabajo-FUPAD

funcionamiento del mercado de trabajo en temas como: red de servicios de empleo (normatividad, prestadores autorizados e indicadores de gestión de los centros), formación (profesional y para el trabajo); y empleo y emprendimiento (políticas activas y pasivas de empleo, certificación de competencias y emprendimiento).

### Subsidio Familiar<sup>36</sup>

Implementar la agenda de evaluación de los servicios asociados al sistema de subsidio familiar, que permita mediante estudios técnicos la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar.

Actividades:

- Diseñar el sistema de información de subsidio familiar a nivel microdato y el proceso de implementación del mismo, de acuerdo con las necesidades del Ministerio del Trabajo.
- Evaluar el impacto de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar sobre población beneficiaria de los mismos.
- Realizar cruces de información del sistema de subsidio familiar con otros sistemas de información de la seguridad social.
- Diseñar y aplicar encuestas de percepción de los servicios ofrecidos por

---

<sup>36</sup> *Ibíd.*

las Cajas de Compensación familiar

- Realizar asistencia técnica en cuanto al análisis de requerimientos del Ministerio del Trabajo a las Cajas de Compensación Familiar.
- Realizar campañas de promoción, divulgación y eventos del sistema de Subsidio Familiar. Realizar estudios de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar. Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral
- Fomentar, fortalecer y promover la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo Regionales como instrumentos de generación de información estratégica para la toma de decisiones en aspectos relacionados con el mercado laboral.

### Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral<sup>37</sup>

Fomentar, fortalecer y promover la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo Regionales como instrumentos de generación de información estratégica para la toma de decisiones en aspectos relacionados con el mercado laboral.

Actividades:

- Acompañar el proceso de creación con la identificación de los aliados

---

<sup>37</sup> Plan Departamental de Empleo 2012-2013, Ministerio de Trabajo - FUPAD

estratégicos y la fijación de compromisos por parte de estos.

- Consolidar y promover nuevos observatorios del Mercado de Trabajo. Fortalecer los Observatorios del Mercado de Trabajo.
- Prestar Asistencia Técnica para la elaboración de estudios y/o investigaciones en temas específicos de mercado de trabajo.
- Brindar capacitaciones a la medida para cada uno de los Observatorios.
- Transferir metodologías especializadas, con el fin de fortalecer el equipo técnico a nivel territorial de los observatorios.
- Realizar talleres de capacitación relacionados con estrategias gerenciales para fortalecer y dinamizar los procesos de gestión administrativa de los Observatorios.

### Formalización y protección del empleo<sup>38</sup>

Este programa pretende la generación de políticas, programas y proyectos encaminados a brindar protección integral para prevenir, reducir y superar los riesgos asociados al desempleo. Así mismo, motivar el trabajo productivo asociativo y de otras modalidades de empleo diferentes al trabajo dependiente.

Busca igualmente promover y fortalecer el incremento de la productividad del

---

<sup>38</sup> *Ibíd.*

trabajo no asalariado; la implementación de sistemas, mecanismos, modelos y procedimientos a nivel nacional para la formalización del empleo adaptados a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, las organizaciones de la economía social y solidaria, los trabajadores independientes y el autoempleo; y concertar, formular y proponer la regulación para las pre cooperativas y cooperativas de trabajo asociado y el autoempleo, velando por el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo.

A continuación se presentan algunos proyectos establecidos para los sectores más críticos:

- Programa de desarrollo de proveedores – PDP: busca mejorar la productividad y competitividad en cadenas productivas en donde coexisten grandes empresas con micro, pequeñas y medianas empresas en relaciones de proveeduría.
- Programa de formalización sectorial -promoción y asistencia técnica: El principal objetivo de este programa es promover y brindar capacitación y asistencia técnica para la formalización laboral con enfoque sectorial, trabajando mancomunadamente con los gremios o asociaciones de diferentes sectores en el país. Esto con el fin de entender las realidades propias de los sectores y brindar una asistencia técnica a la medida. A partir de este programa también se busca construir propuestas para mejorar las condiciones laborales y poder implementar alternativas para que los trabajadores

puedan tener protección y ahorros para su vejez.

- Acompañamiento de otras iniciativas de formalización: Formalización y legalización Minera y Sector Transporte (busca mejorar las condiciones laborales de los actuales conductores del sistema de transporte público colectivo que harán el tránsito al nuevo Sistema Integrado).
- Mecanismo de protección al cesante Ley 1636. Promoción y regulación de la economía social y solidaria.

### 3.7. Formulación del Plan Local de Empleo del municipio de Dibulla.

#### 3.7.1. Metodología Formulación del Plan Local de Empleo.

Frente a la problemática de empleo que viven los municipios, las comunidades toman un rol fundamental de manera decidida observando, analizando, interpretando y construyendo sobre la realidad de su entorno local, además de aprovechar sus fortalezas en recursos y la preparación del capital humano, entre otros.

Las características de cada municipio brindan oportunidades para crear un clima para la inversión y para que los empresarios encuentren mejores condiciones de competitividad y

confianza para sus capitales. Por lo tanto, es necesario descubrir la realidad de cada lugar, de las relaciones entre sus comunidades, de la forma como se pueden articular los esfuerzos de los actores, frente a un objetivo común que redunde en la generación de nuevos empleos y el aseguramiento de la calidad de vida de sus habitantes<sup>39</sup>.

Es por esta razón que la planeación participativa toma gran importancia en la formulación del Plan local de Empleo del Municipio de Dibulla, el cual se construyó con la participación activa de los actores clave del municipio.

A continuación se describen las fases de formulación del Plan Local.

#### 3.7.1.1. Fase de Sensibilización del Proceso.

Es importante tener presente que, en esta etapa, se dio a conocer el proceso de acompañamiento de asistencia técnica al departamento de La Guajira y al Municipio de Dibulla por parte de la Cámara de Comercio y el G-Emprende, quien desarrollará la asistencia técnica, buscando articular los diferentes actores locales con la importancia de su gestión en la concertación del PLE.

Se realizó reunión con el gabinete municipal y se acordó el plan de acción, los lugares donde se realizarían las reuniones,

<sup>39</sup> Plan Local de Empleo Cartilla para su formulación, Ministerio del Trabajo

mesas técnicas y encuentros con grupos focales. Se emitieron las cartas para el acompañamiento de los entes territoriales. Ver Foto1, pag. 99. Funcionarios de la Alcaldía municipal recibiendo la socialización del proyecto

#### 3.7.1.2. Fase de Socialización del Proceso.

Esta actividad se realizó el acercamiento de los actores regionales y municipales a la política de empleo y generación de ingresos.

Se procedió a la Identificación y sensibilización de aliados estratégicos., se levantó un directorio de los actores claves con el fin de facilitar la comunicación entre el equipo consultor y los actores clave, el poder enviarles con anterioridad las agendas de trabajo de las mesas o reuniones a las que asistieron, se logró establecer que cada entidad definiera sus representantes. De igual manera se brindó el espacio para enviarse información vía electrónica y poder tener acceso a las opiniones de todos los actores.

Luego se procedió a realizar el relacionamiento territorial con el fin de fortalecer a la administración municipal con los actores locales clave, lo que permitió comprometer de manera particular a cada actor evitándose la duplicidad de esfuerzos, con este relacionamiento se pudo obtener

el estado de la oferta y demanda de empleo.

Paralelamente a estas actividades se realizó el mapeo territorial, logrando identificar a los actores estratégicos como Puerto Brisa, Gecelca, Corpoguajira, DAABON, INCODER, comité de ganaderos, Nodo de Pesca, Operadores turísticos, Consejo municipal de planeación entre otros.

Una vez establecido con que actores se trabajaría la formulación del PLE se realizaron los ajustes metodológicos, que correspondieron a los efectos de la dinámica misma del proceso los cuales sirvieron para realizar la reformulación de algunos aspectos metodológicos.

Esta Fase se culminó con la conformación de la mesa técnica la cual se estableció como el estamento para la definición de agenda y compromisos a desarrollar en el proceso de formulación.

*Ver Foto 2, pag. 99. Socializando el proceso a mujer líder de víctimas del municipio*

### 3.7.1.3. Fase de Elaboración Diagnóstico Socioeconómico.

Esta fase se construyó a través de la recopilación y análisis de información secundaria, obtenida en los encuentros y en las Mesas Técnicas de Concertación, en las que los actores locales participaron y expresaron su sentir sobre la situación del empleo y, las debilidades y oportunidades que existen en el municipio entorno a la

producción de ingresos. Por último, se realizaron los encuentros de grupos focales donde se logró identificar la problemática concreta de la empleabilidad y la creación de empresas.

*Ver Foto 3, Entrevista con Líder del gremio de Pescadores y Foto 4, Entrevista presidente comité de ganaderos. Pag 99*

### 3.7.1.4. Fase de Consolidación de las Mesas Técnicas de Concertación con los actores locales principales.

En esta fase se realizó una invitación general a más de 30 instituciones y varios líderes comunitarios. Del anterior grupo, se eligió quince (15) delegados, que desempeñaron tareas relacionadas con las reuniones y la construcción de las líneas estratégicas, programáticas y fuentes de financiación del PLE.

*Foto 5. Construyendo el Plan de empleo con los representantes de los pescadores, comerciantes y agricultores*

### 3.7.1.5. Fase de formulación y consolidación del PLE.

En esta última fase, -una vez establecidas las líneas estratégicas y programáticas- las Mesas Técnicas de Concertación entraron en el proceso de formulación del PLE, basado en las potencialidades del municipio, el plan de desarrollo municipal Todos por el Cambio, el Plan de desarrollo departamental Primero La Guajira, y el que el plan regional de competitividad.

### Objetivo General.

Mejorar la articulación e integración de los sectores público-privado y académico de las entidades territoriales de orden nacional, departamental y municipal con injerencia en el municipio de Dibulla con el fin de promover la generación, la calidad del empleo, y aumentar los ingresos de la población.

### Objetivos Específicos.

- Disminuir el alto índice de informalidad y la tasa de subempleo subjetivo en el Municipio de Dibulla. Contribuir a mantener la tasa de desempleo del departamento por debajo del 7.1%.
- Implementar proyectos empresariales que mejoren el nivel de ingresos de la población desocupada.
- Incrementar las capacidades productivas, empresariales y técnicas de los jóvenes del municipio de Dibulla, de acuerdo a las potencialidades en el sector Turístico, Pesquero y agropecuario.
- Desarrollar y articular programas de formación en competencias laborales específicas, de acuerdo con la vocación del turismo, agropecuaria, pesca, acuicultura y la prestación de los diferentes servicios portuarios, a través de la articulación y concertación entre el SENA, la Universidad de La Guajira y las instituciones educativas junto con el sector productivo.
- Impulsar el desarrollo de

infraestructura y plataforma logística para la competitividad en el municipio de Dibulla.

### 3.7.1.6. Metas.

#### Metas de Gestión.

- Establecer la articulación de la mesa técnica municipal del Plan Local de Empleo y el consejo de planeación municipal.
- A través del G-Emprende incrementar y fortalecer los espacios de participación y concertación en el municipio para el fomento de la empleabilidad los diferentes corregimientos.
- Realizar convenios y alianzas público-privadas para la inclusión social y productiva de las microempresas, a través de la tercerización de productos y servicios para ofertar ante puerto brisa, Gecelca, Daabon y demás mega empresas que tengan como radio de acción el municipio de Dibulla.

#### Metas de Producto.

- Establecer una agencia pública de empleo, amparándose en el Decreto 772 del 2013.
- Dar a conocer ante las diferentes sectoriales las políticas activas de empleo lideradas por el Ministerio del Trabajo y lograr la articulación con el ministerio

- Establecer los perfiles ocupacionales de las empresas prestadoras de servicios portuarios, turísticos, pesqueros y agropecuarios e implementar su formación por competencias.

- Realizar ruedas de negocios con inversionistas con el fin de establecer dos complejos en turísticos en el municipio de Dibulla.

### 3.7.1.7. Ejes Estratégicos.

#### Estímulo al crecimiento Económico.

Este eje tiene como propósito implementar proyectos que fomenten el crecimiento económico del municipio en torno al desarrollo de los sectores turístico, Agropecuario, Pesquero y de servicios portuarios, en aras de mejorar la dinámica productiva del municipio y mejorar la gestión pública.

#### **Programa: Incremento Productivo**

Idea de proyecto. Desarrollo empresarial del Municipio de Dibulla a través de la creación de un fondo de capital semilla y riesgo para el montaje de medias empresas productoras, comercializadoras y prestadoras de servicios en los sectores pesquero, agropecuario, turístico y portuario

**Objetivo:** generar una cultura emprendedora y fortalecer el crecimiento

de medianas empresas innovadoras en el municipio de Dibulla.

**Descripción:** La idea de proyecto busca diseñar e implementar un programa de generación de cultura emprendedora en los centros educativos del municipio de Dibulla, y UNIGUAJIRA, determinando el surgimiento de jóvenes con capacidad para identificar oportunidades de negocio innovador en el municipio de Dibulla. De forma paralela, se construirá un modelo de generación de nuevas empresas y una red dinámica innovadora en los sectores Turístico, Pesquero, agropecuario y servicios portuarios. A partir de la implementación de clúster, es modelo contara con el apoyo de una estructura de financiación a través de capital semilla para el establecimiento y consolidación de empresas dinámicas e innovadoras de habitantes del municipio de Dibulla.

**Estado:** Idea.

**Entidades vinculadas:** Alcaldía de Dibulla, Gobernación, Universidades, Instituciones educativas, Min comercio, Min agricultura, Fundación Hechos de Vida, AgrofucoL.

**Entidad líder:** Alcaldía de Dibulla, Fundación Hechos de Vida.

**Localización:** Municipio Dibulla.

**Actividades principales:** formación en cultura de emprendimiento innovador, apoyos con recursos económicos provenientes del fondo de riesgo y capital semilla para la constitución de 5 medianas

empresas.

**Empleos estimados:** 100 directos y 700 indirectos.

**Valor del proyecto:** \$5.000.000.000

**Horizonte en el tiempo:** 2015 – 2020.

**Idea de proyecto 2.** Construcción y puesta en operación de la cadena de frío en el municipio de Dibulla.

**Objetivo:** Garantizar la refrigeración y conservación del pescado capturado en las faenas de los pescadores artesanales del municipio.

**Descripción:** La idea de proyecto busca la construcción de cuatro cuartos fríos en el municipio de Dibulla, con el fin que los pescadores tengan un centro de acopio del producto permitiéndoles conservar el pescado capturado, realizar una óptima comercialización, establecer un precio justo para la venta y generar oportunidades a través del procesamiento y fileteo.

**Estado:** Idea.

**Entidades vinculadas:** Alcaldía de Dibulla, Gobernación, Universidades, Instituciones educativas, Min comercio, Min agricultura, Nodo de pesca, FUNDEVISA.

Entidad líder: Alcaldía de Dibulla, Nodo de Pesca.

**Localización:** Municipio Dibulla.

**Actividades principales:** Creación de cuartos fríos en Palomino, Mingueo, La Punta de los remedios y Dibulla; procesamiento y fileteo; definición de rutas y transporte.

**Empleos estimados:** 40 directos y 400 indirectos.

**Valor del proyecto:** \$500.000.000.

**Horizonte en el tiempo:** 2015 – 2020.

**Eje estratégico Promoción del emprendimiento.**

**Programa 1:** Dibulla municipio de Gente Emprendedora e Innovadora

Este programa tiene como propósito acercar al ciudadano Dibullero a los procesos de emprendimiento encadenados con ciencia y tecnología. Brindándole herramientas necesarias para una utilización eficiente de recursos, humanos, técnicos y tecnológicos para incrementar la productividad y lograr entrar a competir en mercados nacionales e internacionales, desarrollando mentalidad emprendedora, se eleven los ingresos y se generen nuevos empleos en los sectores productivos que se han identificado como potenciales del municipio ( Pesquero, Turístico, Agropecuario y servicios portuarios)

**Idea de Proyecto 1:** Diseño e Implementación de estrategias emprendedoras para la generación de

ingresos y empleo a provechando la potencialidad de los sectores pesquero, agrícola, turístico y de servicios portuarios en el municipio de Dibulla utilizando la ciencia, tecnología e innovación.

**Objetivo:** implementar estrategias en para la identificación de emprendimientos que generen ingresos y empleo a la población víctima y vulnerable, joven e indígena en el municipio de Dibulla, que permitan potenciar las capacidades productivas a través de la utilización de la ciencia, tecnología e innovación para crear unidades productivas que se puedan encadenar con la mediana y gran empresa del municipio del caribe.

**Descripción:** identificación de participantes del Proyecto, formación acorde con el perfil del emprendimientos a implementar, Formación para el trabajo y emprendimiento, innovación, sistemas operativos tecnológicos; Inteligencia financiera y emocional.

**Estado:** Idea.

**Entidades vinculadas:** Alcaldía Dibulla, MINTICS, Gobernación, SENA.

**Entidad líder:** Alcaldía.

**Localización:** Municipio de Dibulla.

**Empleos estimados:** 200 empleos directos y 800 indirectos.

**Valor del proyecto:** \$ 10.000.000.000.

**Horizonte en el tiempo:** 2015 – 2018.

**Idea de Proyecto 2:** Construcción de posadas ecoturísticas en los lugares con mayor atracción turística, importancia ecológica y de preservación.

**Objetivo:** Construir cinco posadas eco turísticas mediante el estilo de arquitectura sostenible y de aprovechamiento del paisaje natural.

**Descripción:** Se construirán cinco posadas típicas ecoturísticas que brindaran al turista un espacio recreado con la cultura étnica e interacción con el paisaje y medioambiente

**Estado:** Perfil.

**Entidades vinculadas:** Alcaldía Dibulla, Gobernación, Ministerio de Comercio, Fundación País Verde.

**Entidad líder:** Alcaldía, Fundación País verde.

**Localización:** Municipio de Dibulla.

**Empleos estimados:** 25 empleos directos y 200 indirectos.

**Valor del proyecto:** \$ 1.500.000.000.

**Horizonte en el tiempo:** 2015 – 2018.

**Eje estratégico Formación y capacitación laboral.**

**Programa 1:** Formación del talento humano para el empleo.

Este programa se enfoca según los perfiles ocupacionales y de capacidades laborales que los habitantes del municipio de Maicao demanden para acceder a empleos en los sectores pesqueros, Agroindustrial, Marino Costero, turístico y en servicios portuarios.

**Proyecto 1:** Formación por competencias a los estudiantes de la básica, media y superior, teniendo en cuenta el potencial en los sectores marino costero, Turístico, agroindustrial y servicios cada municipio.

**Objetivo:** identificar la vocación productiva y los perfiles ocupacionales para formar a los jóvenes. Descripción: el conocimiento de las necesidades de cada municipio en cuanto a su actividad productiva, las características de su aporte a la economía municipal y los perfiles laborales requeridos darán las pautas para implementar el plan de formación y articular los programas de capacitación y formación con las instituciones educativas públicas y privadas del departamento.

**Estado:** Idea.

**Entidades vinculadas:** Alcaldía de Dibulla, Gobernación de La Guajira, SENA, UNIGUAJIRA, ESAP Instituciones educativas del municipio de Dibulla,

G-Emprende

**Entidad Líder:** Alcaldía de Dibulla.

**Localización:** Municipio de Dibulla.

**Actividades principales:** Brindar formación por competencias en los establecimientos educativos, dependiendo la vocación productiva de cada territorio.

**Empleos estimados:** 50 directos y 450 indirectos.

**Otras metas:** 500 jóvenes formados en un área específica en capacidad de generar oportunidades de negocios.

**Valor del proyecto:** \$2.000'000.000.

**Horizonte en el tiempo:** 2015- 2017.

**Proyecto 2:** Despertar y potencializar desde edades tempranas competencias, habilidades y capacidades de indagación e inventiva.

**Objetivo:** Generar competencias de ciencia, innovación y tecnología en los niños y jóvenes del municipio de Dibulla.

**Descripción:** brindar asesoría a los niños y jóvenes estudiantes de la básica, media y superior en proyectos de investigación articulados con las potencialidades del municipio apoyándose en la ciencia y la

tecnología para diversificar los productos y sacar al mercado procesos innovadores.

**Estado:** Idea

**Entidades vinculadas:** Alcaldía, ministerio de Educación, Gobernación de La Guajira, Universidad de La Guajira, G-Emprende.

**Entidad Líder:** Alcaldía, G-Emprende.

**Localización:** Municipio de Dibulla

**Actividades principales:** formar a niños y jóvenes investigadores en el municipio de Dibulla.

**Empleos generados:** Por estimar.

**Valor del proyecto:** \$5.000.000.000.

**Horizonte en el tiempo:** 2015 -2021.



*Foto1. Funcionarios de la Alcaldía municipal recibiendo la socialización del proyecto. Foto 2. Socializando el proceso a mujer líder de victimas del municipio. Foto 3. Entrevista con Líder del gremio de Pescadores. Foto 4. Entrevista presidente comité de ganaderos. Foto 5. Construyendo el Plan de empleo con los representantes de los pescadores, comerciantes y agricultores.*

## 4. Conclusiones y recomendaciones.

Al terminar la investigación y después de analizar con detenimiento las diferentes variables de los procesos se encontraron algunos puntos a tener en cuenta en el proceso de aplicar la investigación:

- Al poner en marcha la estrategia de empleabilidad se debe definir muy bien el perfil de cada persona desde el punto de vista de empleo o emprendimiento, con el fin disminuir las tasas de ausentismo o deserción en el personal encaminado a la capacitación formal, este punto es de vital importancia para fortalecer los indicadores de empleabilidad.
- Implementar la construcción del perfil vocacional a los participantes, este proceso fusiona las habilidades y competencias de la persona con sus características de personalidad y la vocación para cada uno de los oficios existentes, con un enfoque hacia la definición del plan de vida.
- La oferta académica en la región va de la mano con los sectores productivos identificados, sin embargo las empresas aún no se sincronizan con la prospectiva del departamento, por lo tanto se deben incluir unas actividades de socialización con los empresarios para que conozcan hacia que le apunta La Guajira.
- Es indispensable fortalecer a G-Emprende como organización reverenciadora de empleo muy enfocada a empleos técnicos, tecnólogos y oficios, la cual debe utilizar los insumos entregados en esta investigación y operativizar los servicios de capacitación, búsqueda, referenciación y seguimiento a la ruta de formación y empleo de cada uno de las personas que se involucren en el proceso, esto permitirá validar cada uno de los procesos realizados.
- G-Emprende debe realizar convenios administrativos con el SENA y las instituciones educativas bien sean nativas o de otras regiones, esto permite ampliar la oferta institucional y de esta manera ofrecer perfiles acorde a los requeridos.
- Las becas o ayudas económicas a los participantes en los programas de formación para el trabajo del centro, podrían ser un agente diferenciador de los servicios prestados y permite realizar un seguimiento los procesos realizados.
- El proceso de socialización del programa de empleabilidad de G-Emprende se debe liderar con más agresividad entre las empresas de la región, aún existe desconocimiento de los alcances y servicios.

# 4. Conclusiones y recomendaciones

- Las salas empréndete del SENA y su homóloga la unidad de emprendimiento de La Universidad de La Guajira, son escenarios de trabajo que se convierten en proyectos productivos que dinamizan la economía del país y generan empleos.

Fortalecer la unidad de emprendimiento de la Uniguajira permitiría a sus estudiantes y egresados participar activamente en el ecosistema de emprendimiento regional y nacional, se pierden muchas oportunidades por la no participación activa de la unidad.

Al finalizar esta investigación se encontraron los siguientes puntos relevantes:

- 22 establecimientos educativos referenciados por el SNIES en los diferentes municipios del Departamento, con una oferta amplia para los diferentes perfiles ocupacionales solicitados por los empresarios, apoyados por el SENA con una oferta para el primer trimestre de 2014 de 63 cursos y proyección de 12 emprendimientos con el programa de jóvenes rurales.

- Se concertaron y priorizaron los sectores productivos entre la CNC, la Gobernación de la Guajira la CRC y el plan CTEI, logrando así un direccionamiento estratégico para cada sector involucrado.

- Las diferentes investigaciones sobre empleabilidad realizadas en la Guajira por el PNUD, Cámara de Comercio de La Guajira, Universidad de La Guajira, ha

logrado involucrar en la temática a todos los actores responsables.

- La creación de dos agencias de empleo adicionales a la del SENA en Comfaguajira y la Fundación Guajira Competitiva

El gran interrogante a resolver es como y quien podrá integrar estos procesos y como se hace extensivo a los 15 municipios.

Debe existir un ecosistema de empleabilidad operando con las diferentes entidades que lo conforman e integrando a través del observatorio del mercado laboral de La Guajira, esto permitirá conocer oportunamente los resultados, gestiones y el desarrollo de las herramientas indispensables para el mejoramiento de la empleabilidad, productividad y potencial productivo lo cual necesariamente conducirá al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del departamento.

En cuanto al Plan Local de Empleo del Municipio de Dibulla se recomienda:

- Institucionalizar la Mesa Técnica de Empleo y Generación de Ingresos del Municipio de Dibulla como una instancia que se dedique a realizar el acompañamiento, seguimiento y apoyo en la ejecución de los proyectos que se incluyan en el Plan Local de Empleo y en general de la política de desarrollo económico y de empleo.

- Establecer la gerencia de formulación, gestión y operación de los proyectos, en cabeza de la Secretaría de Planeación Municipal, en conjunto con las instituciones que estén en capacidad para la puesta en marcha de los proyectos que hacen parte del PLE y los que se requieran incorporar.

- Crear la oficina de empleo del municipio la cual debe ser la encargada de difundir e implementar la política pública de empleo.

- Promover la creación de cadenas productivas en los sectores agrícola, pecuario, pesquero, para encadenar procesos productivos que permitan agregar valor y generar empleos.

- Articular acciones con el Ministerio del Trabajo, en aras de incidir en disminuir la informalidad y aumentar la formalización laboral y empresarial, de igual manera establecer estrategias conjuntas para mejorar los índices de inclusión social y de calidad de vida de los habitantes del municipio.

- Implementar mecanismos que fortalezcan la plataforma competitiva del municipio, en los sectores turísticos, servicios portuarios, agropecuarios y pesqueros.

- Gestionar ante la universidad de la Guajira La apertura de una sede que se concentre en carreras afines al sector Marino costero, agropecuario, Turístico y de servicios portuarios.

- Fomentar la creación de empresas de servicios portuarios en las áreas de: las encargadas de realizar el Amarre; Estibadoras; Remolcados; Manejo de Residuos; Agencias Consignatarias; Transitarías; Navieras.

- El municipio de Dibulla debe transformar el pensum académico de sus instituciones educativas acordes con las actividades económicas que presentan un potencial desarrollo como son en los sectores marino costero, agropecuario y de servicios portuarios.

- La formación para el trabajo debe enfocarse en lo referente a programas que formen a los jóvenes en lo relacionado a: Remolque Portuario; Manipulación y Transporte de mercancías; Manejo y disposición de residuos líquidos y sólidos generados en buques; Prevención y control de emergencias portuarias; Ordenación, coordinación y control de tráfico portuario; Practicaje; Administración en tráfico marino; Estrategias y Buenas prácticas de Avituallamiento y Aprovechamiento.

- Se debe crear la secretaria de turismo entidad que se encargara de gestionar recursos los recursos necesarios para los diseños y construcción de la infraestructura turística del municipio, atracción de inversionistas en este sector, se encargue de divulgar, promover y promocionar el turismo en los diferentes sectores de atracción turística, diseñar las estrategia para el desarrollo turístico en el municipio

## 5. ANEXOS.

### FICHA TÉCNICA.

Para realizar la investigación se utilizó como herramienta la encuesta

### FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA.

#### DISEÑO MUESTRAL.

**Determinar Universo:** La población está comprendida por las 22.007 empresas que están registradas en los municipios de Barrancas, Dibulla, Riohacha y Maicao, la cual es la zona de la delimitación de la investigación.

**Universo determinado:** 22.007.

**Determinar Tamaño Muestra:** 61 empresas seleccionadas bajo el método de muestreo discrecional.

La distribución porcentual de la muestra es la siguiente.

MUNICIPIO	No. EMPRESAS	%
RIOHACHA	40	65,57%
MAICAO	9	14,75%
BARRANCAS	6	9,84%
DIBULLA	6	9,84%
TOTAL	61	100,00%

**Seleccionar Método de Muestreo:** el tipo de muestreo aplicado es el discrecional, ya que la muestra es seleccionada por el criterio del investigador (número de activos y empleados) y las técnicas estadística utilizadas son la Entrevista personal y visita formulada

# 5. Anexos

**DISEÑO DEL CUESTIONARIO**

**Contenido de preguntas:** Ficha de caracterización (Encuesta empresarial)

**Tipo de preguntas:** Abiertas, cerradas y dicotómicas

**Secuencias de preguntas:** Al inicio del cuestionario se debe incluir una presentación solicitando la cooperación del encuestado y especificando los objetivos de la investigación, quién la realiza y una declaración explícita de que la información que se facilita tendrá un tratamiento global.

**Prestest:** Si

**Revisión y cuestionario final:** Si

**ORGANIZACIÓN Y REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

El proceso estará organizado por el Investigador y el trabajo de campo se realizara a través de un profesional con experiencia en el tema, asignado por la Cámara de Comercio de La Guajira.

**CREACIÓN BASE DE DATOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

La creación de la base de datos y el análisis estará a cargo del Investigador y el profesional asignado.

**INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS INFORME FINAL**

La interpretación y el informe final a cargo del Investigador y el profesional asignado.

**Modelo de encuesta****ENTREVISTA A EMPRESAS UBICADAS EN EL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA**

**(Municipios de Riohacha, Maicao, Barrancas y Dibulla)**

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**CIUDAD:** \_\_\_\_\_

**DEPARTAMENTO:** \_\_\_\_\_

**EMPRESA:** \_\_\_\_\_

**SECTOR:** \_\_\_\_\_

**FUNCIONARIO:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**ENTREVISTA No.** \_\_\_\_\_

**1. ¿Actividad a la que se dedica la empresa?**





9. ¿Dentro de las proyecciones de crecimiento de la empresa en los próximos años, requerirá algunos perfiles adicionales a los ya existentes? ¿Cuáles?


Observaciones:

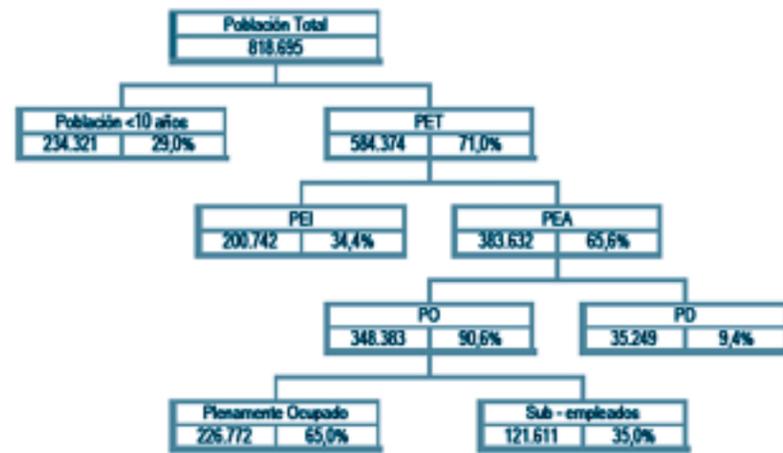

La fuente secundaria utilizada para representar los datos estadísticos de la nación y el departamento de La Guajira fueron suministrados por la red OMERT<sup>40</sup> (Observatorio Regionales del Mercado del Trabajo) en su investigación “Diagnostico del mercado laboral en la Guajira” realizado entre el 2011 y el 2012.

Concepto	2006	2007	2008	2009 p	2010 pr
<b>Proporciones</b>					
% población en edad de trabajar	70,2	70,7	70,9	71,2	71,4
Tasa global de participación	53,8	48,1	49,2	50,5	52,6
Tasa de ocupación	50,0	40,7	41,3	42,4	43,6
Tasa de desempleo	7,1	15,5	15,9	10,4	5,2
T.D. Aberto	5,8	13,3	14,2	9,1	6,1
T.D. Oculto	1,3	2,2	1,7	1,3	0,8
Tasa de subempleo	28,7	34,1	25,1	30,1	31,7
Insuficiencia de horas	4,8	11,1	5,6	5,9	7,7
Empleo inadecuado por competencias	9,7	23,0	18,2	15,7	17,7
Empleo inadecuado por ingresos	27,0	30,4	23,1	28,2	30,0
<b>Valores absolutos</b>					
Población total	708.673	735.374	763.439	791.027	818.695
Población en edad de trabajar	497.135	520.535	541.625	563.107	584.374
Población económicamente activa	267.634	250.565	262.243	329.163	333.632
Ocupados	248.578	211.716	223.814	294.868	348.383
Desocupados	19.136	38.849	42.429	34.295	35.249
Abiertos	15.633	33.284	37.815	29.988	32.346
Ocultos	3.473	5.565	4.614	4.308	2.904
Inactivos	229.452	269.970	275.382	233.947	230.742
Subempleados	76.730	85.451	66.904	83.005	121.611
Insuficiencia de horas	12.861	27.736	14.824	19.466	29.496
Empleo inadecuado por competencias	25.841	57.746	48.335	51.684	58.075
Empleo inadecuado por ingresos	72.360	76.173	61.527	82.744	114.944

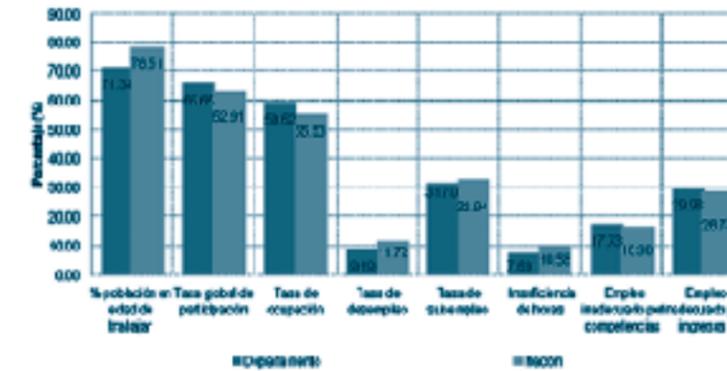
Fuente: Encuesta Continua de Hogares y Gran Encuesta Integrada de Hogares. Dane

40 Ministerio de trabajo.

ESTRUCTURA ECONÓMICA POBLACIONAL 2010 –LA GUAJIRA

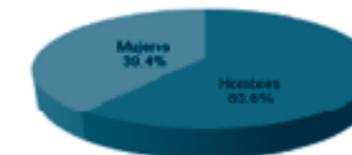


Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Hogares y Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Hogares y Gran Encuesta Integrada de Hogares, Dane

Población ocupada por sexo



Fuente: Elaboración propia, con base en ECH y GEH, Dane

Mercado laboral de La Guajira VS. La Nación

Al comparar el comportamiento estructural de la fuerza laboral del departamento con la realidad nacional, en el año 2010, se evidencian diferencias significativas, en cuanto al porcentaje de la población en edad de trabajar: mientras, el departamento se ubica en el 71,33%, la Nación en 78,51%, registrándose una diferencia de 7,3 puntos porcentuales. En cuanto a la tasa global de participación el departamento está por encima del porcentaje nacional en 2,74 puntos porcentuales, el departamento registró 65,63% y la Nación 62,91%.

Por otro lado, la tasa de ocupación del departamento fue de 59,62%, ubicándose por encima de la tasa nacional que fue de 55,63%, es decir en 4,07 puntos porcentuales. Por el contrario la tasa de desempleo registrada en el 2010 fue de 9,19% comparada con un 11,72% de la Nación, lo que implica 2,53 puntos porcentuales por debajo de la tasa nacional. Así mismo, la tasa de subempleo se ubicó en 31,70% y la nacional en 32,94%. Sin embargo, al analizar los tipos de subempleo el departamento está por encima en empleo inadecuado por competencias y por ingreso, con tasas del 17,73% y 29,98% respectivamente, comparadas con 17,28% y 28,74% de la Nación.

Lo anterior indica que el departamento debe implementar acciones que permitan el mejoramiento de las competencias laborales y la calidad de los empleos productivos.

Del total de los 348.383 guajirinos ocupados en 2010, el 60,6% eran hombres y el 39,4% mujeres, una distribución que guarda gran similitud con el nivel nacional (hombres 59,6% y mujeres 40,4%).

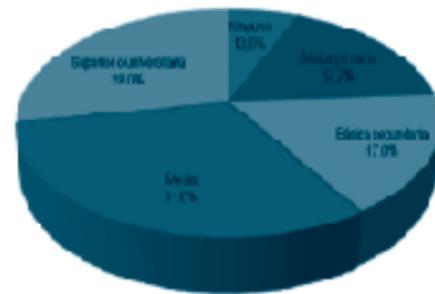
En lo concerniente a la distribución etárea, la población ocupada del departamento, en el año 2010 está distribuida de la siguiente manera: 49.285 jóvenes, entre 10-19 años, que representan el 14,15%; 81.329 entre los 20-29 años, el 23,34%; 75.900, entre 30-39 años, el 22,65%; 91.545, entre los 40-54 años, el 26,28%, y 47.350, de 55 años y más, representando el 13,58%. Lo que indica que la población ocupada del departamento es relativamente joven, en su gran mayoría, ya que el 50,14%, está en el rango de 10-39 años.

En este sentido, el departamento evidencia una relativa similitud con los indicadores nacionales, si se tiene en cuenta que el 55,60% de la población ocupada está en el rango de 10-39 años de edad.



## Desocupados por nivel educativo

Para el año 2010, el 31% de los 35,219 desocupados en el departamento ostentaba formación en educación media, el 28% registra formación superior o universitaria, el 17% básica secundaria y un 10,6% no tiene ningún tipo de educación.



Fuente: Elaboración propia, con base en ECH y GEIH, Dane

### ¿Cómo se mide el empleo en Colombia?<sup>41</sup>

El DANE, a través de la Encuesta Continua de Hogares, investigación que permite conocer el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo de la población del país. Es así como se determinan algunas variables sociodemográficas, tales como, educación, sexo, estado civil, tasa de desempleo, tasa de ocupación, tasa de subempleo, rama de actividad, profesión e ingresos, entre otras. La investigación se realiza con una periodicidad semanal para las trece ciudades y áreas metropolitanas y mensuales para el total nacional, cabecera y resto.

### ¿Cuál es la población en edad de trabajar (PET)?

Este segmento está constituido por las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

### ¿Cuál es la población económicamente activa (PEA)?

También se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de

trabajar que trabajan o están buscando empleo.

### ¿Cuál es la población económicamente inactiva (PEI)?

Comprende a todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar), personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

### ¿Quiénes son los ocupados (OC)?

Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

- Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia.
- Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.
- Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

<sup>41</sup> [www.DANE.gov.co](http://www.DANE.gov.co)

**¿Quiénes son los ocupados temporales?**

Están constituidos por las personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año.

Desocupados (DS): son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

Desempleo abierto:

Sin empleo en la semana de referencia.

Hicieron diligencias en el mes.

Disponibilidad.

Desempleo oculto

Sin empleo en la semana de referencia.

No hicieron diligencias en el mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento.

Disponibilidad.

**¿Qué es el subempleo y cuáles son las condiciones de empleo inadecuado?**

1. Subempleo por insuficiencia de horas

Ocupados que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales

2. Condiciones de empleo inadecuado

Por competencias

Por ingresos

**¿Cómo se puede clasificar las población desempleada?**

Cesante. Es la persona que habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas se encuentra desocupada buscando empleo.

Aspirante. Es la persona que busca trabajo por primera vez.

**¿Qué es el porcentaje de PET?**

Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total.

**¿Qué es la Tasa global de participación?**

Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

**¿Qué es la Tasa bruta de participación?**

Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen el mercado laboral, frente al número de personas que integran la población total.

**¿Qué es la Tasa de desempleo?**

Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Está compuesta por:

a) Tasa de desempleo abierto:

b) Tasa de desempleo oculto:

**¿Qué es la Tasa de ocupación?**

Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

Tasa de subempleo: Es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S), y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Está compuesta por:

· Tasa de subempleo por insuficiencia de horas

· Tasa de subempleo por condiciones de empleo inadecuado

· Tasa de subempleo competencias

## 6. BIBLIOGRAFIA

*DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2012). Boletín de Prensa: principales indicadores del mercado laboral. Bogotá D. C: Dirección de Metodología y Producción Estadística.*

*RED ORMET, Red de observatorios laborales del mercado regional (2012). Diagnóstico del mercado laboral de la Guajira. Bogotá D.C. DPS, Ministerio de Trabajo, PNUD.*

*John Durston, El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural, CEPAL, Santiago de Chile, 2002 Pág. 25*

*DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares por departamento, 2012.*

*Plan del empleo del Departamento de La Guajira 2012 – 2013*

*DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.*

*Plan Departamental de Desarrollo 2012-2015 “La Guajira Primero”.*

*Plan de Desarrollo Municipal de Dibulla 2012-2015 “Todos por el Cambio”*

*Agenda de competitividad Oportunidades de inclusión productiva para la población en situación de pobreza y vulnerabilidad.*

*Plan del empleo del Departamento de La Guajira 2012 – 2013*

# 6. Bibliografía

DANE. *Boletines de Mercado de Trabajo. DANE. Encuesta Nacional Agropecuaria. DANE. NBI por municipios.*

ORMET, *Diagnostico del Mercado Laboral, 2010.*

ORMET, *Boletín No.1 La Guajira, 2013*

Rebollo Cuisman Jorge. 2012. *Educación auto sostenible el Nuevo Paradigma. PNUD. Megaproyectos, 2011.*

*Plan de competitividad. La esquina suramericana de las oportunidades.*

MINTRABAJO, *Plan Local de Empleo Guía para su Formulación 2012*

MINTRABAJO, *Plana Departamental de Empleo de La Guajira 2013.*

Cardenas, M. J. (4 de julio de 2014). *www.eltiempo.com*. Obtenido de [www.eltiempo.com: http://www.eltiempo.com/archivo/documento-2013/MAM-4042593](http://www.eltiempo.com/archivo/documento-2013/MAM-4042593)

Escobar, J. C. (25 de junio de 2014). *http://www.slideshare.net/*. Obtenido de [http://www.slideshare.net/: http://www.slideshare.net/margarita000/metodologia-de-formacion-globalizada-y-practica](http://www.slideshare.net/margarita000/metodologia-de-formacion-globalizada-y-practica)

*http://www.culturaemedellin.gov.co/*. (25 de MAYO de 2014). Obtenido de [http://www.culturaemedellin.gov.co/: http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/CulturaE/Paginas/Formacionparaeltrabajo.aspx](http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/CulturaE/Paginas/Formacionparaeltrabajo.aspx)

*http://www.me.gov.ar/*. (25 de junio de 2014). Obtenido de <http://www.me.gov.ar/>: [http://www.me.gov.ar/curriform/publica/pen\\_edutrab\\_encuadre.pdf](http://www.me.gov.ar/curriform/publica/pen_edutrab_encuadre.pdf)

*Plan CTEI depto de La Guajira*. (23 de junio de 2014). Obtenido de <http://www.laguajira.gov.co/>: [http://www.laguajira.gov.co/web/attachments/316\\_Plan%20de%20Ciencia%20Tecnolog%C3%ADa%20e%20Innovaci%C3%B3n%20de%20La%20Guajira%202013%20%E2%80%932018.pdf](http://www.laguajira.gov.co/web/attachments/316_Plan%20de%20Ciencia%20Tecnolog%C3%ADa%20e%20Innovaci%C3%B3n%20de%20La%20Guajira%202013%20%E2%80%932018.pdf)

*presidencia.gov.co*. (23 de JUNIO de 2014). Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/>: <http://wsp.presidencia.gov.co/sneci/institucionalidad/Paginas/comisiones-regionales>.

*snies.mineduccion.gov.co*. (23 de junio de 2014). Obtenido de [snies.mineduccion.gov.co](http://snies.mineduccion.gov.co/): <http://snies.mineduccion.gov.co/consultasnies/programa/buscar.jsp?control=0.9077546536396938>

*trabajarytrabajar.com*. (25 de junio de 2014). Obtenido de [trabajarytrabajar.com](http://trabajarytrabajar.com): <http://trabajarytrabajar.com/blog/2012/01/20/oferta-educativa-sena-2013-primera-convocatoria>

*www.corporacioncec.org.c*. (25 de mayo de 2014). Obtenido de [www.corporacioncec.org.c](http://www.corporacioncec.org.c): <http://www.corporacioncec.org.co/proyectos/eventos-comerciales/eventos.html>

*www.fao.org*. (12 de mayo de 2014). Obtenido de <http://www.fao.org/forestry/aridzone/60838/es/>: <http://www.fao.org/forestry/aridzone/60838/es/>

*www.mincit.gov.co*. (29 de mayo de 2014). Obtenido de [www.mincit.gov.co](http://www.mincit.gov.co): <http://www.mincit.gov.co/minindustria/publicaciones.php?id=16400>

*www.ptp.com.co*. (29 de mayo de 2014). Obtenido de [www.ptp.com.co](http://www.ptp.com.co): <http://www.ptp.com.co/contenido/contenido.aspx?catID=607&conID=1>

