



*Al servicio
de las personas
y las naciones*



Megaproyectos

**Oportunidades de inclusión productiva
para poblaciones en situación de
pobreza y vulnerabilidad de La Guajira**

PNUD - LA GUAJIRA

Megaproyectos

Oportunidades de inclusión productiva
para poblaciones en situación de
pobreza y vulnerabilidad de La Guajira



**Megaproyectos. Oportunidades de inclusión productiva
para poblaciones en situación de pobreza y vulnerabilidad de La Guajira**

©Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD Colombia
Primera Edición

ISBN: 978-958-8758-25-1

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO – PNUD COLOMBIA

Bruno Moro

Coordinador Residente y Humanitario y Representante del PNUD

Silvia Rucks

Directora de País

Fernando Herrera Araújo

Coordinador Área Pobreza y Desarrollo Sostenible

Xavier Hernández

Oficial de Programa

Diana Alexandra Gutiérrez

Coordinadora Nacional Proyecto Desarrollo Económico Incluyente DEI

Consuelo Corredor

Asesora PNUD

Carol Barragán Osorio

Oficial de Monitoreo y Evaluación Proyecto Desarrollo Económico Incluyente DEI

Eliana Melo

Coordinadora Territorial La Guajira

Anahel Hernández

Profesional de Apoyo Local en La Guajira Proyecto Desarrollo Económico Incluyente DEI

Elizabeth Yarce

Asesora de Comunicaciones PNUD

**INVESTIGADORES:
FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA GUAJIRA REALIZAR**

Abel Rodríguez Rivera

Investigador

César Arismendi Morales

Investigador



AGRADECIMIENTOS

GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA
DEPARTAMENTO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL - DPS
COGESTORES RED UNIDOS LA GUAJIRA
COMFAGUAJIRA
MPX (Durante el 2012 la empresa MPX realizó el cambio de su razón social, hoy se denomina CCX Colombia S.A.)
HOTEL WAYA GUAJIRA
SALINAS DE MANAURE LIMITADA
PUERTO BRISA S.A.
UNIÓN TEMPORAL DEL NORTE
UNIÓN TEMPORAL TURISMO GUAJIRO
UNIÓN TEMPORAL AGUAS PARA LA GUAJIRA
UNIÓN TEMPORAL DEPORTE GUAJIRO

Alfonso Ortega Soto
Edición y corrección de estilo

Eliana Melo
Anahel Hernández
Marcelo Ortega
Fotografía

Diseñum Tremens
Diseño

Grupo Arista Comunicaciones
Impresión

El presente documento es el resultado de un esfuerzo colaborativo entre las entidades aliadas: Gobernación de La Guajira, PNUD, Unidad Territorial del Departamento para la Prosperidad Social DPS en La Guajira, Red Unidos y Fundación para la Investigación y Desarrollo de La Guajira Realizar.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Oficina Colombia
Dirección: Avenida 82 N° 10 – 62, piso 3 Bogotá D.C., Colombia
Página Web: www.pnud.org.co

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 del PNUD.

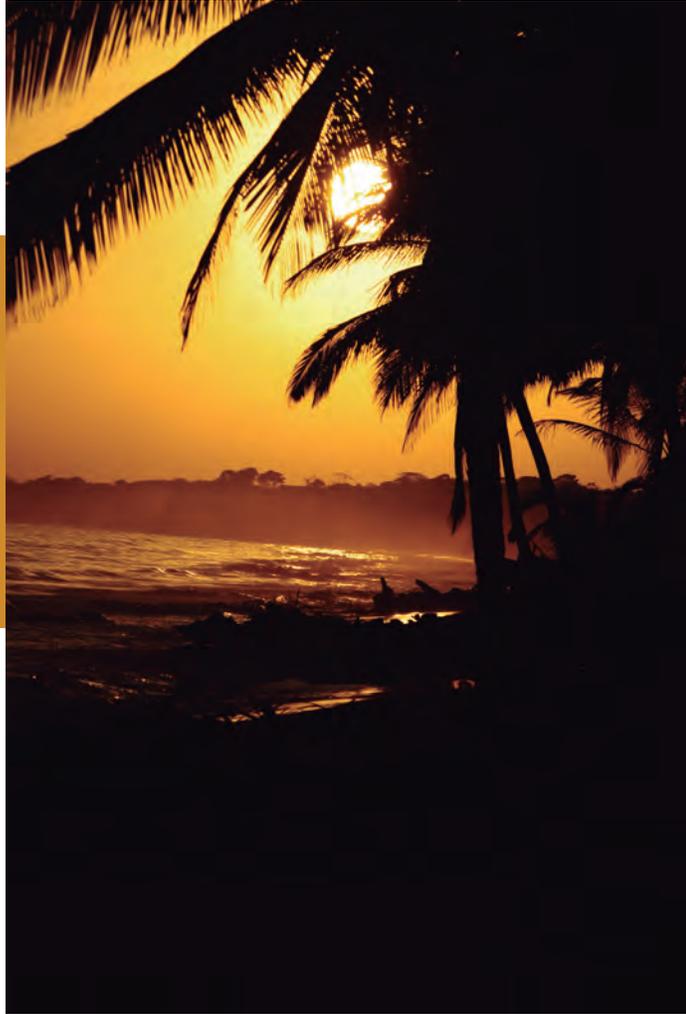
Las opiniones expresadas en este estudio son de exclusiva responsabilidad del equipo de investigadores del Proyecto Desarrollo Económico Incluyente y no comprometen al PNUD ni su Junta Directiva.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	7	Los megaproyectos públicos	59
Introducción	10	Plan de Infraestructura Educativa	60
Capítulo I.		Plan de Infraestructura Turística	61
Marco de referencia	13	Plan de Infraestructura Deportiva	62
		Plan Departamental de Agua Potable	63
Capítulo II.		Nivel de inversión	64
El contexto regional	19	Generación de empleo	64
Características demográficas	23	Perfiles ocupacionales demandados por los megaproyectos	66
Características de la producción	24	Convergencia entre perfiles requeridos y la oferta laboral	68
El mercado de trabajo	25	Capítulo VI.	
Población en edad de trabajar	25	Convergencias entre la demanda laboral y oferta educativa pertinente	73
Tasa global de participación	25		
Tasa de ocupación	25	Conclusiones y recomendaciones	86
Tasa de desempleo	26		
Tasa de subempleo subjetivo	26	Bibliografía	90
La movilidad laboral	27		
Capítulo III.		Anexos	95
Aspectos metodológicos	29	Caracterización de los perfiles ocupacionales en la construcción	97
		Caracterización de los perfiles ocupacionales en minería de carbón a cielo abierto	100
Capítulo IV.		Caracterización de los perfiles ocupacionales - Hotelería y turismo	111
La oferta laboral	35	Caracterización de los perfiles ocupacionales portuarios	121
Población en edad de trabajar (18-60 años)	38	Glosario	125
Población económicamente activa	39		
Población ocupada	39		
Población económicamente inactiva	42		
Experiencia laboral y expectativas de formación para el trabajo	42		
Capítulo V.			
La demanda laboral	49		
Megaproyectos promisorios	51		
Los megaproyectos privados	52		
Complejo minero de MPX	53		
Puerto Brisa S.A.	54		
Reconstrucción y operación privada de las salinas de Manaure	56		
Hotel Waya Guajira de Albania	58		

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

Tabla 1.	Indicadores sociales de La Guajira	21	Tabla 27.	Plan de Infraestructura Turística	61
Tabla 2.	Cuentas departamentales - La Guajira. Valor agregado, por grandes ramas de actividad económica. (%)	24	Tabla 28.	Plan Departamental de Infraestructura Deportiva	62
Tabla 3.	La Guajira. Riohacha, Indicadores del mercado laboral. En %	26	Tabla 29.	Caracterización del Plan Departamental de Agua	64
Tabla 4.	La Guajira. Movilidad Laboral Intermunicipal	27	Tabla 30.	Generación de empleos en la fase de implementación	65
Tabla 5.	Población encuestada por grupo étnico	37	Tabla 31.	Perfiles ocupacionales demandados por los megaproyectos	66
Tabla 6.	Población encuestada. Grado de alfabetismo	38	Tabla 32.	Convergencias ocupacionales	69
Tabla 7.	Población encuestada. Nivel educativo	38	Tabla 33.	Excesos de demanda	70
Tabla 8.	Población en edad de trabajar	38	Tabla 34.	Exceso de oferta laboral	72
Tabla 9.	Composición de la población en edad de trabajar	39	Tabla 35.	Distribución de la oferta educativa por municipios	76
Tabla 10.	Población económicamente activa	39	Tabla 36.	Oferta educativa para el trabajo	76
Tabla 11.	Población ocupada	40	Tabla 37.	Instituciones de formación para el trabajo	77
Tabla 12.	Lugar de realización de actividades económicas	41	Tabla 38.	Concentración municipal de los cursos por especialidad	77
Tabla 13.	Nivel educativo del trabajador independiente o por cuenta propia	41	Tabla 39.	Concentración de la inversión, demanda de trabajo y la oferta de formación laboral	79
Tabla 14.	Población económicamente inactiva por sexo	42	Tabla 40.	Programa de formación pertinente para trabajos en hotelería y turismo	80
Tabla 15.	Experiencia laboral	43	Tabla 41.	Programa de formación pertinente para el trabajo en minería	81
Tabla 16.	Posición ocupacional	44	Tabla 42.	Programa de formación pertinente para el trabajo portuario	84
Tabla 17.	Formas de adquisición de las competencias laborales	44	Tabla 43.	Cursos de corta duración ofrecidos por el SENA	85
Tabla 18.	Ocupaciones de interés	45	Gráfica 1.	Colombia, Índice de Pobreza Multidimensional	22
Tabla 19.	Áreas de capacitación deseada	46	Gráfica 2.	La Guajira, Índice de Pobreza Multidimensional	22
Tabla 20.	Jornada de capacitación deseada	46	Gráfica 3.	La Guajira - Proyección de la población 2008-2015	23
Tabla 21.	Departamento de La Guajira. Megaproyectos con potencialidades de inclusión productiva	52	Gráfica 4.	La Guajira. Pirámide poblacional 2011	23
Tabla 22.	Características del Complejo Minero de MPX	53	Gráfica 5.	Estructura de la población en edad de trabajar (18-60 años)	37
Tabla 23.	Caracterización de Puerto Brisa S.A.	55	Gráfica 6.	Los megaproyectos - Empleos totales	65
Tabla 24.	Reconstrucción y operación privada de las salinas de Manaure	57			
Tabla 25.	Caracterización del Hotel Museo Waya Guajira	58			
Tabla 26.	Caracterización del Plan de Infraestructura Educativa	60			



RESUMEN EJECUTIVO

La ejecución del Proyecto Desarrollo Económico Incluyente – DEI, liderado por el PNUD y la Gobernación del departamento de La Guajira, tiene como uno de sus objetivos desarrollar un proceso de fortalecimiento de capacidades locales para la integración productiva de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad. Este propósito ha requerido la implementación de un estudio para la generación de empleo y vinculación de los proveedores locales a los megaproyectos considerados como promisorios en el Plan de Desarrollo 2008-2011 y en el Plan Regional de Competitividad 2008¹.

Además de la revisión contextual, en donde sobresale que La Guajira es el departamento con el mayor índice de población en condiciones de pobreza extrema (MESEP, agosto de 2009), en el trabajo se analizaron factores que inciden en la demanda del mercado y la oferta laboral, en especial aquellos que operan directamente sobre la oferta, como el nivel educativo y la experiencia de la fuerza de trabajo, sin desconocer la existencia de otro conjunto de determinantes locales que afectan el mercado laboral de la región, como son: el desempeño económico, la composición industrial, su base exportadora, las características microeconómicas del mercado laboral y el impacto directo de la actividad económica sobre la demanda de mano de obra.

La identificación de todos estos factores ha permitido conocer no solo diversas particularidades del mercado laboral del departamento, sino que también resultan útiles para establecer el rango y alcance de políticas locales que posibiliten un proceso de intervención y, por supuesto, el mejoramiento en el desempeño del mercado laboral local y regional.

Desde la perspectiva de la oferta, el análisis se centró en la población en situación de pobreza vinculada a la Red Unidos, que como estrategia integral de intervención requiere de la coordinación y articulación de los esfuerzos del gobierno, el sector privado y la academia. El modelo de gestión de la Red Unidos está basado principalmente en tres componentes: i) el acompañamiento familiar y comunitario para medir la situación de las familias con relación a los logros básicos y garantizar su compromiso con las acciones de mejoramiento; ii) la canalización de la oferta pública y privada hacia la población más pobre; y iii) el fortalecimiento institucional territorial y la promoción de la participación ciudadana.

1 Este plan se encuentra actualmente en ajuste.

Debido a que el proyecto de Desarrollo Económico Incluyente se inscribe dentro de estrategias de generación de ingresos y empleo para la población en condiciones de extrema pobreza, se procedió a realizar una caracterización de la población en edad de trabajar, la cual fue segmentada en consistencia con el tipo y el tamaño de la misma.

En la población que se encuentra en edad de trabajar se privilegió aquella que tiene entre los 18 y 60 años. Con esta información se procedió a establecer la respectiva caracterización de la población económicamente activa (ocupada, desocupada, asalariada, independiente y buscando empleo). El mismo ejercicio se realizó con la población económicamente inactiva. En esta se estableció la población que nunca ha trabajado y la que ha tenido una experiencia de trabajo. Para la población que nunca ha trabajado se identificaron los grupos que actualmente estudian y aquellos que no lo hacen.

Ello permitió visibilizar también a un grupo de personas que ha tenido experiencia laboral, pero que por factores de la imposición social o de la “autodiscriminación”, terminan excluidos del mercado laboral (Banco Interamericano de Desarrollo - BID, 2004, pág. 10).

Con la aplicación de una encuesta se identificaron las características de la población en torno de su experiencia laboral, calificación de competencias, deseos de capacitación, intereses de capacitación, la jornada y los horarios para llevarla a cabo. Ello resume las expectativas que tiene la población sujeto de estudio en relación con la necesidad de fortalecer la oferta laboral a partir de una estrategia de capacitación pertinente con el entorno, determinado por los megaproyectos calificados como promisorios.

Analizada la oferta laboral, su nivel educativo, las competencias, experiencias e intereses de capacitación se procedió con la revisión de la oferta de formación de competencias laborales. Esta parte requirió de un trabajo de campo, en el cual se pudo entrevistar a los directores y coordinadores académicos de las instituciones públicas y privadas en todos los municipios de La Guajira.

Para completar el análisis demandado por el estudio, se caracterizaron los megaproyectos seleccionados como promisorios. Para ello se desarrollaron entrevistas con representantes de las firmas públicas y privadas. Allí se pudo hacer evidente, que el megaproyecto de la refacción de las salinas de Manaure y su operación privada mantiene diversas restricciones que han hecho difícil su efectiva concreción. En esta parte se establecieron el nivel de inversión, se calcularon los empleos generados y los perfiles ocupacionales de los mismos.

La información compilada de la oferta de capacitación laboral se procesó y se agrupó por programas educativos, lo que permitió identificar el inventario de los cursos ofrecidos en cada una de las instituciones y su distribución territorial. A partir de ello, se realizó la armonización entre la oferta laboral, la demanda de trabajo y la formación requerida en consistencia con las necesidades de los megaproyectos determinados como promisorios. En esta parte se establecieron los excesos de demanda y de oferta.

Entre las conclusiones podemos destacar las siguientes:

- Por la diversidad temática que surge del análisis de la capacitación deseada y de la experiencia con que cuenta la mayoría de la población como trabajadores por cuenta propia, el fortalecimiento de la empleabilidad directa con los megaproyectos debe ser paralelo con el proceso de vinculación de esa población en calidad de proveedores, trabajando en la conformación de unidades productivas orientadas a las demandas y proveedurías.
- Se pudo identificar la necesidad de establecer una ruta de acompañamiento durante el proceso de generación de ingresos y empleo a la población económicamente activa. A la población económicamente inactiva hay que definirle una ruta de transición para que ella encuentre empleo. El acompañamiento se le debe hacer al contingente humano que hace parte de la población que estudia o ha tenido experiencias de trabajo y que por las “frustraciones” de no encontrarlo se marginan del mercado laboral y se niegan la posibilidad de desarrollar alguna actividad de búsqueda de trabajo y generar un ingreso adicional para el hogar.
- En torno de los megaproyectos públicos relacionados con la construcción de infraestructura educativa, deportiva y turística, si bien cumplen con esta condición por el volumen de recursos ejecutados y la cuantificación de las demandas de empleos, el hecho de no ser concentrados territorialmente o dispersos en varios municipios, limita la escala de sus impactos. La construcción de dicha infraestructura se encuentra dispersa en los quince municipios, lo que implica que las economías externas y la generación de ingresos y empleo sigan la misma dinámica. A ello se le debe agregar que la inversión en los megaproyectos de origen estatal se diluye en su importancia, al determinarse que muchas de las obras contratadas son pequeñas y de carácter local, las cuales son subcontratadas con profesionales de la construcción.

Los gobiernos territoriales (departamento y municipios) y nacional deben tener estos elementos en cuenta para el diseño de la estrategia de abordaje e integrar a los actores frente a los objetivos que se persiguen.



INTRODUCCIÓN

En el Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” se reconoce que Colombia no ha sido efectiva en su lucha contra la desigualdad y la pobreza. El país mantiene un alto nivel de desigualdad (DNP, 2011), nivel que se mide a través de un indicador conocido en la técnica económica como Coeficiente de Gini².

En nuestro país el Coeficiente de Gini en el 2010 se sitúa en 0,56, reflejando que no tenemos una buena distribución del ingreso (DNP, 2011, pág. 5). El Departamento Nacional de Planeación (en adelante, DNP) evidenció que “[...] somos uno de los 10 países más desiguales del mundo. Los otros son africanos” (Amat, 2011, pág. 2).

Consistente con las cifras del DNP, durante el 2010 el país registró altos niveles en pobreza (37,2%) y muy altos de pobreza extrema (12,3%)³, lo que implica reconocer que el crecimiento económico por sí solo no ha sido capaz de reducirla de manera sustancial, cuando Colombia durante los últimos años ha tenido una actividad económica que le permitió crecer a un promedio de 5,9% en el periodo 2004-2007 y que muy a pesar de la contracción de la economía posterior al 2008, la dinámica no se ha caracterizado por ser negativa. Es por ello que en el Plan Nacional de Desarrollo se estableció como meta al 2014 bajar los indicadores de pobreza y desigualdad.

El Gobierno Nacional ha pretendido dejar en claro el rumbo y el tipo de política social que se ejecutará durante el periodo 2010-2014, respondiendo al compromiso nacional de reconocer a las personas como sujetos de derechos. A través de ella, buscará encausar los beneficios del crecimiento económico hacia el desarrollo social focalizando la población más afectada y coordinando esfuerzos para llegar efectivamente a ella con políticas de alto impacto con la Red Unidos (anteriormente Red Juntos), red que identificó y permitió caracterizar a las familias más pobres. Como resulta lógico, se requiere ajustar el diseño, la pertinencia, la focalización y los niveles de articulación de los programas de generación de ingresos y empleo para el logro de este propósito.

La Red Unidos, para el periodo 2010-2014, tiene como objetivo ayudar a que 350.000 familias superen el indicador de pobreza extrema y conseguir, además, que 1.150.000 familias avancen sustancialmente en el cumplimiento de los logros básicos que les permitirán mejorar sus condiciones de vida y superar su condición de pobreza extrema⁴.

2 El Coeficiente de Gini es una medida de la desigualdad ideada por el estadístico italiano Corrado Gini. Este índice va de 0 a 1, donde lo más cercano a 0 refleja mayor equidad en la distribución del ingreso de la población de un país o región. Lo más cercano a 1 indica la existencia de mayor desigualdad, la permanencia de un sector poblacional rezagado y la profundización de brechas sociales.

3 Según la nueva metodología de la MESEP.

4 De la Red Unidos participan cerca de veinte entidades del Estado con la provisión de servicios sociales. De acuerdo con la Directiva Presidencial 023 de 2011, se amplió la concurrencia de los organismos nacionales con la institucionalización de los planes de acción Unidos, que establece como preferencial la atención de las familias de la Red Unidos.

En el inventario de familias que hacen parte de la Red Unidos, los logros de la dimensión de ingresos y empleo hacen parte de los rezagados⁵. Esta dimensión, es considerada como una de las más importantes, toda vez que jalona otras dimensiones; el ingreso y el empleo son variables sensibles por su influencia en otras de tipo social que tienen impactos directos en la calidad de vida de los hogares.

En ese sentido, el PNUD ha considerado necesario y procedente acompañar la gestión pública y privada de La Guajira para desarrollar programas dirigidos hacia la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, creando y aprovechando las condiciones locales y regionales para consolidar procesos sostenibles que generen ingresos a dicha población, a partir de mejorar, integrar y focalizar los instrumentos existentes. Ello implica generar y acompañar procesos de construcción y apropiación colectiva de acciones que reconozcan a las personas como sujetos de derechos, promover y desarrollar sus capacidades en los entornos que habitan para crear mayor riqueza colectiva, redistribuir con mayor equidad los resultados del crecimiento, el ejercicio de la autonomía, mejorar la calidad de vida y alcanzar un mayor bienestar.

En La Guajira, con la asesoría del Proyecto de Desarrollo Económico Incluyente, se ha venido conformando una institucionalidad para la inclusión productiva articulando los esfuerzos agenciados por los actores locales, regionales y nacionales que intervienen en el desarrollo económico. Una de las iniciativas es el Centro de Emprendimiento y Empleabilidad La Guajira Emprendedora “G-Emprende”, que funciona como una ventanilla única de atención para la prestación de servicios de orientación y referenciación que amplíen las oportunidades de empleo, autoempleo y emprendimiento, dando acceso preferente a la población en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Estas iniciativas son compatibles con las que fueron determinadas en el marco del Plan Regional de Competitividad 2008 y en la ejecución del Plan de Desarrollo 2008-2011. Aprovechando que diferentes actores privados y públicos se encuentran ejecutando megaproyectos fundamentados en la construcción de infraestructuras que se pueden articular con la Política de Generación de Ingresos expuestas en el documento CONPES No. 3616 de “Lineamientos de la política de generación de ingresos para la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento”, se ha desarrollado este estudio buscando incrementar el potencial de la población en situación de pobreza extrema, a partir del desarrollo de sus capacidades, crear oportunidades para que puedan acceder y acumular activos, como base de su estabilización socioeconómica.

Las inversiones en obras para la explotación de carbón a través de MPX, el desarrollo de Puerto Brisa S.A., la operación privada de las salinas de Manaure a cargo de

5 De los 45 logros agrupados en las 9 dimensiones, los más rezagados son: 7. Activos del hogar para desarrollar actividad productiva; 22. Consumo de alimentos variados y de manera saludable; 6. Capacidades personales para la empleabilidad; 40. Ahorro de la familia; 35. Atención víctimas de violencia intrafamiliar y sexual; 2. Libreta militar; 32. Materiales adecuados de la vivienda; 43. Conocimiento de mecanismos de resolución de conflictos; 8. Atención integral a niños; 33. Iluminación, ventilación natural y privacidad; 38. Normas de convivencia familiar y resolución de conflictos; 39. Cuidado de la persona en situación de discapacidad; 36. Participación comunitaria; 19. Prevención de cáncer de cuello uterino y mama; 11. Educación superior o formación para el trabajo; 4. Sustento de adultos mayores; 3. Información de SISBEN; 20. Rehabilitación y ayudas técnicas de discapacitados (DNP - BID, 2011).

SAMA, la construcción del Hotel Waya Guajira y las inversiones en infraestructura turística, deportiva, educativa y saneamiento básico, han sido consideradas como promisorias en el Plan de Desarrollo de La Guajira 2008-2011. Por la cantidad de mano de obra que demandarán pueden generarle al departamento de La Guajira una oportunidad de concretar la política de sostenibilidad económica.

Durante la ejecución de los megaproyectos se crearán empleos directos e indirectos (especialmente a nivel de comercio y servicios) en los municipios en donde se llevarán a cabo, lo que se puede convertir en una oportunidad de inclusión productiva en las fases de construcción⁶.

Independientemente de las restricciones y críticas que tiene la construcción e implementación de infraestructura para mejorar la empleabilidad de la población menos calificada⁷, a través del estudio se busca hacer compatibles los requerimientos de las ofertas actuales y futuras de los sectores promisorios con la demanda, los intereses y experticias de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, para lograr su futura vinculación ya sea como empleados, como proveedores dentro de la cadena de valor de la actividad productiva local mediante programas de formación pertinentes. Ello se hace a partir de caracterizar la mano de obra que se ofrece con la información arrojada por la base de datos de la población de la Red Unidos, la que se ha complementado con las encuestas realizadas a dicha población en donde se indagó sobre la experiencia, capacidades, el entrenamiento con que cuenta y sus expectativas.

Con ello se busca analizar y ajustar, desde la pertinencia, la oferta educativa regional a través de la articulación de la población en situación de pobreza con las actividades de los megaproyectos, creando así oportunidades de inclusión duraderas tanto de fuerza laboral y encadenamientos productivos de las unidades de negocios, como proveedores de bienes y servicios, distribuidores y comercializadores locales. Ello es posible si se logra armonizar la demanda y la oferta de trabajo a los requerimientos del mercado laboral, la formación para el trabajo y a las cadenas de valor⁸.

¿Cómo involucrar a las poblaciones en mayor situación de pobreza y de vulnerabilidad en los procesos productivos y sostenibles?, ¿cómo transformar emprendimientos informales en iniciativas consolidadas y sostenibles?, ¿cómo desarrollar redes de colaboración y aprendizaje para el desarrollo territorial?, ¿cómo articular el entorno productivo con el perfil ocupacional de la población, sus competencias y expectativas? Son los interrogantes clave que serán objeto de una respuesta en el desarrollo expositivo de este trabajo.

6 Ver las evaluaciones de proyectos de infraestructura de Murphy, Kathleen. *Macroproject development in The Third World*, Boulder: Estview Press, 1983. Citado por Lins Ribeiro, Gustavo. *Proyectos de gran escala. Hacia un marco conceptual para el análisis de una forma de producción temporaria*.

7 Ricardo Rocha en el documento *Empleo para población vulnerable a través de obras públicas y lineamientos de política*, introduce la discusión acerca de las posibilidades reales de generar trabajo a partir de programas de infraestructura de origen público. Rocha cuestiona que su corta duración y el exiguo componente de capacitación, por lo general, no logran mejorar la empleabilidad de los participantes menos calificados y, por ende, sus perspectivas laborales.

8 Ver PNUD, Proyecto de Desarrollo Económico Incluyente. Términos de referencia. Presentación de Consuelo Corredor relacionada con las estrategias del proyecto de Desarrollo Económico Incluyente.



Capítulo I
Marco de referencia

La dinámica del mercado de trabajo en las regiones y en las ciudades se encuentra determinada por múltiples factores, relacionados con: i) el impacto directo de la actividad económica sobre la demanda de mano de obra, ii) los cambios de largo plazo en la estructura económica que determinan el tamaño del mercado, su especialización o diversificación productiva; iii) los factores que operan directamente sobre la oferta, como la edad, el género, el nivel educativo y la experiencia de la fuerza de trabajo; iv) los procesos que son resultado simultáneo de la oferta y demanda laboral, como el proceso de urbanización, las migraciones, el desplazamiento forzado por el conflicto interno y los cambios en la participación laboral⁹; v) la disponibilidad de servicios colectivos generadores de economías de aglomeración y determinantes en la localización industrial; vi) el desempeño económico, la composición industrial, la base exportadora, las características microeconómicas del propio mercado laboral y el nivel de ingresos, se destacan como los más relevantes.

Toda región dispone de atributos y de un conjunto de recursos (económicos, humanos, institucionales y culturales) que articulados se pueden convertir en potencialidades que propicien el desarrollo endógeno. Así, en cada región se encuentra una determinada estructura productiva, mercado de trabajo, capacidad empresarial, recursos naturales, estructura social, cultural y política, sobre las que se pueden articular alternativas de crecimiento económico y mejorar los niveles de vida de la población.

En el caso de La Guajira, esos atributos se encuentran relacionados con el impacto de la minería de gas y carbón que desde el año 2002 impulsan la tasa de crecimiento por encima de la nacional¹⁰. Un poco más del 52,8% del producto interno bruto regional se origina en este sector. En el 2009 solamente la producción de carbón participó con el 35,5% (Cámara de Comercio de La Guajira, 2010), lo cual determina la estructura económica que hasta ahora se mantiene bajo un modelo productivo de base exportadora y de contrastes, en donde tener abundantes recursos naturales y recibir por su explotación cuantiosos recursos financieros bajo la modalidad de regalías o compensaciones, no siempre opera como condiciones suficientes para alcanzar altos niveles de desarrollo y mejorar las condiciones de vida de la población¹¹.

A estas restricciones hay que sumarle la baja dotación de infraestructura pública, como son los servicios de acueducto, alcantarillado, comunicaciones y movilidad. En

9 No se desconoce la existencia de factores de tipo nacional que afectan de modo común el mercado laboral de las regiones del país, como los cambios en la demanda agregada, debido a cambios en la productividad de la economía o como respuesta a *shocks* externos (acuerdos comerciales, por ejemplo) o cuando se experimentan modificaciones en las normas e instituciones que rigen el funcionamiento del mercado laboral (reformas laborales, Ley 100, Ley 789, ajustes del salario mínimo, entre otras, las cuales han configurado el actual entorno laboral colombiano).

10 DANE. Cuentas Nacionales 2009.

11 En La Guajira se explotaron más de 700 millones de pies cúbicos diarios de gas natural y 32 millones de toneladas anuales de carbón que se producen en la mina del Cerrejón, una de las minas a cielo abierto más grandes del mundo. Solo el 10% de las compras y contratos que ejecuta el proyecto carbonífero anualmente tiene lugar en el país, y solo el 1% en La Guajira. La minería adquiere sus más importantes materiales y suministro de extracción en el mercado internacional.

la región y en sus ciudades no se han producido las suficientes economías de aglomeración que permitan procesos relevantes de localización industrial.

En una situación de pobreza y extrema pobreza como la que mantiene Colombia, el Estado no se puede sustraer de sus responsabilidades en el proceso de regulación, promoción y la generación de empleos e ingreso. Tampoco lo puede hacer la empresa privada en la ejecución de sus planes de responsabilidad social empresarial. Por lo tanto, el diseño de una política que genere oportunidades de empleo e ingresos y que permita superar los obstáculos que existen para acceder a los beneficios del circuito económico regional debe estar inserta en un marco de desarrollo económico con inclusión que amplíe el mercado de trabajo a niveles compatibles con la dinámica y la expansión de la fuerza de trabajo de la población en situación de pobreza extrema y vulnerabilidad.

El desarrollo económico con inclusión es una respuesta a la situación de vulnerabilidad que frente al mercado laboral tiene la población en situación de pobreza por la baja probabilidad de inserción laboral en el mercado formal, en razón de su bajo nivel educativo, escasa formación para el trabajo –medida en términos de competencias específicas y generales–, falta de experiencia laboral y bajo capital social.

La ejecución de los megaproyectos en La Guajira crea una oportunidad con restricciones, de acuerdo con la información que ha sido suministrada por los actores involucrados. Si bien ellos pueden estar concebidos para impulsar directa e indirectamente el desarrollo de la región, en sus actividades utilizarán métodos productivos o de construcción convencionales, en donde se emplearán maquinarias de alto y mediano grado de sofisticación, es decir, que no siempre es posible dirigir los métodos de producción hacia un uso más intensivo de mano de obra, especialmente de aquella no calificada. Adicionalmente, la demanda de mano de obra se encuentra determinada por el uso económicamente eficiente de la máxima cantidad de mano de obra que es técnicamente posible vincular para producir la infraestructura obedeciendo a estándares de calidad y en consistencia con el cronograma determinado.

El aprovechamiento de estas iniciativas en una estrategia pro-pobres se constituye en el gran reto. Ha hecho carrera afirmar que las personas en situación de pobreza carecen de conocimientos y habilidades para beneficiarse de un producto, servicio o de su participación en la cadena de suministro de grandes proyectos. Que su participación es pequeña, ya que la demanda de mano de obra no calificada se realiza para atender actividades muy básicas (por ejemplo, excavaciones) o accesorias a la ingeniería (aseo, tráfico, transporte...), cuando los equipos no se adaptan a la topografía o al trabajo. Igualmente, se afirma que las comunidades pobres tienen un potencial desaprovechado como fuerza de trabajo, producción, innovación, consumo y emprendimiento que pueden ser potenciados para el desarrollo económico de corto y mediano plazo¹².

12 Ricardo Rocha, en su trabajo relacionado con Empleo para Población Vulnerable a través de Obras Públicas y Lineamientos de Política, afirma que siendo un sector caracterizado por la intensidad en mano de obra, es considerado como una de las puertas de entrada al mercado laboral para la población de menores ingresos. Sin embargo, ello no es sinónimo de que la construcción tenga una gran capacidad de absorción de población económicamente activa.

Según la OIT, aunque en el pasado los métodos basados en mano de obra han sido criticados por crear solo puestos de trabajo de corto plazo, esto se puede corregir desde la formación para el trabajo y la validación de competencias. Con ello es posible conseguir adaptar las capacidades de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad a los proyectos regulares de inversión en infraestructura garantizando empleos de largo plazo, generalmente de buena calidad, para trabajadores no calificados mejorando así los ingresos y el nivel de vida en las áreas urbanas y rurales¹³.



13 Al respecto ver el Prefacio de la *Guía Programas de Infraestructura Intensivos en Empleo. Generación de Capacidades para la Contratación en el Sector de la Construcción*, por Rizwanul Islam, director del Departamento de Recuperación y Reconstrucción (Bentall, Beusch, & de Veen, 2000, pág. v).



Capítulo II
El contexto regional

La Guajira es un departamento del Caribe colombiano que tiene 403 kilómetros de litoral y 249 kilómetros de frontera terrestre con la República Bolivariana de Venezuela. En su territorio posee importantes yacimientos de sal marina (con capacidad de producir un millón de toneladas), gas (produce entre 300 y 500 MPCD). El 72% del gas es consumido en el mercado nacional y el resto se exporta, carbón (reservas establecidas en 3.933,3 millones de toneladas métricas y se exportan 35 millones de toneladas anuales) (Gobernación de La Guajira, 2010); adicionalmente, la alta iluminación solar que prima en su territorio (277 horas de brillo solar promedio/mes) le permite tener un alto potencial en generación de energía solar.

Estas condiciones la definen como una región minero energética de base exportadora. Los contrastes sociales y económicos determinados por la existencia de un sector moderno y un entorno empobrecido, se encuentran cimentados en la existencia de un “enclave minero” que demuestra que la inversión y el crecimiento *por sí solos* no siempre resultan significativos como generadores de bienestar colectivo (Guerra & Arismendy, 2011). La Guajira es una región rica, rezagada en sus indicadores de calidad de vida y con grupos poblacionales en extrema pobreza.

El rezago se puede observar a través de los indicadores sociales que se presentan en la Tabla 1, y que visto en su integralidad desde el Indicador de Pobreza Multidimensional (IPM)¹⁴, sitúa a La Guajira como un departamento con una alta proporción de su población en situación de pobreza y vulnerabilidad (Ver Gráfica 1).

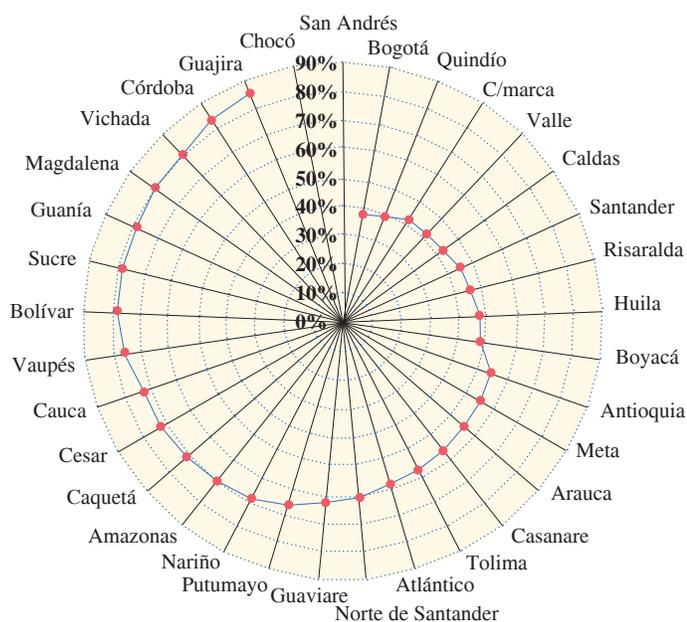
Tabla 1.
Indicadores sociales de La Guajira

Indicadores	Nacional	La Guajira
Tasa de mortalidad de < 5 años (por mil) - 2010	22	50
Desnutrición Crónica en Niños < 5 años (%) - 2010	13,2	27,9
Desnutrición Global Niños < 5 años (%) – 2010	3,4	11,1
Porcentaje de hombres sin educación entre 6 años y más - 2005	8	18,9
Porcentaje de mujeres sin educación entre 6 años y más - 2005	7,2	18
NBI (%) 2005	27,78	65,23

Fuentes: ENDS 2010. Profamilia y DANE, Censo General 2005.

¹⁴ El IPM se establece a partir del análisis de cinco dimensiones (educación, niñez y juventud, trabajo, salud, vivienda y servicios públicos) y quince variables.

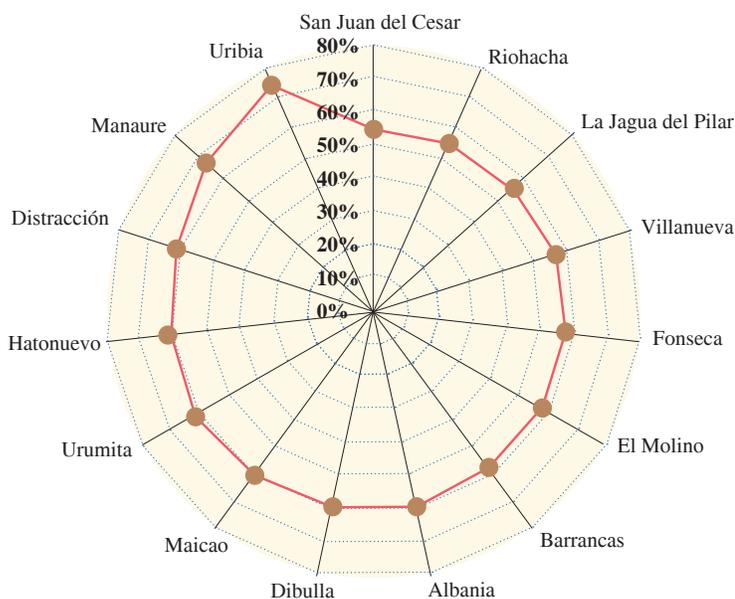
Gráfica 1.
Colombia, Índice de Pobreza Multidimensional



Fuente: Cálculos DNP-SPSCV con datos Censo 2005.

El IPM es una medida que refleja las carencias predominantes que sufren las personas, determina el número de privaciones en que incurre la población al mismo tiempo, permite hacer comparaciones en distintos niveles: local, regional, nacional y mundial. En La Guajira los municipios considerados con la mayor situación de pobreza son: Uribia, Manaure, Distracción y Hatonuevo (Ver Gráfica 2).

Gráfica 2.
La Guajira, Índice de Pobreza Multidimensional

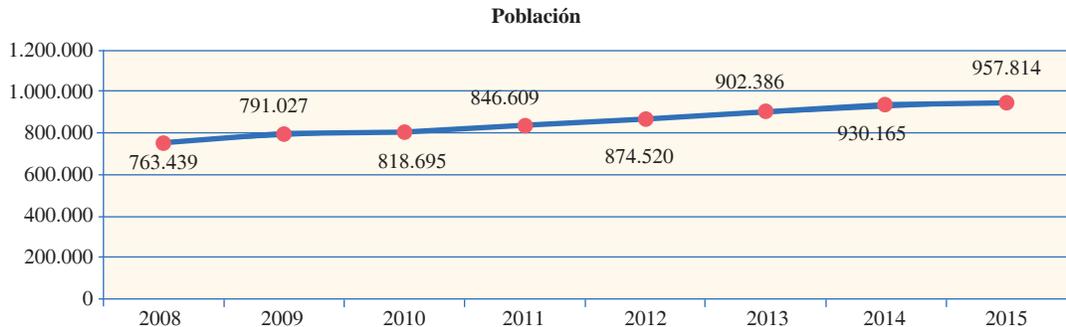


Fuente: Cálculos DNP-SPSCV con datos Censo 2005.

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

El departamento de La Guajira durante el 2011 contaba con cerca de 846.609 habitantes. La población ha venido creciendo anualmente a una tasa promedio de 3,7% (Ver Gráfica 3). A su interior conviven cuatro etnias indígenas: wayuu, wiwas, ijka y kággaba, con una participación del 44,9% de la población regional¹⁵ y el 20,2% de la población indígena colombiana, que a lo largo de los periodos intercensales antes que disminuir como otras comunidades, sobresale por su capacidad de crecimiento.

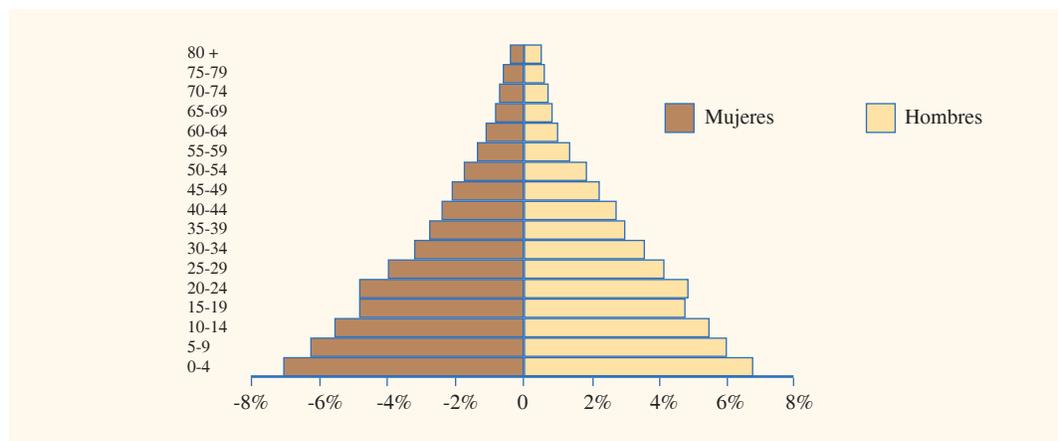
Gráfica 3.
La Guajira - Proyección de la población 2008-2015



Fuente: DANE - Banco de la República.

La estructura edáfica de la población del departamento de La Guajira es de tipo progresivo, amplia en su base –que indica una alta población joven, producto de la disminución de la mortalidad entre 0 a 4 años– y una tasa de natalidad creciente. El adelgazamiento hacia los rangos con mayores edades nos muestra un comportamiento muy propio de lo que ha sido demográficamente Colombia. Es evidente que el grupo de las mujeres se constituye en el género mayoritario (Ver Gráfica 4). En el 2011 se constituían en el 50,5% de la población, relación que se mantiene en las proyecciones al 2011. La tasa de dependencia es de 0,57.

Gráfica 4.
La Guajira. Pirámide poblacional 2011



Fuente: DANE. Proyección Censo 2005.

¹⁵ Estimaciones con base en el Censo del 2005.

CARACTERÍSTICAS DE LA PRODUCCIÓN

La estructura económica de La Guajira es pequeña y representa el 1,25% del PIB nacional¹⁶. En ella la minería se ha consolidado como la actividad más importante de la estructura productiva (el 53% del valor agregado que generaba en el 2000 representaba en el 2009 el 64%) y se ha convertido en el soporte de la infraestructura regional, pero ello no se ha expresado o no se ha reflejado como una alternativa para el desarrollo productivo (Ver Tabla 2).

Tabla 2.
Cuentas departamentales - La Guajira. Valor agregado, por grandes ramas de actividad económica. (%)

Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	7,4	6,1	7,7	5,3	7,5	7,5	7,2	7,4	4,7	4,3
Explotación de minas y canteras	53	56,4	52,2	51,2	51,7	59,4	59	54,9	65,4	64,6
Industrias manufactureras	1,4	1,2	1,4	1,2	1,1	1	0,9	1,1	0,9	0,9
Electricidad, gas y agua	2,9	2,7	3,1	3	2,2	2,1	2,8	3	2,3	1,8
Construcción	2,6	3,5	5,8	6,2	3,3	3,3	4,2	4,9	3,6	4
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	6,8	5,7	5,9	4,7	4,2	3,9	4,1	6,1	4,9	5,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,5	6,2	5,4	9,7	9,4	3,9	3,6	4	3,1	3,1
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	3,5	2,8	3,5	3	2,7	2,6	2,7	2,8	2,3	2,5
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	13,9	12,4	12,8	12,9	13	12,9	12,7	12,6	10,1	11,1
SUB-TOTAL VALOR AGREGADO	96	97	97,7	97,2	95,1	96,6	97,2	96,8	97,3	97,6
Derechos e impuestos	4	3	2,2	2,8	4,9	3,4	2,8	3,2	2,7	2,4
PRODUCTO INTERNO BRUTO	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: DANE. Cuentas regionales.

En la tabla anterior se puede ver la disminución del sector de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca así como la tendencia decreciente que han venido teniendo las actividades del comercio, reparación, restaurantes y hoteles. Estos sectores han venido perdiendo peso relativo como actividades económicas por la creciente presencia de la industria minera, que se hará más fuerte y contundente con el proyecto de ampliación de las minas del Cerrejón a 60 millones de toneladas y con la apertura de las minas de carbón de la empresa MPX, en San Juan del Cesar y en Barrancas.

En relación con la organización de la producción, las empresas que dinamizan el tejido productivo tienen pocos vínculos con el entorno social y económico. El 97,6%

¹⁶ En La Guajira la base económica desde la década de los años ochenta se ha venido sustentando más en las actividades mineras y menos en otros sectores como la agricultura, la construcción, el comercio y los servicios.

de las empresas son de tipo micro¹⁷, destacándose la precariedad del sector industrial, la debilidad del comercio y la preponderancia de un conjunto de actividades no clasificadas en ningún otro sector, generalmente asociadas con la informalidad. La baja vinculación e inclusión de las empresas de la región, la mayoría de tipo micro y unipersonales, limita las posibilidades de iniciar procesos sostenidos de acumulación, generación de empleo e ingresos. Ello significa que al interior de La Guajira se ha consolidado un enclave minero que convive con un entorno en donde priman las prácticas productivas de un conjunto de microempresas sin posibilidades de acumulación en las áreas urbanas y las actividades tradicionales de las comunidades indígenas en el área rural.

EL MERCADO DE TRABAJO

El mercado laboral de La Guajira presenta características muy propias que son transmitidas por la conformación y el tipo de su tejido productivo. La minería de gas y carbón, en conjunto con las actividades comerciales que se derivan de las relaciones fronterizas con Venezuela, se encuentran determinando la dinámica regional que a su vez la diferencian de otras regiones. El desempeño y su importancia están relacionados con las magnitudes de las variables que lo conforman (Ver Tabla 3).

Población en edad de trabajar

Las estadísticas de empleo en Colombia incluyen a las personas de 12 años y más en el sector urbano y a las de 10 años y más en el sector rural. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEI-, esta población ha decrecido lentamente del 2006 al 2011, hasta situarse en este último año en el 68,0%¹⁸.

Tasa global de participación

Relaciona la *Población Económicamente Activa como proporción de la Población en Edad de Trabajar*. Es el indicador que refleja el porcentaje de la población en edad de trabajar que efectivamente se encuentra activa laboralmente, ya sea buscando empleo o trabajando. En La Guajira esta cifra ha crecido hasta situarse en el 2011 en el 63,9%¹⁹.

Tasa de ocupación

Este es un indicador del tamaño de la demanda laboral. Muestra la proporción de población que, haciendo parte de la *Población Económicamente Activa*, está efectivamente ocupada. En La Guajira este indicador alcanzó el 57,2% en 2011.

17 Ver: Cámara de Comercio de La Guajira. (2011). *Informe de gestión 2011*.

18 La GEIH se aplica desde agosto del 2006, y presentó un cambio metodológico en los siguientes aspectos: i) el nuevo diseño muestral (se elevó la cobertura en las ciudades intermedias y en las zonas rurales); ii) se inició la recolección de datos entre personas mayores de 10 años de las zonas urbanas, mientras que antes se hacía solo a partir de los 12 años. Es de esperar, entonces, que se incrementara la población en edad de trabajar; iii) cambio en la longitud de los formularios y uso de un nuevo formulario; iv) los nuevos métodos digitales de captura directa de datos; v) el mayor recurso al informante directo (esto es, lograr la información de manera directa de las personas en edad de trabajar reduciendo al mínimo las respuestas aceptadas de un informante indirecto).

19 De acuerdo con el análisis de la oferta laboral, desarrollado por FUPAD para el 2011 en Riohacha y Maicao, la expansión de la oferta laboral puede estar relacionada con el aumento de la deserción escolar.

Tasa de desempleo

No todos los que participan activamente en el mercado de trabajo ocupan un puesto de trabajo. La tasa de desempleo mide la proporción de la población en edad de trabajar que desea participar activamente en el mercado laboral, está buscando trabajo y no logra ubicarse en un puesto de trabajo. La oferta laboral o PEA comprende a las personas (i) que trabajan (ocupados) y que (ii) no tienen pero desean o buscan trabajo (desocupados). Este indicador se refiere a estas últimas y es una medida de la incapacidad de una economía para generar los puestos de trabajo que requiere una sociedad, necesarios para alcanzar niveles de pleno empleo²⁰. Durante el 2011 este indicador se situó en 10,4% en el departamento, lo que se asume como una reducción después de estar por encima del 15% durante los años 2007 y 2008. En el contexto urbano, el desempleo suele afectar más duramente a los hombres que a las mujeres. En sectores de población en situación de extrema pobreza y desplazamiento, las mujeres y los hombres buscan de manera diferenciada apoyo en su entorno: los hombres en la asistencia por parte de entidades gubernamentales, mientras que las mujeres desarrollan un sentido más práctico para garantizar la supervivencia de la familia (Meertens, 2000)²¹.

Tasa de subempleo subjetivo

Entre el 2006 y el 2011 en La Guajira el subempleo subjetivo ha venido creciendo. El 44,0% de la población empleada mantiene el deseo de cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos, cambiar sus horarios laborales o ajustar mejor su ocupación con su perfil laboral.

Tabla 3.
La Guajira. Riohacha, Indicadores del mercado laboral. En %

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011
% población en edad de trabajar	68,8	68,6	68,5	68,3	68,1	68
Tasa global de participación	59,4	57,6	57	64,2	65,5	63,9
Tasa de ocupación	45,2	48,9	47,4	55,8	58,6	57,2
Tasa de desempleo	23,8	15,2	16,9	13	10,5	10,4
T.D. abierto	20,9	12,4	15,5	11,9	9,8	9,8
T.D. oculto	3	2,8	1,4	1,1	0,7	0,7
Tasa de subempleo	43	42,9	35,9	38,6	44	25
Insuficiencia de horas	16,9	11,7	8,4	9,5	8,5	3,2
Empleo inadecuado por competencias	31	35,3	27,8	22,4	19,4	14,7
Empleo inadecuado por ingresos	36,3	39,4	32,3	35,8	41,1	24,1
Tasa de subempleo objetivo	16,1	13,3	15,3	16,7	16,7	7,4
Insuficiencia de horas	6	4,2	4,2	4,4	3,8	1,5
Empleo inadecuado por competencias	12,1	11	11,8	10,5	9,4	6
Empleo inadecuado por ingresos	13,7	11,7	13	15,1	15,5	6,9
Tasa de Inactividad	40,6	42,4	43	35,8	34,5	36,1

Fuente: DANE: Gran Encuesta Integrada de Hogares.

20 Ver: DANE (s.f.). *Encuesta Nacional y Continua de Hogares*.

21 Ver también ACNUR. (2001). *Consulta con mujeres desplazadas sobre principios rectores del desplazamiento. Informe preliminar*. Bogotá: ACNUR, OCHA, Grupo Temático de Desplazamiento del Sistema de Naciones Unidas.

La movilidad laboral

La movilidad laboral depende de múltiples factores y entre los más relevantes se encuentran: i) la demanda de trabajo de un territorio; ii) la dinámica de la actividad económica; iii) el nivel de los ingresos; iv) la capacidad de la demanda efectiva; v) el grado de conectividad para la movilidad de los recursos; vi) las capacidades de la población vinculada a la oferta de trabajo; y vii) las economías de aglomeración. En el ámbito de la economía regional y urbana se ha determinado que un territorio con estas características es capaz de atraer fuerza de trabajo por las oportunidades que su economía genera y le imprime al entorno.

En las regiones con estas dinámicas económicas generalmente se establecen nodos o focos que, además de retener a la mayoría su población económicamente activa, absorben fuerza de trabajo de otros municipios. Con base en la información del Censo de 2005, la movilidad laboral en La Guajira se puede identificar de manera significativa con la pregunta No. 47 del instrumento censal, en el cual se requiere: *¿El sitio en que trabajó la semana pasada está ubicado en este mismo municipio o en otro?* (Ver Tabla 4).

Como se puede apreciar, los municipios que más retienen a su población económicamente activa son, en su orden: Albania, por la presencia de las minas del Cerrejón; Maicao, por la dinámica del comercio fronterizo; Manaure, asociado a la producción de las minas de sal; Uribia, a partir del papel que cumple la Alcaldía Municipal, la actividad de comercialización de combustible de origen venezolano y los molinos de sal; Dibulla, por la producción agropecuaria y la recientes inversiones que se realizan en torno al cultivo del banano y la palma de aceite. En el caso de Riohacha, se debe a su carácter de centro político administrativo departamental y a la expansión de las actividades agroindustriales en la zona rural sobre la Troncal del Caribe.

Tabla 4.
La Guajira. Movilidad laboral intermunicipal

Municipio	En este municipio	En otro municipio	En otro país	No informa	Total	% que trabajan en otro municipio
Riohacha	31.780	1.539	13	4.773	38.106	4%
Albania	3.297	56	1	577	3.931	1%
Barrancas	4.653	302	-	84	5.039	6%
Dibulla	4.105	84	2	353	4.544	2%
Distracción	1.714	226	2	47	1.990	11%
El Molino	1.406	150	4	16	1.576	10%
Fonseca	5.983	833	3	38	6.856	12%
Hatonuevo	2.353	422	2	59	2.836	15%
La Jagua del Pilar	418	45	-	1	464	10%
Maicao	15.961	272	136	1.974	18.343	1%
Manaure	4.377	111	32	3.149	7.669	1%
San Juan del Cesar	5.978	538	17	117	6.650	8%
Uribia	5.529	82	44	1.058	6.712	1%
Urumita	2.080	249	8	64	2.401	10%
Villanueva	4.083	569	14	52	4718	12%
Total	93.717	5.478	278	12.362	111.835	5%

Fuente: Censo General 2005 - Información Básica - DANE – Colombia. Procesado por Alberto Castañeda con Redatam+SP, CEPAL/CELADE 2007

La población en situación de pobreza y en edad de trabajar se encuentra en una situación de vulnerabilidad frente al mercado laboral, esto es, tiene un baja probabilidad de inserción laboral en el mercado formal, en razón de su bajo nivel educativo, escasa formación para el trabajo, medida en términos de competencias específicas y generales, falta de experiencia laboral y bajo capital social, lo cual se constituye en una barrera a la vinculación laboral y al emprendimiento.

Aun reconociendo que un ritmo fuerte y estable de crecimiento es fundamental para crear empleos de calidad aceptable, cabe destacar que los argumentos de orden macroeconómico son insuficientes para explicar y remover las causas del desempleo persistente y la alta precariedad de los empleos que se crean y se reproducen en el departamento²². En este contexto, la excesiva concentración de la actividad productiva regional en el sector minero es una limitante para la generación dinámica de empleos. Adicionalmente, el reducido tamaño de las empresas de la región, y su atomización, influye en su capacidad para acumular activos y financiarse en condiciones óptimas, innovar, competir y exportar, y por tanto, en la generación de empleos de calidad aceptable²³.

22 En este sentido, es importante señalar que los mercados de trabajo correspondientes a los diferentes tipos de actividad presentan muy diversos tipos de ajuste ante cambios en la demanda agregada: mientras el empleo asalariado es procíclico, esto es, guarda una estrecha y directa relación con el nivel de actividad económica, el trabajo por cuenta propia, en su mayoría articulado a las actividades informales, es anticíclico, esto es, en el corto plazo responden en menor grado a las variaciones en la actividad económica.

23 Ver: Trabajo de campo y diagnóstico sobre el mercado laboral de Riohacha, elaborado por Alberto Castañeda y César Arismendi para el Centro Nacional de Consultoría. Riohacha, diciembre de 2011.



Capítulo III
**Aspectos
metodológicos**

La identificación de las oportunidades para la generación de empleo e ingresos, la formación e inclusión en la cadena valor de las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad, ya sea como empleo directo o emprendimientos, en el contexto de la ejecución de los megaproyectos de producción de carbón por parte de MPX en el municipio de San Juan del Cesar, la construcción y operación de Puerto Brisa en Dibulla, la reconstrucción y expansión productiva de las minas de sal de Manaure, la construcción del Hotel Museo de Albania – *Waya Guajira* y las inversiones en infraestructura turística, deportiva, educativa y de saneamiento básico en diferentes municipios cuya ejecución se encuentra bajo responsabilidad del departamento de La Guajira, se estableció con base en la información de la población de los 14 municipios que conforman la base de datos de la Red Unidos de La Guajira²⁴.

Para profundizar sobre la caracterización de la oferta laboral, el trabajo requirió de la conformación de grupos focales y de la implementación de una encuesta que se aplicó a la población de la Red Unidos. El tamaño de la muestra se determinó bajo un nivel de confianza del 95% y un error muestral del 2%, para 20.798 hogares reportados por la Red Unidos con línea de base. El tamaño de la muestra se estableció con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Donde: n = tamaño muestral; Z = es el valor que corresponde a la distribución de Gauss (2,17 para $\alpha = 3\%$); p = es la prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en donde la opción más desfavorable es p = 50%; q = 1 – p (q = 50%); i = error que se prevé cometer (i = 2%); y N = tamaño de la población.

Las encuestas realizadas fueron objeto de un proceso de depuración y ajustes durante su aplicación²⁵. La información que finalmente se procesó correspondió a 1.555 hogares.

24 De los 15 municipios de La Guajira, 14 mantienen convenio con la Red Unidos. De ellos se excluye al municipio de Barrancas que no tiene firmado el respectivo convenio.

25 Inicialmente se había determinado una muestra de 2.509 hogares a ser encuestados, y se determinó encuestar a una persona en cada uno de ellos, en especial, al jefe del mismo.

El análisis de la población encuestada se centró en el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo. Se caracterizó la población en edad de trabajar, la población económicamente activa, la ocupada, la desocupada, la población económicamente inactiva, la experiencia laboral y las expectativas de formación para el trabajo que tienen los encuestados y encuestadas.

También se pudo identificar la población en edad de trabajar, las posiciones ocupacionales de las personas y el lugar donde prestan sus servicios. Adicionalmente, se determinaron los ocupados independientes, el nivel de calificación de la mano de obra vista desde la certificación y el desarrollo de actividades aprendidas de manera empírica.

Con ello se pudo conocer las actividades u oficios desempeñados en los hogares, el tiempo de duración, las áreas de desempeño, los cursos de capacitación para el trabajo que han realizado a lo largo de la vida, las certificaciones obtenidas, las ocupaciones que son de interés para trabajar y las expectativas de capacitación, incluyendo la jornada más adecuada para hacerla.

El estudio de la demanda laboral partió de la identificación de la cadena de valor de los megaproyectos promisorios de La Guajira a partir de: i) identificar sus características relevantes; ii) identificar el área de influencia territorial; iii) dimensionar y estructurar sus impactos en relación con la generación de empleos directos, indirectos, demanda de bienes y servicios en el área de influencia (capacidad de relacionamiento con el entorno); y iv) el mapeo de los actores (públicos, privados, sociedad civil).

El análisis de los perfiles ocupacionales requeridos por los megaproyectos, señalando la experticia, el nivel educativo, las unidades de competencia, habilidades y actitudes, la identificación de las necesidades y requerimientos de formación pertinente, se hicieron teniendo en cuenta el territorio municipal en donde se localizan los megaproyectos y en consistencia con el área de influencia²⁶.

El número de empleos requeridos en los megaproyectos se calculó con base en la metodología adoptada en el trabajo *Empleo para población vulnerable a través de obras públicas y lineamientos de política*, en el cual se establece la metodología de cálculo de empleos directos e indirectos y el diseño de mecanismos flexibles que permitan la vinculación de la población en situación de pobre extrema y desplazada (PPED), metodología que fue utilizada por el Departamento Nacional de Planeación en la determinación del impacto ocupacional que se derivaría de la inversión en infraestructura prevista en el Plan Anticíclico “55 Billones”, que se diseñó para contener el coletazo de la recesión mundial que se presentó en 2008.

26 Las estimaciones de la demanda de trabajo en las obras públicas fueron discutidas con los contratistas que realizan las obras, tales como la Unión Temporal Turismo de La Guajira y Magdaniel Ltda., encargados de la infraestructura deportiva. En el caso de MPX, Puerto Brisa y el Plan de Departamental de Agua y las Construcciones Educativas, el total de empleo generado fue tomado directamente de los planes de trabajo.

La información de la oferta laboral y sus características relevantes fue cruzada con la información de la demanda laboral, generando como resultado escenarios de armonización, identificación de brechas, los excesos de oferta y demanda laboral, los cuales se deben intervenir a través de procesos de educación para el trabajo y formación de competencias laborales.

En relación con el análisis de la oferta educativa para el trabajo existente en La Guajira, tal análisis se inició con una indagación de campo en cada uno de los municipios en donde se presentan ofertas de formación pública y privada. En cada una de las instituciones se preguntó por los requisitos mínimos necesarios para acceder formalmente a la institución y poder cursar los programas ofertados. Obtenida la información, se tabuló, se agruparon los cursos y programas en consistencia con la que realiza el Sistema Nacional de Información del Ministerio de Nacional de Educación.

Teniendo en cuenta la oferta laboral y las expectativas de la población en relación con la formación o capacitación para el trabajo, se pudo establecer una armonización entre demandas de capacitación y oferta educativa pertinente en consistencia con las necesidades y perfiles requeridos por los megaproyectos.





Capítulo IV
La oferta laboral

En este trabajo la oferta laboral se establece considerando únicamente la población en edad de trabajar entre 18 y 60 años. El 60,0% de las personas encuestadas fueron mujeres. La mayoría de la población respondió no tener pertenencia étnica (73,2%); el 15,4% de los encuestados dijo ser indígena; el 9,7% manifestó ser afrodescendiente y el 1,7% restante no contestó. El 7,8% de la población encuestada es analfabeta. El nivel educativo preponderante es la básica primaria (41,2%). Adicionalmente, al momento de ser encuestado, el 84,6% no estudiaba ni estaba en proceso de capacitación (Ver Gráfica 5 y tablas 5 a 7).

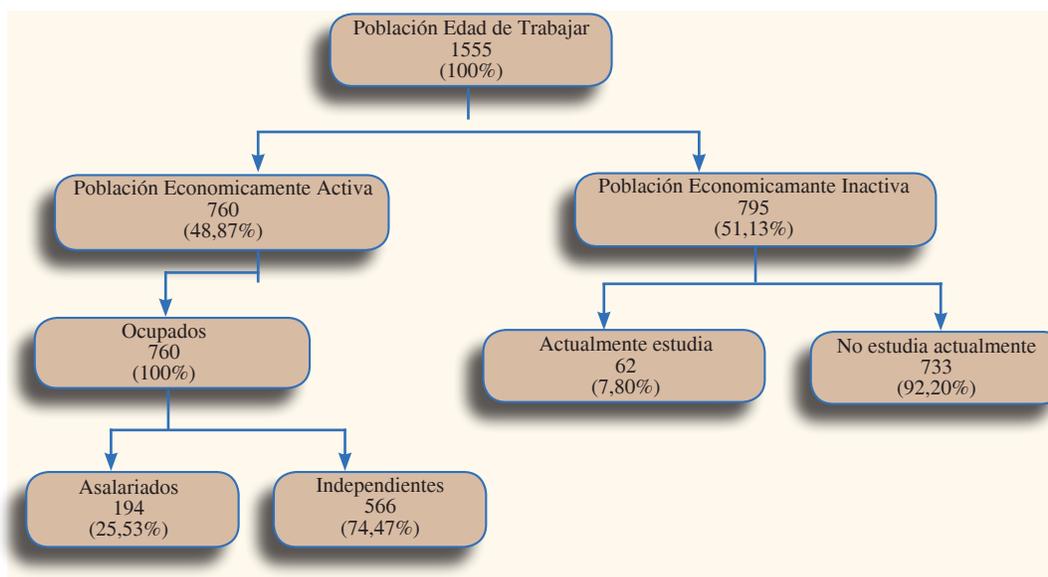
Dentro de la población que puede trabajar hay que distinguir entre el grupo de los que efectivamente trabajan o quieren hacerlo y el grupo de los que no trabajan, porque no necesitan, no pueden ni desean hacerlo. El primer grupo lo constituye la población económicamente activa (PEA), es decir, la oferta de trabajo. La población encuestada que hace parte de la PEA es de 760 personas, esto es, el 48,8 % de la PET. El segundo grupo lo constituye la población inactiva (PI), de las cuales se encuestaron 795 personas (51,2% de la PET).

Tabla 5.
Población encuestada por grupo étnico

Raza o etnia		%
Afrodescendiente (negro, mulato, cimarrón u otro)	151	9,7
Sin pertenencia étnica	1.138	73,2
Indígena	240	15,4
Sin contestar	26	1,7
Total general	1.555	100

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero, 2011, Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Gráfica 5.
Estructura de la población en edad de trabajar (18-60 años)



Fuente: GPE-DNP con base en InfoUnidos, 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Tabla 6.
Población encuestada. Grado de alfabetismo

Sabe leer y escribir		%
Sí	1.434	92,2
No	121	7,8
Total	1.555	100

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Tabla 7.
Población encuestada. Nivel educativo

Nivel educativo	No. de personas	%	% acumulado	Estudia	%	No estudia	%
Ninguno	121	7,8	7,8	1	0,06	120	9,1
Preescolar	8	0,5	8,3	0	-	8	0,6
Básica primaria (1 a 5)	512	32,9	41,2	36	2,32	476	36,2
Básica secundaria (6 a 9)	307	19,7	61	50	3,22	257	19,5
Media (10 a 11)	438	28,2	89,1	81	5,21	357	27,1
Técnico con título	68	4,4	93,5	10	0,64	58	4,4
Técnico sin título	43	2,8	96,3	33	2,12	10	0,8
Tecnológico con título	8	0,5	96,8	1	0,06	7	0,5
Tecnológico sin título	7	0,5	97,2	6	0,39	1	0,1
Universitario con título	17	1,1	98,3	3	0,19	14	1,1
Universitario sin título	26	1,7	100	19	1,22	7	0,5
Totales	1.555	100	-	240	15,43	1315	100

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (18-60 AÑOS)

El grupo poblacional en edad de trabajar (18-60 años) que fue sujeto de la encuesta se encuentra en el rango entre los 36 y 50 años, constituyéndose en los más numerosos con el 35,9%. Le sigue la población entre los 27 y 35 años con una participación del 30,2%; las personas entre los 18 y 26 años se consolidan como el tercer segmento en importancia con una participación del 23,3%. Teniendo en cuenta la composición de esta población, observamos que el 48,8% pertenece a la población económicamente activa, que es la misma población ocupada, y un 51,2% pertenece a la población económicamente inactiva (Ver tablas 8 y 9).

Tabla 8.
Población en edad de trabajar

Edad	Hombre	%	Mujeres	%	Total	%
Entre 18 y 20 años	16	2,6	22	2,4	38	2,4
Entre 21 y 26 años	154	24,8	171	18,3	325	20,9
Entre 27 y 35 años	177	28,5	292	31,3	469	30,2
Entre 36 y 50 años	206	33,1	352	37,7	558	35,9
Entre 51 y 60 años	69	11,1	96	10,3	165	10,6
Total	622	100	933	100	1.555	100

Fuente: Cálculo autores con base en InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Tabla 9.
Composición de la población en edad de trabajar

Tipo de población	Número de personas	%
Población en edad de trabajar (18-60 años)	1.555	100
Población económicamente activa	760	48,8
Ocupados	760	48,8
Asalariados	194	12,4
Independientes	566	36,3
Población económicamente inactiva	795	51,2
Actualmente estudia	62	3,2
No estudia actualmente	733	47,1

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Población económicamente activa

La población económicamente activa está conformada por 760 personas, las cuales se encuentran ocupadas. De los encuestados el 88,42% manifestó que en la última semana trabajó de forma remunerada al menos una hora, según lo muestra la Tabla 10.

Tabla 10.
Población económicamente activa

Población económicamente activa	Número de personas	%
No trabajó pero tenía un empleo o trabajo	17	2,24
Trabajó (por lo menos una hora) y buscó trabajo	44	5,79
Trabajó como familiar sin remuneración por lo menos una hora	27	3,55
Trabajó en forma remunerada por lo menos una hora	672	88,42
Total	760	100

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Población ocupada

La Tabla 11 permite distinguir el tipo de relación laboral de la población ocupada. Se diferencian, entonces, los trabajadores remunerados como los obreros y empleados, los independientes, cuyo ingreso no proviene de una contratación directa, los trabajadores familiares, con y sin remuneración, y los patronos.

Con base en ella se identifica que el 25,5% trabajó en forma remunerada en ocupaciones formales; el 46,5% como independientes bajo la modalidad de subempleados o empleados en actividades de baja productividad y encadenamiento con el resto de la economía. El 13,9% de esta población está conformado por empleados domésticos. En este grupo también se encuentra aquella población que no está satisfecha con las condiciones en que desarrolla su labor y desea buscar o cambiar de trabajo.

Por rangos de edad, la mayor parte de los ocupados se encuentra en el grupo entre 21 y 35 años (44,3%). Se destaca, además, la alta participación de jóvenes entre los 18 y 26 años (19,3%), que se caracterizan por ser una mano de obra poco calificada y sin experiencia. Este aspecto nos remite a pensar en la debilidad de la política sobre retención escolar, dado que a partir de ello se puede lograr la disminución de la oferta laboral, pues es evidente que la vinculación al mercado laboral de parte de estos jóvenes obedece, en gran medida, a la necesidad de complementar el ingreso familiar.

Tabla 11.
Población ocupada

Posición ocupacional	Número de personas	%
Obrero o empleado de empresa particular	171	22,5
Obrero o empleado del Gobierno	23	3
Patrón o empleador	2	0,3
Profesional independiente	4	0,5
Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	12	1,6
Trabajador familiar sin remuneración	10	1,3
Trabajador independiente o por cuenta propia	348	45,8
Ayudante sin remuneración (hijo o familiar de empleados domésticos, mayordomos, jornaleros, etc.)	6	0,8
Empleado doméstico	106	13,9
Jornalero o peón	78	10,3
Totales	760	100

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Con relación al lugar en que se realizan las actividades económicas el 17,63% labora o realiza su actividad laboral en una vivienda distinta a la que habita, igual porcentaje lleva a cabo sus actividades en el campo o área rural, mar o río; el 14,21% en la calle, ambulante, seguido del 12,89% en un local de la empresa o del patrono contratante; en la vivienda que habita un 10,26%; en un vehículo (taxi, carro, bus, lancha o barco) un 9,47% y un 17,91% en otras actividades (obra en construcción, un local propio o arrendado, estacionario, puerta a puerta, kiosco, carreta, mina u otro).



Tabla 12.
Lugar de realización de actividades económicas

Lugar de las actividades	Frecuencia	%
Un local de la empresa o del patrono contratante	98	12,89
Una vivienda distinta a la que habita	134	17,63
En el campo o área rural, mar o río	134	17,63
Un local propio o arrendado	20	2,63
Una obra en construcción	28	3,68
Una mina o cantera	3	0,39
La vivienda que habita	78	10,26
Otro	31	4,08
La calle, ambulante	108	14,21
La calle, estacionario	29	3,82
En un vehículo (taxi,carro,bus, lancha, barco)	72	9,47
Puerta a puerta	18	2,37
Un kiosco o caseta	6	0,79
Una zorra, carreta o zorrillo	1	0,13
Total	760	100

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

En lo que respecta al nivel educativo de los trabajadores independientes o por cuenta propia, el 44,7% alcanzó la básica primaria (1 a 5); el 22,1% logró la básica secundaria (6 a 9); el 19,4% alcanzó un nivel medio (10 a 13); el 8,1% no alcanzó ningún nivel escolar y solo un 5,7% se encuentra en el nivel técnico con o sin título, tecnológico con o sin título y universitario con o sin título (Ver Tabla 13).

Tabla 13.
Nivel educativo del trabajador independiente o por cuenta propia

Nivel educativo	Frecuencia	%	% Acumulado
Ninguno	46	8,1	8,1
Preescolar	1	0,2	8,3
Básica primaria (1 a 5)	253	44,7	53
Básica secundaria (6 a 9)	125	22,1	75,1
Media (10 a 13)	110	19,4	94,5
Técnico con título	12	2,1	96,6
Técnico sin título	5	0,9	97,5
Tecnológico con título	1	0,2	97,7
Tecnológico sin título	4	0,7	98,4
Universitario con título	1	0,2	98,6
Universitario sin título	8	1,4	100
Total	566	100	–

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Población económicamente inactiva

La población económicamente inactiva está conformada por 795 personas, de estas el 76,6% son mujeres y la mayoría de ellas dedica el tiempo a los oficios del hogar. Esta situación revela las condiciones adversas, la desigualdad y las limitaciones que operan para acceder al mercado laboral. El bajo nivel educativo, la falta de experiencia laboral y la ausencia de redes sociales de apoyo constituyen los principales obstáculos para la inserción laboral de las mujeres.

Tabla 14.
Población económicamente inactiva por sexo

Población económicamente inactiva	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Dedicó tiempo a los oficios del hogar y no trabajó por lo menos una hora	3	1,6	254	41,71	257	32,3
Estudió y no trabajó por lo menos una hora	32	17,2	30	4,93	62	7,8
Ninguna de las anteriores	147	79	324	53,20	471	59,2
No trabajó porque es discapacitado permanentemente para trabajar	4	2,2	1	0,16	5	0,6
Total	186	100	609	100	795	100

Fuente: Base de InfoUnidos. Febrero 2011. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

EXPERIENCIA LABORAL Y EXPECTATIVAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Para obtener resultados comparables de la encuesta, se desarrolló un proceso de homologación de las ocupaciones reportadas y consignadas en el instrumento con el listado que determina el Sistema de Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, adaptado para Colombia²⁷. Lo anterior requirió la agrupación de diferentes ocupaciones presentes en el mercado laboral de carácter local y que no se encuentran identificadas con precisión en la estructura ocupacional del sistema internacional, lo que llevó a que algunas de ellas se especificaran de acuerdo al tipo de las tareas que se realizan y la competencia o cualificación para llevarlas a cabo, entendida como la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un determinado empleo. Otras agrupaciones fueron necesarias también en la actividad minera para hacerla compatible con el interés y la importancia regional en el sector. Muy a pesar de estas limitaciones, la clasificación que se presenta facilita la comparabilidad nacional.

En la población encuestada existen dos ocupaciones preponderantes que reflejan la experiencia laboral. La primera es el servicio doméstico, en donde la población participa con el 29,1%. La otra es la construcción, con el 22,4%. El área de trabajo en donde más se han desempeñado las personas que contestaron la encuesta se relaciona con trabajos independientes, en donde se concentra el 50,3% de las personas (Ver tablas 15 y 16).

27 CIUO-88 AC, elaborado por la OIT con el objeto de garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional. Lo anterior es producto de que la evolución de la economía ha determinado la aparición de nuevas ocupaciones y el cambio de la estructura ocupacional.

De las personas encuestadas 214 personas poseen certificación de sus competencias laborales y se concentran en las ocupaciones de la construcción, salud y servicios de transporte. Por su parte, 163 personas participaron en ciclos de capacitación pero no recibieron títulos o certificados. Adicionalmente, 1.178 tienen capacidades laborales adquiridas de manera empírica. No existe primacía por una ocupación de interés: la atención se centra en la agricultura, las manualidades, el turismo, las artesanías y la belleza. Prefieren capacitarse mayoritariamente en artesanías, transporte, servicio de salud, administración financiera y minería. A más de lo anterior, identifican jornada nocturna como la más adecuada para las capacitaciones y para esta labor, preferiblemente, destinarían entre 5 y 8 horas a la semana (Ver tablas 17 a 20).

Tabla 15.
Experiencia laboral

Experiencia laboral	Número de personas	%	No. de años
Ingeniería de medio ambiente	2	0,1	0,1
Servicios de información	6	0,4	3,2
Servicios públicos	6	0,4	4,6
Servicios de recreación y deporte	8	0,5	2,2
Sistemas y afines	11	0,7	3,4
Ornamentaciones	12	0,8	6,3
Minería	12	0,8	4,2
Producción industrial	12	0,8	3,2
Servicios comunitarios	13	0,8	5,8
Textiles y confecciones	14	0,9	6,3
Mecánica	18	1,2	6,7
Seguridad	29	1,9	3,6
Administración y finanzas	38	2,4	2,4
Salud y afines	57	3,7	2,7
Producción agropecuaria	66	4,2	4,3
Hotelería y turismo	89	5,7	2,1
Servicios de transporte	115	7,4	1,8
No responde / sin información*	245	15,8	—
Construcción	349	22,4	5,8
Servicio doméstico	453	29,1	4,9
Total	1.555	100	—

* Personas encuestadas que no contestaron dicha pregunta y de las cuales se desconoce su experiencia laboral.

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Tabla 16.
Posición ocupacional

Posición ocupacional	Número de personas	%
Empleado	135	8,7
Empleado doméstico	453	29,1
Dueño de su propio negocio	265	17
Trabajador independiente	329	21,2
Trabajador familiar sin remuneración	373	24
Total	1.555	100

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Tabla 17.
Formas de adquisición de las competencias laborales

Ocupaciones	Certificadas	%	Asistencia a capacitación	%	Empírica	%	Total
Administración y finanzas	13	6,1	12	7,4	13	1,1	38
Producción agropecuaria	11	5,1	16	9,8	39	3,3	66
Ornamentaciones	2	0,9	4	2,5	6	0,5	12
Hotelería y turismo	18	8,4	23	14,1	48	4,1	89
Ingeniería de medio ambiente	1	0,5	0	0	1	0,1	2
Mecánica	5	2,3	8	4,9	5	0,4	18
Minería	4	1,9	6	3,7	2	0,2	12
Construcción	43	20,1	32	19,6	274	23,3	349
Producción industrial	4	1,9	2	1,2	6	0,5	12
Salud y afines	40	18,7	12	7,4	5	0,4	57
Seguridad	13	6,1	15	9,2	1	0,1	29
Servicio domestico	0	0	0	0	453	38,5	453
Servicios comunitarios	5	2,3	2	1,2	6	0,5	13
Servicios de información	3	1,4	2	1,2	1	0,1	6
Servicios de recreación y deporte	3	1,4	1	0,6	4	0,3	8
Servicios de transportes	32	15	23	14,1	60	5,1	115
Servicios públicos	2	0,9	2	1,2	2	0,2	6
Sistemas y afines	3	1,4	1	0,6	7	0,6	11
Textiles y confecciones	4	1,9	2	1,2	8	0,7	14
Total	214	100	163	100	1.178	100	1.555

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Tabla 18.
Ocupaciones de interés

Ocupaciones / Oficios	Número de personas	%
Banca y seguros	12	0,8
Traducción inglés	15	1
Producción agroforestal	18	1,2
Actividades de logística	19	1,2
Seguridad	21	1,4
Soldadura	22	1,4
Transporte, regulación y control, conducción	22	1,4
Promotor ambiental	23	1,5
Ornamentaciones	29	1,9
Operaciones portuarias y de navegación	33	2,1
Labores de ebanistería y carpintería	34	2,2
Promoción de la salud y primeros auxilios	34	2,2
Manufacturas	35	2,3
Procesos industriales	35	2,3
Promotor social	37	2,4
Marroquinería	39	2,5
Acuicultura y pesca	43	2,8
Administración y finanzas	43	2,8
Tecnologías de la información y comunicaciones	45	2,9
Ganadería	48	3,1
Promoción de la salud	54	3,5
Operaciones de minería	55	3,5
Construcción y diseño	62	4
Manejo de alimentos	64	4,1
Mantenimiento automotriz	67	4,3
Belleza, peluquería y afines	73	4,7
Turismo	74	4,8
Artesanías	75	4,8
Manualidades	84	5,4
Agricultura	95	6,1
No responden / sin información	245	15,8
Total	1.555	100

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Tabla 19.
Áreas de capacitación deseada

Áreas de capacitación	Número de personas	%
Servicio público	34	2,2
Desarrollo empresarial	37	2,4
Pesca marina	45	2,9
Comercio internacional	54	3,5
Construcción	64	4,1
Producción industrial	67	4,3
Comunicaciones	72	4,6
Asistencia técnica y productiva	72	4,6
Tecnologías de la información y comunicaciones	73	4,7
Mecánica	75	4,8
Agroindustria	95	6,1
Servicios de salud	112	7,2
Administración financiera	113	7,3
Minería	114	7,3
Transporte (terrestre, férreo y marino)	138	8,9
Artesanías y ornamentaciones	154	9,9
Subtotal interesados	1.319	84,8
No respondieron / sin demostrar interés	236	15,2
Total	1.555	100

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

Tabla 20.
Jornada de capacitación deseada

Jornada/horas	No. de horas por semana / Número de personas				Total
	1-4	5-8	9-12	13 y 15	
Mañana	32	33	34	19	118
Tarde	72	143	79	23	317
Noche	236	416	215	17	884
Sin información					236
Total	340	592	328	59	1.319

Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril-mayo 2011.

En esta parte es conveniente precisar la relación que existe entre el trabajo y la educación que recibe una persona. Ello en general determina el tipo de empleo, la actividad que va a desempeñar, la calidad del empleo y el nivel de ingreso²⁸. En la Tabla 17 se puede ver que el 75,6% de las personas tiene un conocimiento empírico de las actividades que desarrolla y que el 15,8% (Tabla 18) no identifica una ocupación de

28 No se puede dejar de considerar que existen otros factores que podrían alterar este planteamiento, pues no siempre las personas mejores capacitadas y/o educadas obtendrán los mejores empleos.

interés. Esta situación refleja las bajas capacidades laborales existentes en el grupo poblacional, su desempeño laboral en la informalidad, la baja productividad y el bajo nivel de remuneración obtenido.

Lo anterior ha determinado que la población económicamente inactiva sea mayor que la activa, dado que la escasa formación educativa y el nivel de capacitación se constituyen en fuertes barreras de acceso al mercado laboral, limitando las posibilidades para que esta población tenga un desarrollo vital como parte de la económicamente activa, perdiéndose las posibilidades de generar un ingreso adicional para que el hogar tenga opciones de salir de las condiciones que caracterizan la pobreza extrema.





Capítulo V

La demanda laboral

Las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios que producen, es por ello que la demanda en el mercado de trabajo se encuentra definida como la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestos a contratar de acuerdo con la escala del proyecto, el ciclo económico, la estructura empresarial, la intensidad en el uso de capital y el grado de desarrollo tecnológico, entre otras variables que la determinan (Helmsing, 1990)²⁹.

En el caso que nos ocupa, la demanda laboral está asociada al número de trabajadores requeridos por los megaproyectos públicos y privados que se han identificado como promisorios en los procesos de inclusión productiva que ha emprendido la Gobernación de La Guajira con el acompañamiento del PNUD.

MEGAPROYECTOS PROMISORIOS

Los megaproyectos pueden ser de carácter lineal (ferrocarril, vías, acueducto y alcantarillado) o concentrados (edificaciones, minería y desarrollo portuario) y por su magnitud generalmente requieren grandes movimientos de capital y de mano de obra e involucran a grandes corporaciones o entidades de gestión que hacen intervenciones planificadas con impactos sobre el uso del suelo, vías de comunicaciones, desplazamiento de grupos poblacionales, modificaciones ambientales, alteración de las relaciones de poder local, la demanda de mano de obra y activación de la capacidad que tienen los individuos para desarrollar emprendimientos y generar su propio trabajo. Los megaproyectos seleccionados por la Secretaría Departamental de Desarrollo Económico y especificados en los términos de referencia se encuentran en la Tabla 21.

29 Véase también Hirschman, A. (1984). *Getting ahead collectively: grassroots experiences in Latin America*. New York: Pergamon Press.

Tabla 21.
Departamento de La Guajira. Megaproyectos
con potencialidades de inclusión productiva

Iniciativas	Características	Compromisos y mandatos	Responsables
Explotación de carbón de la empresa MPX Colombia	Desarrollo minero en Cañaverales - San Juan del Cesar y desarrollo portuario en Mingueo, municipio de Dibulla	Plan de Competitividad – Ampliación de la capacidad productiva	Empresa MPX
Construcción de obras en Puerto Brisa	Desarrollo portuario, Mingueo, municipio de Dibulla	Plan de Competitividad – Infraestructura	Puerto Brisa S.A.
Contratación de la operación de la Sociedad Salinas de Manaure (SAMA)	Operación de las salinas, refacción y mantenimiento de infraestructura por 20 años en Manaure	Plan de Competitividad – Diversificación productiva y exportadora	SAMA Ltda.
Construcción del Hotel Museo del Cerrejón en Albania	Desarrollo de obras civiles y operación del Hotel Museo en Albania	Plan de Competitividad – Eco y etnoturismo	Cerrejón LLC
Plan de Infraestructura Educativa Departamental	Construcción de escuelas en los municipios de La Guajira	Plan de Desarrollo 2008-2011, Eje Social	Gobernación de La Guajira
Plan de Infraestructura Turística y Hotelera	Obras civiles en los municipios de La Guajira	Plan de Desarrollo 2008-2011, Eje Económico	Gobernación de La Guajira
Plan de Infraestructura Deportiva dentro del programa “Masificación del deporte”	Obras civiles en los municipios de La Guajira	Plan de Desarrollo 2008-2011, Eje Social	Gobernación de La Guajira
Plan Departamental de Agua	Obras civiles para la dotación de agua potable y saneamiento básico en los municipios de La Guajira	Plan de Desarrollo 2008-2011- Eje Social	Gobernación de La Guajira

Fuente: Plan de Desarrollo Departamental 2008-2011 y Plan Regional de Competitividad de La Guajira.

Los megaproyectos privados

En La Guajira los megaproyectos de origen privado se caracterizan por tener procesos planeados para la construcción de una infraestructura que soportará las actividades productivas. Generalmente son intervenciones rápidas, masivas, homogéneas y concentradas en un territorio para la consolidación de procesos productivos y con impactos diferenciales en el desarrollo económico del entorno geográfico inmediato y reflejo. Ellos son: el complejo minero de MPX, Puerto Brisa S.A., la reconstrucción y operación privada de las Salinas de Manaure y el Hotel Museo Waya Guajira de Albania.

Complejo minero de MPX

MPX es una empresa de origen brasilero que contará con un desarrollo carbonífero en la zona del corregimiento de Cañaverales, municipio de San Juan del Cesar. Se construirá un ferrocarril de 150 kilómetros que va desde la mina hasta Mingueo, municipio de Dibulla, en donde se construirá el puerto de exportación hacia el mercado internacional. En el corto y mediano plazo tiene como objetivo principal en Colombia conseguir, explorar, desarrollar proyectos mineros, obtener y desarrollar la infraestructura portuaria necesaria para poder producir y exportar a Brasil y Chile 4,5 millones de toneladas de carbón que necesitan para las plantas térmicas que tienen actualmente en construcción³⁰. Las características del megaproyecto se encuentran en la Tabla 22.

Tabla 22.
Características del Complejo Minero de MPX

Características relevantes	Descripción
Lugar de construcción	Mina: Cañaverales - San Juan del Cesar
Puerto: Mingueo–Dibulla	
Iniciación de construcción	Mina: mayo de 2012
Iniciación de operaciones	Mina: 2013
Puerto: 2013	
Ferrocarril: 2016	
Especialidad	Mina a cielo abierto o subterránea.
Valor de la inversión	U\$1.928 millones (U\$794 en soluciones logísticas mineras, U\$644 millones en minería, U\$150 en puerto y U\$340 en estudios de viabilidad de la producción).
Área de influencia inmediata	Mina: Cañaverales, municipio de San Juan del Cesar. Puerto: Mingueo, municipio de Dibulla. Ferrocarril: municipios de San Juan del Cesar, Distracción, Fonseca, Hatonuevo, Albania, Riohacha y Dibulla.
Perfil ocupacional	
Fase de construcción	Maestro de obra, albañil oficial, mampostero, plomero, técnico electricista, ayudante de albañilería, excavadores, concretero, palero, carpintero, estucador, enchapador, pintor soldador, operador de camión, grúa y cargador.
Fase de implementación	Operador de equipos minero y portuario, técnico en mantenimiento mecánico, eléctrico, electrónico y reconstrucción, operador ferrocarril, mantenimiento de vías, técnico agrícola para conservación de suelos, auxiliar de bodega, bombero, mantenimiento de herramientas y repuestos.

30 José Saade, gerente de MPX Colombia.

Perfil de la demanda de bienes y servicios locales - empleos indirectos

Servicio de mantenimiento de línea de ferrocarril, alimentación, suministro de papelería, combustibles, aseo y limpieza, servicio de seguridad, suministro de productos agrícolas y pecuarios, servicio de transporte de empelados, servicio de mantenimiento automotriz, mantenimiento de edificaciones, control de roedores, lavadero de vehículo, mecánica automotriz, llantería, venta de repuestos, alojamiento, droguería, confección de ropa de trabajo, producción de material de limpieza del personal de mantenimiento y jardinería.

Empleos generados³¹

Fase de construcción

Directos	1.425
Indirectos	1.820

Fase de implementación

Directos	921
Indirectos	1.198

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

En la fase de construcción se hará el desarrollo de la infraestructura minera con talleres de mantenimiento automotriz de soporte a la operación, un sistema de bodega, almacenamiento y cargue de carbón, oficinas administrativas y una pequeña zona de alojamiento³².

Puerto Brisa S.A.

Este megaproyecto, además del puerto incluye una zona franca, sin embargo el presente estudio solo hace referencia a la construcción y operación del puerto ya que a la fecha de realización del trabajo de campo no se encuentran formalizados los diseños y perfiles del otro componente³³.

La infraestructura portuaria se desarrollará en un área de 1.200 hectáreas localizadas sobre el corredor vial de la Troncal del Caribe en la zona inmediata del corregimiento de Mingueo, municipio de Dibulla. El actual diseño corresponde a un puerto de aguas profundas al servicio público, con una capacidad para recibir carga directa de buques tipo *cap-size* de hasta 180 mil toneladas, con un calado de 66 pies (20,12 m), que moverá un promedio de 10 millones de tons/año (MTA) y que puede incrementarse a más de 25 MTA.

Puerto Brisa se encuentra determinado en el Documento CONPES 3342, relacionado con el Plan de Expansión Portuaria adoptado mediante el Decreto 2766 de 2005. A nivel regional, este proyecto está contemplado en el Plan Departamental de Desarrollo 2008-2011, Plan de Competitividad de La Guajira y en el Esquema de Ordenamiento Territorial del municipio de Dibulla, Acuerdo 012 de 2002. La caracterización del puerto se encuentra en la siguiente tabla.

31 Ajustado de acuerdo a la observaciones de la Oficina de Relaciones con la Comunidad MPX – San Juan del Cesar.

32 MPX. Oficinas de Relaciones con la Comunidad. San Juan del Cesar. Visita de campo.

33 El puerto y la zona franca hacen parte del portafolio de las inversiones del Grupo Brisa. La zona franca se tiene pensada inicialmente para concentrar empresas de servicio minero.

Tabla 23.
Caracterización de Puerto Brisa S.A.

Características relevantes	Descripción
Lugar de construcción	Mingueo
Iniciación de construcción	Segundo semestre 2011
Iniciación de operaciones	Primer semestre 2013
Infraestructura de diseño actual	Puerto
Infraestructura futura	Zona franca
Especialidad	Multipropósitos
Valor de la inversión del puerto	US\$260 millones
Área de Influencia inmediata	Zona costera Palomino – La Enea, Mingueo, Río Ancho, Dibulla (área urbana) y La Punta
Perfil ocupacional	
Fase de construcción	Maestro de obra, albañil oficial, mampostero, plomero, técnico electricista, ayudante de albañilería, excavadores, “concretero”, “palero”, carpintero, estucador, “enchapador”, pintor soldador, operador de camión, grúa y cargador
Fase de implementación	Enfermera(o), secretaria, auxiliar de sistemas, auxiliar de oficinas, recepcionista, almacenista, conductor, operador de remolcador, operador de maquinaria pesada, basculero, técnico en laboratorio, mecánico, técnico electricista, técnico electrónico, bomberos y operaciones portuarias.
Perfil de la demanda de bienes y servicios locales	
Servicio de mantenimiento de línea de ferrocarril, venta de alimentación, suministro de papelería, combustibles, aseo y limpieza, servicio de seguridad, servicio de transporte, servicio de mantenimiento automotriz, mantenimiento de edificaciones, control de roedores, lavadero, llantería, venta de repuestos, alojamiento, venta de medicamentos y suministros hospitalarios, confección de ropa de trabajo, producción de material de limpieza del personal de mantenimiento, jardinería, servicio turístico y suministros de bienes agrícolas y pecuario.	
Empleos generados³⁴	
Fase de construcción	
Directos	705
Indirectos	980
Fase de operación	
Directos	302
Indirectos	392

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

34 Ajustados por la Oficina de Relaciones Comunitaria – Fundación Puerto Brisa en el municipio de Dibulla.

Reconstrucción y operación privada de las salinas de Manaure

Este megaproyecto presenta un gran potencial para la inclusión social y económica de las comunidades indígenas del municipio de Manaure, sin embargo, en la actualidad tiene una baja posibilidad de ejecutarse por las dificultades jurídicas y los conflictos internos que se presentan entre los grupos comunitarios accionistas de la empresa³⁵, lo que ha impedido el desarrollo del proceso de selección del operador privado de las salinas.

Mediante el Decreto 1376 de 1994 se creó una sociedad limitada de economía mixta denominada Sociedad Salinas de Manaure (SAMA Ltda.), donde a la comunidad wayuu se le reconoce como dueña de un 25%. Con la Ley 773 de 2002 se estipuló la creación de la empresa concertada años atrás con la siguiente distribución: 51% para el Ministerio de Desarrollo Económico (hoy Comercio, Industria y Turismo), 25% para la autoridades indígenas wayuu del área de influencia de las salinas (Sumainichi) y el 24% para el municipio de Manaure.

En diciembre de 2004 el Gobierno Nacional entregó a las comunidades indígenas Sumainichi, Waya Wayuú y Asocharma los títulos de propiedad del 51% de la empresa Salinas Marítimas de Manaure (SAMA) que pertenecían al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo vigésimo segundo de la Escritura Pública 135 de 2004, para la operación de la salina el operador debe contratar el 90% de la mano de obra del municipio de Manaure. Contratar el transporte interno conforme a los requerimientos mínimos. Contratar con empresas idóneas del orden local los servicios de apoyo a la producción, transformación y comercialización, tales como mantenimiento eléctrico, mecánico, vigilancia, transporte de personal, arrendamiento de vehículos o maquinaria, transporte interno, transporte externo, coteros y molineros. Igualmente, el operador se obliga a suministrar carretillas, palas y picos³⁶. Las características del megaproyecto se presentan en la Tabla 24.



35 Francisca Freyle Mengual. Administradora de Sama. Riohacha. junio de 2008. En la presentación ante la CRC de La Guajira destacó que la empresa trata de ser auto sostenible buscando con ello utilidades operacionales que permitan continuar con los planes de inversión futura y procuren un bienestar social a los beneficiarios del proyecto, es decir, generar valor agregado para aumentar la atractividad del negocio y aportes al desarrollo regional.

36 Entrevista con Jorge Ibarra, gerente de SAMA.

Tabla 24.
Reconstrucción y operación privada de las salinas de Manaure

Características relevantes	Descripción
Lugar de producción y transformación	Municipio de Manaure
Iniciación de reconstrucción de infraestructura	II semestre de 2010 (suspendida)
Iniciación de concesión producción de sal con operador privado	I semestre 2011 (suspendida)
Objetivo	Operación de la salina, lavado y refinación de sal. Expansión de la producción al millón de toneladas
Valor de la inversión	\$10 mil millones en la planta refinadora y \$12 mil millones en la concesión para refacción de la infraestructura y puesta en marcha de la operación de producción de sal
Área de influencia inmediata	Manaure, especialmente Manaure Abajo, Wayuaca, Tawaya y Musichi
Sectores impactados	Transporte, comercio local y turismo
Perfiles ocupacionales	
Fase de reconstrucción de infraestructura y charcas	Operador de maquinaria de construcción, volquetero, topógrafo, auxiliar de topografía, maestro de obra, albañil obrero de la construcción.
Fase de implementación	Operador de maquinaria de construcción, técnicos en mecánica, sistemas, electricidad, soldador, motobomba, bombero, despachador, recibidor, coter, conductor de vehículos livianos, controlador de peso y medida
Perfil de la demanda de bienes y servicios locales	
Servicio de alimentación, suministro de papelería, combustibles, aseo y limpieza, servicio de seguridad, servicio de transporte de sal, servicio de mantenimiento automotriz, mantenimiento de edificaciones, control de roedores, lavadero, llantería, venta de repuestos, alojamiento, venta de medicamentos y suministros hospitalarios, confección de ropa de trabajo, producción de material de limpieza del personal de mantenimiento, jardinería y servicio turístico	
Empleos generados³⁷	
Fases de construcción	
Directos	79
Indirectos	110
Fase de implementación	
Directos	145
Indirectos	181

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

³⁷ Discutidos con la gerencia de SAMA. Manaure, febrero de 2011.

Hotel Waya Guajira de Albania

El complejo está compuesto por un hotel 4 estrellas de 140 habitaciones, con el nombre *Waya Guajira*, el cual debe ser entendido como una propuesta de turismo sostenible y de desarrollo local en La Guajira, asumiendo los siguientes compromisos: a) fomento a la creación de empresas; b) desarrollar una planeación inclusiva; c) reforzar el sentido de pertenencia y la cultura local; y d) vinculación de la comunidad local³⁸.

Esta iniciativa es el resultado de la asociación de empresas (consorcio) conformada por OxoHotel (operador), Abacus Capital (estructurador financiero y *asset management*), Grupo Contempo (inmobiliaria, arquitectura y dirección del proyecto), la Edificadora Gómez (constructora), Aviatur (comercializador) y la Fundación Cerrejón para el Progreso de La Guajira³⁹, el cual se espera que opere por 15 años. El segmento de la oferta de servicios turísticos se caracteriza por ser demandado por viajeros corporativos que complementan la actividad minera del Cerrejón, de gran poder adquisitivo, donde la privacidad, la personalización y el ecoturismo se constituyen en el valor agregado.

El hotel tendrá 8.100 metros cuadrados y contará adicionalmente con 17 rancherías con 102 hamacas para turismo ecológico, restaurante a manteles para 40 cubiertos, cafetería con capacidad para 146 personas, salón de conferencias con ayudas audiovisuales, centro de negocios, facilidades deportivas, parqueadero para 70 automóviles, piscina para adultos y niños, spa, gimnasio y jacuzzi, pista de trote y ciclo montañismo⁴⁰.

La caracterización se encuentra en la siguiente tabla.

Tabla 25.
Caracterización del Hotel Waya Guajira

Características relevantes	Descripción
Lugar de Construcción	Albania
Iniciación de construcción	Agosto de 2011
Iniciación de operaciones	Primera fase, julio de 2012
Especialidad	Eco y etnoturístico
Valor de la inversión	Hotel \$23.000 millones
Hotel \$4.280 millones	
Inversión total \$27.280 millones	
Área de influencia inmediata	Área urbana de Albania y Cuestecitas
Sectores impactados	Turismo, comercio, transporte y servicios

38 El turismo sostenible permite favorecer el mejoramiento de las condiciones de vida de la población más pobre, implementando no solo la participación social en los proyectos y las ganancias de la industria turística, sino también el apoyo a la conformación de MIPYMES.

39 El 10 de julio de 2010 se firmó en Riohacha un convenio de asociación que permitirá la construcción del Hotel Waya Guajira en el municipio de Albania, como parte de las iniciativas del Cerrejón y, en este caso, la Fundación Cerrejón para el Progreso para La Guajira, buscando la promoción y protección del patrimonio cultural y del medio ambiente, desarrollo local sostenible a través del turismo responsable, la integración con el entorno cultural y ambiental y crear un escenario innovador de aprendizaje.

40 Ver: Cerrejón para el Progreso. Propuesta plan de turismo sostenible y complejo hotelero en Albania y de desarrollo local en La Guajira. Exposición ante la Gobernación de La Guajira.

Perfil ocupacional	
Fase de construcción de la infraestructura del Hotel	Maestro de obra, albañil oficial, mampostero, plomero, técnico electricista, ayudante de albañilería, excavador, “concretero”, “palero”, carpintero, estucador, “enchapador”, pintor soldador, operador de camión, grúa y cargador.
Fase de implementación	Botones, ama de llaves, camarera, mesero, jardinero, cocinero, auxiliar de cocina, técnico en sistema, auxiliares contables, operador de lavandería y planchado, barman, programador musical, auxiliares administrativos, conductores y guías turísticos.
Fase de operación del hotel	Secretaria, auxiliar de ventas y guías temáticos
Perfil de la demanda de bienes y servicios locales	
Mantenimiento de edificaciones, mantenimiento de electrodomésticos, uniformes y calzado para empleados, cortinas, manteles, sobre camas, sábanas, artesanías, suvenires, servicio de comida tradicional, jardinería, panadería, heladería, servicio de transporte, provisión de alimentos con base en buenas prácticas agrícolas y pecuarias, agencias de viajes, operadores, transportadores, guías y traductores, boutique, establecimientos que ofrecen servicios de salud, joyería, antigüedades, implementos para eventos, aseo personal, belleza, perfumería, estética, productos de belleza para el cuidado del cabello, uñas y piel y floristería.	
Empleos generados⁴¹	
Fase de construcción	
Directos	53
Indirectos	93
Fase de implementación conjunta hotel y museo	
Directos	119
Indirectos	191

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

Los megaproyectos públicos

En el ámbito de lo público, los megaproyectos son intervenciones a gran escala que a través de inversiones en infraestructura de servicios sociales y la democratización de la contratación, permiten la creación de externalidades aprovechables socialmente, cuyo proceso de apropiación colectiva producirá condiciones favorables para el desarrollo local y regional (Wiesner, 1997), mejorando la competitividad por factores de atracción y aglomeración. Ellos se encuentran relacionados con los planes de infraestructura educativa, turística, deportiva y gestión de agua potable.

41 Entrevista con Juan Carlos Galindo, Gerente de Oxo Hotel. Estimativos revisados con Juliana Guarnizo Henao, Jefe de Compras de OXO Hotel, Riohacha, oficina del PNUD, julio de 2011.

Plan de Infraestructura Educativa

El plan se ejecuta con base en el documento del Ministerio de Educación Nacional “Guías para la Elaboración de Infraestructura Educativa Territorial” (Periódico Seriedad y Compromiso, 2011). Las obras se realizan a través del contrato 770 de 2009, por la Unión Temporal del Norte que incluye los estudios técnicos, diseños, construcciones nuevas, ampliaciones y mejoramiento de las instituciones educativas del departamento, por un valor de \$90.000 millones inicialmente⁴².

El objetivo del Plan es mejorar las condiciones locativas y la prestación del servicio educativo a los estudiantes de las instituciones públicas (estudios y diseños, construcciones nuevas, ampliaciones y mejoramientos) y se intervendrán un total de 50.839 metros cuadrados de espacios académicos públicos para ampliar la cobertura en 19.995 cupos (Gobernación de La Guajira, diciembre de 2010).

El plazo de ejecución de las obras es de 26 meses contados a partir de la aprobación de la garantía única. La suscripción del acta de inicio se realizó el 9 de febrero de 2010, es decir que el contrato se extiende hasta el 9 de junio de 2012. Entre diseño y construcción se llevarán 19 meses y se pronostican 7 meses de dotación y actividades de jardinería. La siguiente tabla presenta la caracterización del Plan.

Tabla 26.
Caracterización del Plan de Infraestructura Educativa

Características relevantes	Descripción
Lugar de ejecución de los proyectos	15 municipios
Iniciación de la ejecución del Plan	9 de febrero de 2010
Terminación del Plan	9 de junio de 2012
Tipo de proyecto	Construcción y remodelación de 57 instituciones
Valor de la inversión	\$90 mil millones
Ampliado a \$104 mil millones	
Área de Influencia inmediata	15 municipios
Estado actual	Ejecutando trabajos en 35 instituciones (octubre de 2011)
Sectores impactados	Construcción, comercio y servicios
Perfil ocupacional	
Fase de implementación	Maestro de obra, albañil oficial, mampostero, plomero, técnico electricista, ayudante de albañilería, excavador, “concretero”, “palero”, carpintero, estucador, “enchapador”, pintor soldador, operador de camión, grúa y cargador

⁴² El contrato se puede ampliar hasta la suma de \$104.000 millones, de acuerdo con una adición presupuestal que se tramita.

Perfil de la demanda de bienes y servicios locales	
Compraventa de materiales pétreos, obras de carpintería, soldadura, cerrajería, vidrieros, ornamentaciones, electricidad, plomería, instalación de equipos, servicio de demolición y preparación de terrenos, suministro de cemento, elementos de ferretería, uniformes, venta de elementos de seguridad industrial, bebidas y comidas de los trabajadores en desarrollo de la obra	
Fase de implementación - Empleos generados⁴³	
Directos	1.216
Indirectos	1.946

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

Plan de Infraestructura Turística

Se trata de 27 intervenciones para el mejoramiento de las condiciones turísticas de locales en 13 municipios, a través del contrato 788 de 2009 por valor de \$20.000 millones, que se inició en diciembre 15 de 2009 y termina el 24 de abril de 2012. Ello incluye estudios técnicos, diseños, ejecución de obras nuevas y mejoramiento de la infraestructura municipal determinada en el Plan.

Es necesario resaltar que 6 proyectos turísticos determinados en el Plan son de carácter ecoturístico, de acuerdo con la tipología definida por Corpoguajira como autoridad ambiental (Corpoguajira - Nodo Ecoturístico de La Guajira, 2010) ya que ellos se objetivan a partir de la existencia de atributos naturales con que cuenta un lugar, el paisaje ofrecido, su importancia ecológica y cultural, que hace parte de un especial mercado en donde sus demandantes pueden acceder al uso y disfrute de los servicios ambientales dentro del contexto del desarrollo humano sostenible.

Por lo general el turismo ecológico se promueve como un turismo “ético”, en el cual se determina como primordial el bienestar de las poblaciones locales reflejado en la estructura y funcionamiento de las empresas, grupos o cooperativas que se dedican a ofrecer servicios. En estas condiciones, el ecoturismo privilegia la naturaleza, la sustentabilidad, la conservación, la cultura, la inclusión y el desarrollo comunitario local. La caracterización se encuentra en la Tabla 27.

Tabla 27.
Plan de Infraestructura Turística

Características relevantes	Descripción
Lugar de ejecución de los proyectos	13 municipios
Iniciación de la ejecución del Plan	Diciembre 15 de 2009
Terminación del Plan	24 de abril de 2012
Tipo de proyecto	Construcción de infraestructura turística, 6 tipo eco
Valor de la inversión	\$20 mil millones
Área de influencia inmediata	Local en los municipios
Sectores impactados	Construcción, transporte y servicios

43 Concertados con la gerencia de Unión Temporal del Norte. Riohacha, febrero-marzo de 2011.

Perfil ocupacional	
Fase de implementación infraestructura Turística	Maestro de obra, albañil oficial, mampostero, plomero, técnico electricista, ayudante de albañilería, excavador, “concretero”, “palero”, carpintero, estucador, enchapador, pintor soldador, operador de camión, grúa y cargador
Perfil de la demanda de bienes y servicios locales	
Compraventa de materiales pétreos, obras de carpintería, soldadura, cerrajería, vidrieros, ornamentaciones, electricidad, plomería, suministro de cemento, servicio de demolición y preparación de terreno, elementos de ferretería, uniformes, venta de elementos de seguridad industrial, bebidas y comidas de los trabajadores en desarrollo de la obra	
Empleos estimados	
Directos	250
Indirectos	400

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

Plan de Infraestructura Deportiva

La ejecución del Plan se realiza mediante el contrato 787 de 2009, por valor de \$40 mil millones para intervenir 44 escenarios deportivos. Ello incluye estudios técnicos, diseños, ejecución de obras nuevas y mejoramiento de la infraestructura municipal determinada en el Plan. El proyecto inició el 15 de diciembre de 2009 y terminará el 8 de abril de 2012.

La caracterización se puede evidenciar en la Tabla 28. Es necesario destacar que si bien los 15 municipios son objeto de intervención con obras de infraestructura deportiva, Riohacha concentra el valor total de la inversión, mientras Maicao tiene el 19,41%. El restante se dispersa en los otros 15 municipios.

Tabla 28.
Plan Departamental de Infraestructura Deportiva

Características relevantes	Descripción
Lugar de ejecución de los proyectos	15 municipios
Iniciación de la ejecución del Plan	Diciembre 15 de 2009
Terminación del Plan	8 de abril de 2012
Tipo de proyecto	Construcción de infraestructura
Valor de la inversión	\$40 mil millones
Área de influencia inmediata	Local en 15 municipios
Sectores impactados	Construcción, transporte, y comercio
Perfil ocupacional	
Fase de implementación de la infraestructura deportiva	Maestro de obra, albañil oficial, mampostero, plomero, técnico electricista, ayudante de albañilería, excavador, “concretero”, “palero”, instalador de grama, carpintero, estucador, “enchapador”, pintor soldador, operador de camión, grúa y cargador

Perfil de la demanda de bienes y servicios locales	
Compraventa de materiales pétreos, obras de carpintería, soldadura, cerrajería, vidrieros, ornamentaciones, electricidad, plomería, suministro de cemento, servicio de demolición y preparación de terreno, elementos de ferretería, uniformes, venta de elementos de seguridad industrial, bebidas y comidas de los trabajadores en desarrollo de la obra	
Empleos generados⁴⁴	
Directos	500
Indirectos	799

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

Plan Departamental de Agua Potable

A pesar del incremento en el número de usuarios del servicio de acueducto en los últimos años, La Guajira es el departamento de la Región Caribe con menor tasa de cobertura en este servicio. De acuerdo al Censo de 2005 la cobertura se encontraba en el 51,2%, muy por debajo del promedio nacional (83,4%). La cobertura del servicio en el 2008 se amplió a 71,6% en acueducto y 59,8% en alcantarillado, pero aún es insuficiente en relación con la calidad y la forma en que estos servicios se prestan. La ejecución del Plan de Infraestructura y Gestión de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento Básico en los 15 municipios, pretende optimizar la calidad de la prestación de los servicios de agua potable a 300.000 beneficiarios y saneamiento básico en las áreas urbanas, fortaleciendo la sostenibilidad, mejorando el desempeño institucional de los prestadores de los servicios de acueducto y alcantarillado y la construcción de la infraestructura para ampliar cobertura.

Igualmente, se implementarán cinco proyectos piloto en las zonas rurales de la Alta Guajira con el propósito de identificar la mejor técnica para facilitar el acceso del agua en estas zonas⁴⁵.

La operación del Plan Departamental de Agua se encuentra liderada por el Comité Directivo, con la representación de la Gobernación de La Guajira, el Ministerio del Ambiente – Viceministerio de Agua, el Banco Mundial, dos alcaldes en representación de la comunidad de los municipios y Corpoguajira. La caracterización se encuentra en la Tabla 29.

44 Concertado con el diseñador del proyecto Harold Sierra, subdirector de la firma Magdaniel Ltda., que participa como miembro del consorcio que ejecuta las obras.

45 El gobierno departamental y la Fundación Cerrejón para el Agua en La Guajira firmaron un convenio para estructurar, poner en marcha y acompañar a lo largo del mismo, el esquema social, institucional, operacional y financiero para la gestión sostenible de los sistemas de abastecimiento de agua de cinco reservorios y sus respectivas plantas de potabilización, en Uribia (La Guajira). Las comunidades beneficiarias son: Gran Vía, Ukaitalamana, Kaleruwoua -Mauraru-, Kaiwa y Jotomana, las cuales hacen parte del programa Desarrollo Social de Fronteras, que adelanta la Vicepresidencia de la República en la Alta Guajira colombiana.

Tabla 29.
Caracterización del Plan Departamental de Agua

Características relevantes	Descripción
Lugar de ejecución de los proyectos	Los 15 municipios de La Guajira
Iniciación de la ejecución del Plan	II semestre de 2009, con el Plan de Choque, por valor de \$60 mil millones
Terminación del Plan	II semestre 2013
Tipo de proyecto	Agua potable y saneamiento básico
Valor de la inversión	\$288 mil millones
Área de influencia inmediata	15 municipios. Inicialmente cubrirá Riohacha, Maicao, Manaure, Fonseca, Uribia y Villanueva. En el corto plazo esperan entrar Dibulla, San Juan y Albania
Sectores impactados	Construcción, transporte y comercio
Perfil ocupacional	
Fase de implementación del Plan de infraestructura de acueducto y alcantarillado	Maestro de obra, albañil oficial, mampostero, plomero, técnico electricista, ayudante de albañilería, excavador, “concretero”, “palero”, carpintero, estucador, “enchapador”, pintor soldador, operador de camión, grúa y cargador
Perfil de la demanda de bienes y servicios locales	
Compraventa de materiales pétreos, obras de carpintería, soldadura, cerrajería, vidrieros, ornamentaciones, electricidad, plomería, suministro de cemento, servicio de demolición y preparación de terreno, elementos de ferretería, uniformes, venta de elementos de seguridad industrial, bebidas y comidas de los trabajadores en desarrollo de la obra	
Empleos generados⁴⁶	
Directos	3.597
Indirectos	5.575

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

NIVEL DE INVERSIÓN

En la totalidad de los megaproyectos se están invirtiendo \$2.6 billones, primando las inversiones del sector privado que contribuye con \$2.1 billones. Las inversiones se concentran en San Juan del Cesar con el 50,2%, Dibulla el 32,5%, Riohacha el 4,2%, Manaure el 3,2%, Uribia 2,7% Maicao 2.2% y Albania 1.3%. En el resto de los municipios se harán inversiones inferiores al 1%, la mayoría de ellas de origen público y relacionadas con la infraestructura educativa, turística, deportiva y el Plan Departamental de Agua.

GENERACIÓN DE EMPLEO

Dado que en el 2011 inició la ejecución de los megaproyectos relacionados con los planes de infraestructura educativa, turística, deportiva, agua potable y de infraestruc-

⁴⁶ Determinados por la Gerencia Técnica del Plan Departamental de Agua. Riohacha, febrero 2011.

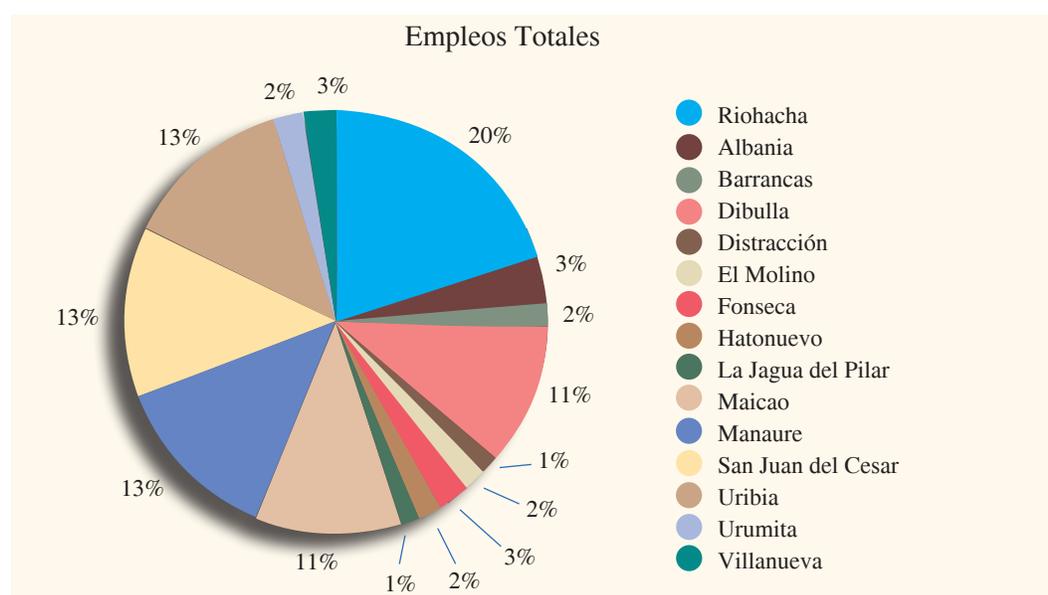
tura privada, los megaproyectos en su fase de implementación generarán 7.049 empleos directos y 10.862 empleos indirectos, para un total de 17.911 empleos en el departamento de La Guajira. La mayoría de ellos se localizarán en el municipio de Riohacha (20%), Manaure (13%), San Juan del Cesar (13%), Uribia (13%), Dibulla (11%), Maicao (11%). En este grupo de municipios se generará el 81% de los empleos (Ver Tabla 30 y Gráfica 6).

Tabla 30.
Generación de empleos en la fase de implementación

Planes de Infraestructura	Puerto Brisa		Sama		Hotel Waya Guajira		MPX		Plan de Agua		Plan de Infraestructura Turística		Plan de Infraestructura Deportiva		Plan de Infraestructura Educativa		Empleos de Inv. Publica		Empleos de Inv. Privada		Generacion de Empleos		
	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Empleos Directos	Empleos Indirectos	Total Directos	Total Indirectos	Total
Riohacha	-	-	-	-	-	-	-	-	874	1.399	91	146	154	246	258	413	1.378	2.204	-	-	1.378	2.204	3.582
Albania	-	-	-	-	119	191	-	-	87	140	-	-	10	16	-	-	97	155	119	191	216	346	563
Barrancas	-	-	-	-	-	-	-	-	87	140	6	10	14	22	37	60	145	232	-	-	145	232	377
Dibulla	302	392	-	-	-	-	174	226	75	120	28	45	19	31	205	328	327	524	476	619	803	1.142	1.945
Distracción	-	-	-	-	-	-	-	-	69	110	-	-	7	11	20	32	96	153	-	-	96	153	249
El Molino	-	-	-	-	-	-	-	-	62	100	3	4	8	13	43	70	117	187	-	-	117	187	303
Fonseca	-	-	-	-	-	-	-	-	100	160	10	17	30	47	75	120	215	344	-	-	215	344	559
Hatonuevo	-	-	-	-	-	-	-	-	75	120	4	6	19	31	37	59	135	216	-	-	135	216	351
La Jagua del Pilar	-	-	-	-	-	-	-	-	56	90	2	3	9	15	10	16	77	123	-	-	77	123	200
Maicao	-	-	-	-	-	-	-	-	500	799	12	20	97	155	131	209	740	1.184	-	-	740	1.184	1.924
Manaure	-	-	145	181	-	-	-	-	624	999	44	71	16	25	82	131	766	1.226	145	181	911	1.407	2.318
San Juan del Cesar	-	-	-	-	-	-	747	972	87	140	11	18	45	72	106	170	250	400	747	972	997	1.372	2.370
Uribia	-	-	-	-	-	-	-	-	749	1.199	18	29	26	42	96	154	890	1.423	-	-	890	1.423	2.313
Urumita	-	-	-	-	-	-	-	-	81	130	3	5	20	32	56	90	160	257	-	-	160	257	417
Villanueva	-	-	-	-	-	-	-	-	69	110	15	25	26	42	59	95	169	271	-	-	169	271	440
Total	302	392	145	181	119	191	921	1.198	3.597	5.755	250	400	500	799	1.216	1.946	5.562	8.900	1.487	1.962	7.049	10.862	17.911

Fuente: Entrevistas con responsables de los megaproyectos, enero 2011.

Gráfica 6.
Los megaproyectos - Empleos totales



Fuente: Cálculo de los autores con base en el trabajo de campo. Enero de 2011.

PERFILES OCUPACIONALES DEMANDADOS POR LOS MEGAPROYECTOS

Los perfiles ocupacionales demandados por los megaproyectos están concentrados en los sectores de la construcción, la minería, la hotelería, turismo y el portuario. En el trabajo de campo y en la entrevista con los empresarios se pudieron definir 104 perfiles discriminados de la siguiente manera: 22 perfiles en la construcción, 44 en minería, 24 en hotelería y turismo y 14 más en el sector portuario, esto a partir de las diferentes ocupaciones por sector que se generan en la implementación de los megaproyectos, como se muestra en la Tabla 31 y se detallan en los Anexos a esta investigación. Es necesario resaltar que las empresas solo determinaron el volumen global de empleos generados y sus perfiles, sin tener en cuenta las posiciones ocupacionales específicas a demandar en cada uno de ellos.

Tabla 31.
Perfiles ocupacionales demandados por los megaproyectos

Perfiles	Megaproyectos				
	No.	Construcción	Minas	Hotel y Turismo	Portuarios
Perfiles ocupacionales demandados por los megaproyectos	1	Inspector de obra	Operador de palas eléctricas	Secretaria general	Enfermera
	2	Topógrafo	Operador de palas hidráulicas	Asistente de Recepción	Secretaria
	3	Albañil oficial	Operador de camión (carbón)	Recepcionista	Auxiliar de Sistemas
	4	Electricista	Operador de camión (material estéril)	Botones	Auxiliar de Oficina
	5	Operador de maquinaria de construcción.	Operador de cargador	Jefe de Reservas	Recepcionista
	6	Técnico en cielo raso	Operador de tractor de oruga	Amas de llaves.	Almacenista
	7	Técnico hidrosanitarios	Operador de motoniveladora	Camareras	Conductor
	8	Soldador	Operador de mototrailla	Ayudante de Piso	Operador de Remolcador
	9	Calibrador de equipos	Operador de tanqueros- riego	Secretaria	Operador de Maquinaria Pesada
	10	Herrero	Operador de taladros	Chef	Basculero
	11	Enchapador y acabados	Técnico en explosivos	Cocineros	Técnico en Laboratorio
	12	Estucador	Topógrafos	Ayudante de Cocina	Mecánico
	13	Carpintero	Auxiliares de Topografía	Steward	Técnico electricista
	14	Pintor	Operador de la banda transportadora	Maitre	Técnico electrónico
	15	Plomero	Operador de la trituradora	Meseros	
	16	Auxiliar eléctrico	Operador de silos	Barman – Barwoman	
	17	Mampostero-bases de la estructura	Técnico de laboratorio	Comprador	
	18	Ayudantes de albañilería	Auxiliar de laboratorio	Ecónomo-almacenista	

Perfiles ocupacionales demandados por los megaproyectos	19	Vaciador- cargador	Técnico agrícola	Asistente	
	20	Formaletero	Auxiliar agrícola	Auxiliares de Eventos	
	21	Concreteros- paleros mezcla- dores	Técnicos mecánicos	Recreacionista	
	22	Excavador (picos, palas, excavaciones)	Auxiliar de técnicos mecánicos	Cajeros	
	23		Técnicos eléctricos	Jefe de Mantenimiento	
	24		Auxiliar de técnicos eléctricos.	Operarios	
	25		Técnicos hidráulicos		
	26		Auxiliar de técnicos hidráulicos		
	27		Técnicos electrónicos		
	28		Auxiliar de técnicos electrónicos		
	29		Llanteros		
	30		Técnicos en Comunicaciones		
	31		Técnicos en sistemas		
	32		Soldador		
	33		Latonero		
	34		Técnico en reconstrucción de equipos		
	35		Técnico de bodegas		
	36		Digitador de registros de mantenimiento		
	37		Auxiliares de Oficina		
	38		Técnico en mantenimiento de ferrocarril		
	39		Auxiliares de Ferrocarril.		
	40		Técnicos de motores de remolcador de barcos		
	41		Operador de remolcadores		
	42		Auxiliar de remolcadores		
43		Técnico en comunicación y navegación.			
44		Técnicos en seguridad aérea			

Fuente: Perfiles ocupacionales de los megaproyectos, entrevista con los empresarios. Febrero de 2011.

Las características más relevantes son las siguientes:

- De los 22 perfiles ocupacionales definidos en el sector de la construcción, el 64% (14 perfiles) requiere niveles de estudios básicos de secundaria incompleta, el 22% (5 perfiles) demanda niveles de estudios de básica primaria y solo el 14% (3 perfiles) requiere niveles de estudios como técnico, tecnólogo y profesional.
- De los 44 perfiles ocupacionales definidos en el sector de la minería de carbón a cielo abierto, el 95% (42 perfiles) requiere niveles de estudios de carácter técnico o profesional, el 5% (2 perfiles) requiere niveles de estudios de básica secundaria, con una experiencia mínima de 1 año.
- De los 24 perfiles ocupacionales definidos en el sector de hotelería y turismo se pudo determinar que para el 67% (16 perfiles) se solicita formación como

técnico, tecnólogo o profesional, mientras que el 33% (8 perfiles) requiere solo bachillerato. En 14 perfiles es necesario el manejo de inglés a un nivel básico, 100% oral, bilingüe y en algunos casos hasta el manejo de una tercera lengua, tanto para el nivel profesional, técnico, tecnólogo o bachiller, convirtiéndose esta condición en una restricción importante para la población de la Red Unidos.

- El 83% (20 perfiles) en el sector turismo requiere una experiencia entre 3 y 5 años y solo 4 perfiles exigen un año de experiencia.
- De los 12 perfiles ocupacionales definidos en las operaciones portuarias observamos que para 11 de ellos se requiere ser técnico o tecnólogo, mientras que el 8% (1 perfil) requiere educación incompleta o bachiller, con el previo requisito de haber realizado y aprobado el curso de conducción. El 100% de los perfiles exige una experiencia mínima de un (1) año.

CONVERGENCIA ENTRE PERFILES REQUERIDOS Y LA OFERTA LABORAL

La convergencia se muestra en la Tabla 32, a partir de cruzar los perfiles ocupacionales requeridos por los megaproyectos y la oferta laboral, determinada por el conjunto de la población de la Red Unidos que al momento de la encuesta estaba entre los 18 y 60 años y con sus competencias laborales certificadas. Este cruce también sirve para: i) evidenciar y cuantificar los perfiles sin oferta certificada (excesos de demanda) y ii) la oferta laboral sobrante o no requerida por los megaproyectos (exceso de oferta).



Tabla 32.
Convergencias ocupacionales

No.	Oferta laboral certificada (Códigos Ocupacionales)	Economía, administración, contaduría y afines	Agronomía, veterinaria y afines	Construcción	Ebanista	Electricidad	Electronica	Hornamentacion	Hoteleria y Turismo	Mecanica	Mimeria	Salud y Afines	Servicios de Transporte	Sistemas y Comunicacion	Perfiles/ Capacidades (Oferta y Demanda)
1	Albañil oficial														
2	Ayudantes de albañilería														
3	Concreteros- paleros mezcladores														
4	Enchapador y acabados														
5	Estucador														
6	Excavador (picos, palas, excavaciones)														
7	Inspector de obra														
8	Vaciador- cargador														
9	Auxiliar de técnicos eléctricos.														
10	Electricista														
11	Técnicos eléctricos														
12	Auxiliar de técnicos electrónicos														
13	Técnico electrónico														
14	Auxiliar de técnicos mecánicos														
15	Mecánico														
16	Técnicos mecánicos														
17	Auxiliares de Ferrocarril.														
18	Auxiliar de Sistemas														
19	Técnicos en Comunicaciones														
20	Técnicos en sistemas														
21	Técnico en comunicación y navegación.														
22	Digítador de registros de mantenimiento														
23	Auxiliares de Oficina														
24	Asistente de Recepción														
25	Cajeros														
26	Almacenista														
27	Ecónomo-almacenista														
28	Recepcionista														
29	Secretaría														
30	Carpintero														
31	Conductor														
32	Enfermera														
32	Recreacionista														
33	Soldador														
34	Técnico agrícola														
Capacidades/ Perfiles (Demanda y Oferta)		46	11	15	2	1	2	1	18	7	18	43	4	22	190

Fuente: Perfiles ocupacionales de los megaproyectos y ocupaciones u oficios de la población encuestada. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril - mayo 2011.

* solo incluye los que tienen formación y competencia certificada, no incluye empíricos.

Convergencia (Oferta laboral certificada y Perfiles)

La tabla anterior nos muestra las ocupaciones u oficios de la población encuestada señaladas en cada una de las columnas con su respectiva codificación y los perfiles ocupacionales requeridos por los megaproyectos.

Con respecto a las convergencias entre la oferta y la demanda laboral, se determina que 35 perfiles ocupacionales pueden ser cubiertos potencialmente por 13 ocupaciones u oficios y se identifican con el color gris. El número que se coloca en la última fila y en la última columna representa la población encuestada que manifestó poseer capacidades, experticia u experiencia en las ocupaciones u oficios señalados de manera general.

De esto se deriva que de las 214 personas certificadas en competencias laborales (Tabla 17), 190 hacen parte de las convergencias ocupacionales por ser requeridas por los megaproyectos, la mayoría de ellas localizadas en los perfiles administrativos, sistemas y en la construcción.

El exceso de demanda es una situación en la cual se determinan los perfiles ocupacionales requeridos por los megaproyectos no convergentes o que no son cubiertos por las ocupaciones u oficios acreditados por parte de la población, por los que son considerados como perfiles ocupacionales sin oferta laboral. En estas circunstancias, son 55 los perfiles ocupacionales requeridos por los megaproyectos que no poseen oferta laboral por parte de la población encuestada de la Red Unidos, lo que equivale al 52,8 % del total de los 104 perfiles laborales.

De estos 55, el 16,5% pertenece al sector de la construcción, 25,5 % al sector de hotelería y turismo, 49,1% al sector de la minería y 9,1% a operaciones portuarias. Observamos que el 74,5% de los perfiles ocupacionales requeridos por los megaproyectos que no poseen oferta laboral capacitada y acreditada pertenece al sector de la minería y al de hotelería y turismo, como lo muestra la Tabla 33.

Tabla 33.
Excesos de demanda

No.	Perfiles requeridos por los megaproyectos
1	Auxiliar de laboratorio
2	Auxiliar de remolcadora
3	Auxiliar técnico hidráulico
4	Auxiliares de eventos
5	Auxiliares de topografía
6	Ayudante de cocina
7	Ayudante de piso
8	Barman - barwoman
9	Basculero
10	Botones
11	Calibrador de equipos
12	Camareras
13	Chef
14	Cocineros
15	Comprador
16	Enfermera
17	Formaletero
18	Herrero

19	Jefe de mantenimiento
20	Jefe de reservas
21	Latonero
22	Llantero
23	Maitre
24	Mampostero - bases de la estructura
25	Mesero
26	Operador de camión (carbón)
27	Operador de camión (material estéril)
28	Operador de cargador
29	Operador de banda transportadora
30	Operador de la trituradora
31	Operador de maquinaria de construcción
32	Operador de maquinaria pesada
33	Operador de motoniveladoras
34	Operador de mototrailla
35	Operador de palas eléctricas
36	Operador de palas hidráulicas
37	Operador de remolcador
38	Operador de silos
39	Operador de taladros
40	Operador de tranqueros - riesgo preparación del suelo
41	Operador de tractor de agua
42	Pintor
43	Plomero
44	Steward
45	Técnico de bodegas
46	Técnicos de laboratorio
47	Técnicos de cielo raso
48	Técnicos en explosivos
49	Técnicos en mantenimiento de ferrocarril
50	Técnico en reconstrucción de equipos
51	Técnicos hidrosanitarios
52	Técnicos de motores de remolcador de barcos
53	Técnicos en seguridad aérea
54	Técnicos hidráulicos
55	Topógrafo

Fuente: Perfiles ocupacionales de los megaproyectos y ocupaciones u oficios de la población encuestada. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril - mayo 2011.

El exceso de oferta laboral es una situación en la cual se expresa que las ocupaciones u oficios acreditados o con experiencia adquirida no son convergentes con los perfiles ocupacionales requeridos por los megaproyectos, por los que son considerados como oficios no requeridos o como excesos de oferta laboral.

A continuación se presenta la tabla en la cual se relacionan los oficios que tiene la población encuestada de la Red Unidos, que no son requeridos por los megaproyectos.

Tabla 34.
Exceso de oferta laboral

No.	Perfiles ocupacionales acreditados o con experiencia
1	Belleza
2	Ciencias forenses
3	Área de la educación
4	Seguridad
5	Servicio comunitario
6	Servicio doméstico
7	Servicios de recreación y deportes
8	Atención preescolar

Fuente: Perfiles ocupacionales de los megaproyectos y ocupaciones u oficios de la población encuestada. Encuesta de Caracterización Socioeconómica de la Población. Abril - mayo 2011.

Son 8 las ocupaciones u oficios acreditados o con experiencia no requeridos por los megaproyectos, entre los que se destacan: belleza, ciencias forenses, educación (docente de educación básica primaria), seguridad, servicio comunitario, servicio doméstico, servicios de recreación y deportes.

Esta situación nos remite a un escenario de oportunidades limitadas muy propio del desempleo estructural, en donde la oferta suele ser distinta a la característica de la demanda, lo que hace probable que un porcentaje de la población no pueda encontrar y acceder al empleo de manera sostenida. Ello implica el desarrollo de acciones de reconversión de la mano de obra a las exigencias de las posiciones ocupacionales o de los perfiles solicitados por los empleadores.



Capítulo VI
**Convergencias entre la
demanda laboral y oferta
educativa pertinente**

En La Guajira existen formalizadas 10 instituciones, entre públicas y privadas, que ofrecen el servicio de formación para el trabajo de nivel técnico y tecnológico. De acuerdo con la información obtenida del trabajo de campo realizado entre enero y febrero de 2011, se pudo identificar que entre ellas generan 357 cursos de formación (ver Tabla 35). Los más importantes se encuentran en el ámbito de la administración (18,4%), salud y afines (16,5%), producción agropecuaria (15,4%), sistemas (11,4%) y minería (7,5%). Estos cursos tienen una duración promedio de 18 meses (Tabla 36.).

En la oferta se destaca el SENA, que en La Guajira mantiene 150 cursos en las subse-des de Riohacha, Fonseca y Maicao, representando el 42% de la oferta existente (Ver Tabla 38)⁴⁷. Al SENA le sigue el Instituto Técnico del Norte, de origen privado, que se encuentra funcionando en varios municipios con 62 cursos y representa el 17,2%, sus cursos están concentrados en Riohacha y Maicao. El Convenio Instituciones Edu-cativas Ceotes – Insalud representa el 15,7% de la oferta y los mantiene en Riohacha y Maicao. Por su parte System Center, una institución privada con presencia en Rio-hacha, Maicao, Fonseca y San Juan del Cesar participa con el 11,8% de los cursos ofrecidos. Comfaguajira presta servicios educativos a través de 8 cursos en Riohacha, representando el 2,2%⁴⁸. La Universidad de La Guajira participa con el 1,96% de la oferta, concentrada en las sedes de Riohacha y Fonseca. De todas las instituciones, el SENA tiene funciones específicas en torno de la población pobre y vulnerable⁴⁹.

La mayoría de la oferta se concentra en Riohacha, Maicao, Fonseca y San Juan del Cesar. En ella tiene un alto peso el SENA, que a través de sus sedes se extiende por el departamento brindando cursos por demanda (Ver tablas 37 y 38).

Para acceder a los cursos es necesario cumplir con diferentes requisitos, que pue-den ser determinantes en los procesos de exclusión. Para aspirar a los procesos de formación para el trabajo la mayoría de las instituciones exigen formación en básica secundaria o educación media completa⁵⁰.

47 Se denominan como “Cursos largos” y aplican para los técnicos y tecnólogos y los requisitos son los mis-mos para cualquier interesado que se nomina en las convocatorias en la página web del SENA.

48 Relacionados con bisutería y gestión de proyectos.

49 A partir de la implementación de acciones de formación complementaria a la población vulnerable, mayor de 14 años, mediante los programas Jóvenes Rurales, Jóvenes en Acción y el Programa de Atención a Desplazados y Formación Complementaria. A través de ellos se ofrece formación técnica y tecnológica a las personas que cumplan con los requerimientos de los programas ofrecidos, buscando promover la inter-mediación laboral de los beneficiarios de la red (mayores de edad), a través de la inscripción al Sistema del Servicio Nacional de Empleo. También se apoya la creación de unidades productivas mediante las Unida-des de Emprendimiento y la estructuración de planes de negocio para ser presentadas al Fondo Emprender.

50 Instituciones como el SENA, además de la fotocopia del documento de identidad, exigen que el aspirante deba inscribirse en la página web y tener formación básica secundaria o bachiller. Para ingresar a los cursos de técnicos y tecnólogos se debe acreditar la aprobación del grado 11 y presentar el comprobante original de los resultados del examen de Estado (ICFES).

Tabla 35.
Distribución de la oferta educativa por municipios

Municipios	Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”	Universidad de La Guajira	Universidad Nacional Abierta y a Distancia	Universidad Antonio Nariño	System Center	Corporación Educativa Humanar	Convenio Instituciones Educativas Ceotes - Insalud	Instituto de Formación Técnico Profesional “Infotep”	Instituto Técnico del Norte “ITN”	Caja de Compensación Familiar de La Guajira “Comfaguajira”	Total Municipios
Riohacha	68	5	11	5	12	11	23	0	26	8	169
Albania	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Barrancas	11	0	0	0	7	0	10	0	5	0	33
Dibulla	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
El Molino	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Hatonuevo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
La Jagua del Pilar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maicao	12	0	0	0	8	0	23	0	16	0	59
Manaure	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Fonseca	29	2	0	0	8	0	0	0	9	0	48
Distracción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
San Juan del Cesar	17	0	0	0	7	0	0	5	6	0	35
Uribía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Urumita	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Villanueva	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Total Oferta	150	7	11	5	42	11	56	5	62	8	357

Fuente: Trabajo de campo. Enero-febrero de 2011.

Tabla 36.
Oferta educativa para el trabajo

Formación para el Trabajo	Número de Cursos Ofrecidos	%
Idiomas	4	1,12
Técnico Electricista	7	1,96
Construcción	8	2,24
Educación	9	2,52
Electrónica	12	3,36
Producción Industrial	15	4,2
Mecánica	16	4,48
Textil y Confecciones	17	4,76
Turismo	21	5,88
Minería	27	7,56
Sistemas y Afines	41	11,48
Producción Agropecuaria	55	15,41
Salud y Afines	59	16,53
Administración	66	18,49
Total Oferta	357	100

Fuente: Trabajo de campo. Enero-febrero de 2011.

Tabla 37.
Instituciones de formación para el trabajo

Nombre de la Institución	Número de Cursos Técnica y Tecnológica	%
Universidad Antonio Nariño	5	1,4
Instituto de Formación Técnico Profesional “Infotep”	5	1,4
Universidad de La Guajira	7	1,96
Caja de Compensación Familiar de La Guajira “Comfa- guajira”	8	2,24
Corporación Educativa Humanar	11	3,08
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	11	3,08
System Center	42	11,76
Convenio Instituciones Educativas Ceotes - Insalud	56	15,69
Instituto Técnico del Norte “ITN”	62	17,37
Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA	150	42,02
Total	357	100

Fuente: Trabajo de campo. Enero-febrero de 2011.

Tabla 38.
Concentración municipal de los cursos por especialidad

Municipio	Contabilidad Administración y Finanzas	Construcción	Educación	Técnico Electricista	Electrónica	Idiomas	Mecánica	Minería	Producción Agropecuaria	Producción Industrial	Salud y Afines	Sistemas y Afines	Textil y Confecciones
Riohacha	39,39	25,00	44,44	57,14	58,33	75,00	37,00	22,22	58,18	60,00	45,76	53,66	58,82
Albania	-	25,00	-	-	-	-	-	-	-	-	1,69	-	-
Barrancas	15,15	-	11,11	-	-	-	12,50	14,81	-	6,67	18,65	7,32	-
Dibulla	-	-	-	-	-	-	-	-	3,64	-	-	-	-
El Molino	-	-	-	-	-	-	-	-	3,64	-	-	-	5,88
Hatonuevo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
La Jagua del Pilar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maicao	18,18	-	33,33	14,29	16,67	25,00	18,75	18,52	9,09	20,00	22,03	19,51	11,76
Manaure	-	12,50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonseca	12,12	37,50	11,11	28,57	8,33	-	18,75	22,22	18,18	13,33	6,78	9,76	5,88
Distracción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
San Juan del Cesar	12,12	-	-	-	16,67	-	12,50	22,22	7,27	-	5,08	9,76	11,76
Uribia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Urumita	3,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,88
Villanueva	3,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,88
Total Oferta	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Trabajo de campo. Febrero 2011.

En las instituciones privadas, además de tener cursada la educación básica secundaria o ser bachiller, se debe cancelar la inscripción y la matrícula que asciende en promedio a un salario mínimo legal por semestre de aprendizaje. Su pago se hace flexible, distribuyéndolo en partes iguales durante los meses de trabajo académico. Adicionalmente, hay que pagar los uniformes y algunas prácticas empresariales (Ceotes, System Center y el Instituto Técnico del Norte).

De acuerdo con la localización de los megaproyectos identificados como promisorios y generadores de empleo se destaca el sector de la construcción en los municipios de San Juan del Cesar, Dibulla, Manaure, Riohacha, Maicao y Albania. La minería, en San Juan del Cesar, la actividad portuaria en Dibulla y la hotelería y el turismo en Albania. En la Tabla 39 se puede apreciar que Dibulla, Albania y San Juan del Cesar concentran un gran volumen de la demanda laboral, pero la oferta educativa es muy débil.

El Desarrollo Económico Incluyente parte de reconocer que es posible generar ingresos sostenibles desde un modelo de gestión incluyente, impulsado a través de procesos de calificación del recurso humano, desarrollo y validación de competencias básicas y transversales, que le faciliten a las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad, acceder y permanecer en el mercado de trabajo, pero ello no deja de tener sus barreras, que en el caso analizado de La Guajira se pueden especificar de la siguiente manera:

- La mayor parte de la población en edad de trabajar entre los 18 y 60 años en situación de pobreza se encuentra en situación de vulnerabilidad frente al mercado laboral. A su interior se presentan diversos obstáculos en el proceso de inserción en el mercado formal, en razón de su bajo nivel educativo, escasa formación para el trabajo, medida en términos de competencias específicas y generales, tampoco cuenta con la suficiente experiencia que eleve su grado de competitividad.
- En estas circunstancias, los más importantes retos se encuentran en determinar un conjunto de acciones que les permita superar las restricciones que mantiene el mercado laboral, entre ellas la necesidad de incrementar los niveles de educación formal en consistencia con las especificidades del entorno productivo, compatibilizadas con las expectativas que ya tiene la población en relación con lo que quiere ser laboralmente y hacer, aprender y cómo aprender. De esta manera, se puede potenciar el mejoramiento de las condiciones económicas de manera sostenida.
- La formación laboral a través de procesos educativos pertinentes se hace necesaria en la reducción del grado de exclusión que le impone el mercado laboral a las personas que cuentan con menor grado de formación y experiencia. Igualmente, para potenciar las opciones de expansión de la escala de los emprendimientos. El fortalecimiento de las competencias generales y específicas a nivel de la producción y el comercio contribuye a reducir los otros obstáculos para el desarrollo económico de las familias en situación de pobreza y vulnerabilidad y que se encuentran en los ámbitos de lo financiero, técnico y administrativo.

Al realizarse un proceso de armonización entre la oferta laboral, los perfiles ocupacionales requeridos (demanda laboral) y la oferta educativa pública y privada existente en el departamento de La Guajira, se puede afirmar que se cuenta con las capaci-

dades a nivel de la región para asumir el proceso de formación pertinente necesario en las fases de construcción e implementación de los megaproyectos. En una revisión específica, la dificultad surge cuando se identifica la concentración de la oferta educativa. La concentración municipal de la demanda laboral no siempre coincide con la oferta de formación para el trabajo. Un ejemplo de ello es que en el municipio de Dibulla se concentrará la demanda laboral de los puertos, y la oferta educativa pertinente se encuentra en el municipio de Riohacha.

Tabla 39.
Concentración de la inversión, demanda de trabajo y la oferta de formación laboral

No.	Municipios	Inversión %	Demanda de trabajo %	Oferta formación para el trabajo %
1	Riohacha	4,2	10,9	47,3
2	Albania	1,3	5,4	1,1
3	Barrancas	0,4	1,2	9,2
4	Dibulla	32,5	23,7	0,6
5	Distracción	0,3	0,59	-
6	El Molino	0,4	1,2	0,56
7	Fonseca	0,7	2,5	13,5
8	Hatonuevo	0,4	1,3	0,28
9	La Jagua del Pilar	0,2	0,5	-
10	Maicao	2,3	5,2	16,5
11	Manaure	3,2	8,5	0,28
12	San Juan del Cesar	50,3	32,2	9,8
13	Uribia	2,7	3,0	-
14	Urumita	0,5	1,7	-
15	Villanueva	0,5	2,2	0,8
	Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Trabajo de campo. Enero-febrero de 2011.

En Albania se demandará personal para laborar en el megaproyecto del *Hotel Waya Guajira*, pero la oferta educativa en hotelería y turismo se encuentra concentrada mayoritariamente en Riohacha.

Una situación similar se presenta en el municipio de San Juan del Cesar, que será la sede del megaproyecto de explotación de carbón en el corregimiento de Cañaverales. En este municipio el INFOTEP ofrece formación pertinente en minería, sin embargo, presenta dificultades en la expansión de los cupos ofertados, dados los requerimientos de la empresa MPX. Igualmente, allí no se ofrecen cursos de formación en construcción e inglés.

Tabla 40.
Programa de formación pertinente para trabajos en hotelería y turismo

Demanda laboral: municipio de Albania				
Perfil ocupacional demandado	Oferta educativa pertinente		Institución	Municipio de oferta
	Sí	No		
Área administrativa				
Secretaria general	X		SENA, System Center	Riohacha
Área de Recepción				
Asistente de recepción	X		SENA	Riohacha
Recepcionista	X		SENA	Riohacha
Capitán de botones	X		SENA	Riohacha
Botones	X		SENA	Riohacha
Portero	X		SENA	Riohacha
Parking valet	X		SENA	Riohacha
Área de Reservas	X			
Jefe de reservas	X		SENA	Riohacha
Reservas	X		SENA	Riohacha
Área de Habitaciones	X			
Supervisoras	X		SENA	Riohacha
Camareras	X		SENA	Riohacha
Ayudante de piso	X		SENA	Riohacha
Secretaria	X		SENA, Ceotes, System Center, Humanar e ITN	Riohacha
Jefe de lavandería	X		SENA	Riohacha
Lavandero(a)s	X		SENA	Riohacha
Planchador(a)s	X		SENA	Riohacha
Costureras	X		SENA	Riohacha
Ayudante de costurera	X		SENA	Riohacha
Área de A y B	X			
Chef	X		SENA	Riohacha
Cocineros	X		SENA	Riohacha
Ayudante de cocina	X		SENA	Riohacha
Steward	X		SENA	Riohacha
Panadero-pastelero	X		SENA	Riohacha
Maitre	X		SENA	Riohacha
Capitán de meseros	X		SENA	Riohacha
Meseros	X		SENA	Riohacha
Barman – barwoman	X		SENA	Riohacha
Área de Compras	X			
Asistente	X		SENA	Riohacha

Ecónomo-almacenista	X		SENA	Riohacha
Área de Ventas	X			
Asistente	X		SENA	Riohacha
Auxiliares de eventos	X		SENA	Riohacha
Recreacioncita	X		SENA	Riohacha
Guía turístico	X		SENA	Riohacha
Área de Contabilidad	X			
Cajeros	X		SENA, Ceotes, System Center, Humanar e ITN	Riohacha, Maicao y Fonseca
Área de mantenimiento	X		SENA	Riohacha
Jefe de mantenimiento	X		SENA	Riohacha
Operarios	X		SENA	Riohacha
Área de Seguridad	X			
Jefe de seguridad	X		SENA, Universidad de La Guajira	Riohacha
Vigilantes	X		SENA	Riohacha

Fuente: SENA e instituciones educativas de formación técnica y tecnológica. Trabajo de campo, enero de 2011.

Tabla 41.
Programa de formación pertinente para el trabajo en minería

Demanda laboral: municipio de San Juan del Cesar				
Perfil ocupacional demandado	Oferta educativa pertinente		Institución	Municipio de oferta
	Sí	No		
Operador de palas eléctricas	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de palas hidráulicas	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de camión (carbón)	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de camión (material estéril)	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de cargador	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de tractor de oruga	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de motoniveladora	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de mototrailla	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan

Operador de tanqueros - Riego	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Preparación del suelo				
Operador de taladros	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Técnico en explosivos	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Topógrafos	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Auxiliares de Topografía	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Manejo del carbón				
Operador de la banda transportadora	X		SENA, INFOTEP, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de la trituradora	X		SENA, INFOTEP, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Operador de Silos	X		SENA, INFOTEP, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Técnico de laboratorio	X		SENA, INFOTEP, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Auxiliar de laboratorio	X		SENA, ITN y Ceotes	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Manejo de suelos				
Técnico agrícola	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Auxiliar agrícola	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Mantenimiento de equipos				
Técnicos mecánicos	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Auxiliar de técnicos mecánicos	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Técnicos eléctricos	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Auxiliar de técnicos eléctricos	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Técnicos hidráulicos	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Auxiliar de técnicos hidráulicos	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan

Técnicos electrónicos	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Auxiliar de técnicos electrónicos	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Llanteros	X		SENA e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Técnicos en comunicaciones	X		SENA, INFOTEP y System Center	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Técnicos en sistemas	X		SENA, ITN, System Center	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Soldador			SENA, e INFOTEP	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Latonero			SENA	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Técnico en reconstrucción de equipos	X		SENA	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Manejo de almacén de materiales y suministros				
Técnico de bodegas	X		SENA e ITN	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Digitador de registros de mantenimiento	X		SENA e ITN	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Administrativa				
Auxiliares de oficina	X		SENA, ITN, Ceotes, Humanar y System Center	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Ferrocarril				
Técnico en mantenimiento de ferrocarril	X		SENA	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Auxiliares de ferrocarril	X		SENA	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan
Aeropuerto				
Técnicos en seguridad aérea	X		SENA	Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca y San Juan

Fuente: SENA e instituciones educativas de formación técnica y tecnológica. Trabajo de campo, enero de 2011.

Tabla 42.
Programa de formación pertinente para el trabajo portuario

Demanda laboral: municipio de Dibulla				Municipio de oferta
Perfil ocupacional demandado	Oferta educativa pertinente		Institución	
	Sí	No		
Enfermera	X		SENA, Humanar, System Center, Ceotes, ITN	Riohacha, Maicao, Fonseca y San Juan
Secretaria	X		SENA, Humanar, System Center, Ceotes, ITN	Riohacha, Maicao, Fonseca y San Juan
Auxiliar de sistemas	X		SENA, Humanar, System Center, Ceotes, ITN	Riohacha, Maicao, Fonseca y San Juan
Auxiliar de oficina	X		SENA, Humanar, System Center, Ceotes, ITN	Riohacha, Maicao, Fonseca y San Juan
Recepcionista	X		SENA, Humanar, System Center, Ceotes, ITN	Riohacha, Maicao, Fonseca y San Juan
Almacenista	X		SENA, Humanar, System Center, Ceotes, ITN	Riohacha, Maicao, Fonseca y San Juan
Conductor	X		SENA	Riohacha
Operador de remolcador		X	SENA	Santa Marta (Magdalena)
Operador de maquinaria pesada	X		SENA	Riohacha
Basculero	X		SENA	Riohacha
Técnico en laboratorio	X		SENA	Riohacha
Mecánico	X		SENA	Riohacha
Técnico electricista	X		SENA	Riohacha
Técnico electrónico	X		SENA	Riohacha

Fuente: SENA e instituciones educativas de formación técnica y tecnológica. Trabajo de campo, enero de 2011.

En torno de la oferta educativa pertinente se destaca que: i) la universidad pública regional, en especial la Universidad de La Guajira, no cuenta con oferta pertinente a escala de los requerimientos de los megaproyectos. La Universidad de La Guajira solo participa con el programa de seguridad e higiene industrial; ii) mientras la demanda de minería se encuentra en San Juan del Cesar, la oferta educativa se concentra en el municipio de Barrancas; iii) la oferta privada se concentra en formación laboral relacionada con administración, finanzas y sistemas, perfiles que son requeridos en la fase de implementación de los megaproyectos; iv) el SENA, por su experiencia, capacidad de ofertar cursos y programas por demanda y mantener subseces en los municipios de Riohacha, Maicao y Fonseca y tener condiciones flexibles para asociarse con los municipios e instituciones privadas, es la institución que presenta mayores capacidades para asumir el proceso de formación pertinente con el entorno. El SENA en la región oferta diversos programas compatibles con la formación laboral requerida.

Para la población de la Red Unidos el SENA mantiene en la oferta una modalidad de capacitación adicional mas compatible con esta población, la cual se desarrolla a través de cursos de corta duración⁵¹ y se ofertan dependiendo de la necesidad que presente la Red Unidos en los municipios (Ver Tabla 43).

Tabla 43.
Cursos de corta duración ofrecidos por el SENA

Oferta educativa para la Red Unidos				
Requisitos para población Red Unidos	Pertener a la Red Unidos Fotocopia de la cédula Disponibilidad para capacitarse			
	Cursos actuales	Duración (meses)	Modalidad	Horas semanales
Cursos	Belleza	1- 4	Presencial	30
	Atención a la primera infancia	1- 4	Presencial	30
	Contabilidad	1- 4	Presencial	30
	Mercadeo	1- 4	Presencial	30
	Modistería	1- 4	Presencial	30
	Artesanía	1- 4	Presencial	30
	Bordado en croché	1- 4	Presencial	30
	Bordado en manta	1- 4	Presencial	30
	Hotelería y turismo	1- 4	Presencial	30
	Confecciones	1- 4	Presencial	30
	Salud pública	1- 4	Presencial	30
	Informática I	1- 4	Presencial	30
	Informática II	1- 4	Presencial	30
	Informática III	1- 4	Presencial	30
	Desarrollo humano	1- 4	Presencial	30
	Orientación ocupacional	1- 4	Presencial	30
	Marroquinería	1- 4	Presencial	30

Fuente: SENA regional de La Guajira, 2011.

51 Entrevista a la doctora Sixta Ramírez, Oficina de atención al Usuario - SENA regional Guajira - Riohacha, 11 de noviembre de 2011.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Revisadas las dimensiones de la oferta y demanda laboral que se han determinado en este estudio, se reitera la pertinencia del mismo como un instrumento para facilitar la ampliación de oportunidades de inclusión productiva para la población en situación de pobreza y de vulnerabilidad, de tal forma que puedan construir autonomía en el ejercicio de sus derechos y mejorar su calidad de vida, con lo cual ganan las poblaciones y el departamento al contribuir a una mayor calidad del recurso humano y con él de una mejor competitividad en los procesos económicos que son promisorios en la región.

Las conclusiones y recomendaciones que se exponen a continuación se encuentran relacionadas con lo que se evidencia en la estructura de la oferta de trabajo, las características de los megaproyectos, la oferta educativa y las demandas laborales, que se pueden aprovechar de manera efectiva como oportunidades de inclusión productiva.

- De los 4 logros básicos familiares que hacen parte de la dimensión de ingreso y trabajo de la Red Unidos, tres de ellos están priorizados en el actual Plan Nacional de Desarrollo, los cuales son compatibles con la propuesta de desarrollo económico incluyente. En el cumplimiento de la meta regional de sacar a 4.826 familias de la situación de pobreza entre el 2010 y el 2014, los megaproyectos pueden jugar un papel importante en la concreción de este objetivo, dado el impacto que tiene la dimensión de empleo e ingresos en la obtención de otros logros en las 8 dimensiones restantes del Plan Familiar de la Red Unidos.
- Facilitar consensos y armonizar los intereses públicos y privados que involucran al nivel nacional, a la gobernación departamental, a las autoridades municipales en donde se implementan los megaproyectos, la comunidad de empresarios, las instituciones educativas, los intereses y expectativas de la población en situación de pobreza.
- Superar las restricciones estructurales en relación con la ausencia en los municipios de un liderazgo político e institucional, comprometido con el desarrollo económico incluyente, acción que deberá focalizarse en las familias agrupadas en la Red Unidos.
- En La Guajira, exceptuando el municipio de Barrancas, 14 municipios mantienen convenios con el Departamento para la Prosperidad Social con el objeto de apoyar y alcanzar el cumplimiento de los 45 Logros Básicos Familiares (LBF) en sus 9 dimensiones. La gobernación departamental y el grupo de entidades aliadas a la Red Unidos deberán hacer un esfuerzo importante para que las autoridades locales aprovechen no solamente los impactos positivos de los megaproyectos

promisorios, sino el potencial que tiene la base de datos de la Red Unidos en sus otras dimensiones, especialmente en educación y capacitación (5 LBF), salud (8 LBF), bancarización y ahorro (3 LBF).

- Aprovechar el actual escenario que ha sido determinado por la aprobación y la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo, en el cual se establece el Programa de Generación y Fortalecimiento de Capacidades Institucionales para el Desarrollo Territorial. Igualmente, el Programa de Asistencia Técnica Territorial en el marco de la Red Unidos de acuerdo con el artículo 9 del Plan. A partir de él, a las entidades territoriales se les asigna la responsabilidad de formular planes para la superación de la pobreza extrema acordes con la estrategia, que estarán incluidos en los planes de desarrollo y en los presupuestos anuales para el periodo 2012-2015.
- Darle oportunidades en el mercado de trabajo al recurso humano experimentado y calificado que pueda articularse laboralmente a los megaproyectos identificados como promisorios.
- Ajustar la oferta regional de formación pertinente a las demandas laborales y a las expectativas de la población. En la búsqueda de empleo el 63% de las personas de la Red Unidos desempleadas recurrieron a la ayuda de familiares y amigos, lo cual plantea la necesidad de fortalecer el servicio público de empleo, especialmente en la fase de intermediación laboral.
- Ejecutar acciones institucionales que permitan romper los obstáculos (requisitos formales y costos asociados a la capacitación) que debe asumir el grupo poblacional estudiado para acceder a los procesos de formación pertinente con las demandas laborales del entorno.
- El SENA como entidad estatal que más se ajusta a las necesidades de formación pertinente en la región, requiere que el proceso sea fundamentalmente presencial, lo que puede competir con las horas disponibles para el “rebusque” que realiza la persona como estrategia de generación de ingreso en el hogar. Esta situación se convierte en un elemento de exclusión, limitando la continuidad de la persona que se encuentra en los ciclos de capacitación independientemente de su voluntad. Una alternativa es llevar a los barrios con población Unidos la oferta educativa, de tal manera que las personas pierdan el menor tiempo posible y gasten menos recursos en transporte, lo que obra como estímulo adicional. Las instituciones educativas de los barrios pueden servir para impulsar esta estrategia.
- Desarrollar un proceso de intervención en donde se pueda ejecutar un proceso de cambio social planificado de la población sujeto, dado que sus intereses y expectativas no siempre son coincidentes con los determinados por el entorno a partir de los megaproyectos identificados con posibilidades de inclusión.
- Superar las barreras conceptuales que pueda tener la población en situación de pobreza y vulnerabilidad en relación con los desestímulos para la formación laboral. Se trata de la “vergüenza” que puedan sentir las personas por causa de la edad, esta situación requiere intervención para evitar la autoexclusión.
- Subsanan las barreras de entrada o de enganche laboral, dado que al capacitarse la persona y al finalizar el ciclo formativo, ella tendrá las competencias certificadas, pero no contará con la suficiente experiencia que demanda el perfil ocupacional.
- Por la diversidad temática que surge del análisis de la capacitación deseada y de la experiencia con que cuenta la mayoría de la población como trabajador por cuenta propia, el fortalecimiento de la empleabilidad directa con los mega-

proyectos debe ser paralelo con el proceso de vinculación de la población en calidad de proveedores, trabajando en la conformación de unidades productivas orientadas hacia aspectos de la producción de los bienes y servicios correspondientes.

- Al considerar la concentración de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad con los volúmenes de inversión, generación de empleo y la oferta de cursos de formación para el trabajo en los municipios, se evidencia que en algunos de ellos se presentan debilidades que pueden limitar los impactos de los mismos. Son los casos de San Juan del Cesar con el proyecto minero, Dibulla con los portuarios y Albania con el hotelero. En dichos municipios, la oferta educativa es insuficiente para abordar la preparación del recurso humano que proviene de esta población.
- El megaproyecto relacionado con la implementación del Hotel Waya Guajira como competencia específica requiere que la mayoría de los empleados directos deban ser bilingües, capacidad que no se encontró en el grupo de población analizado. Este requerimiento en realidad se convierte en un elemento de exclusión para la población en situación de pobreza que se encuentra en el municipio de Albania. Para aprovechar suficientemente esta iniciativa, el programa tendrá que darle prioridad o enfocarse en áreas ocupacionales como el inglés, servicio de alimentos, bebidas y alojamiento. En relación con los emprendimientos, es necesario priorizar las áreas relacionadas con el mantenimiento, lavandería, costura, belleza, estética, transporte, la proveeduría de lencerías, uniformes, actividades más acordes con la experiencia laboral de la población, su nivel educativo, los intereses sobre su desempeño y necesidades de capacitación.
- La formación de capacidades en minería si bien es ofrecida en San Juan del Cesar, necesita fortalecerse en la ampliación y calidad de la oferta institucional, lo que se puede hacer a partir de un convenio entre el INFOTEP y el SENA de Riohacha. Albania requiere complementarse con procesos relacionados con servicios turísticos y bilingüismo y Manaure con la enseñanza en la minería de la sal.
- Para lograr la inclusión productiva sostenible es necesario establecer una ruta de acompañamiento durante el proceso de generación de ingresos y empleos a la población económicamente activa. A la población económicamente inactiva, hay que definirle una ruta de transición para que busque empleo o encuentre empleo. El acompañamiento se le debe hacer al contingente humano que hace parte de la población que estudia o ha tenido experiencias de trabajo, que por las “frustraciones” de no encontrarlo se marginan del mercado laboral y se niegan la posibilidad de desarrollar alguna actividad de búsqueda de trabajo.
- La capacitación y los recursos financieros son fundamentales para fortalecer la productividad y la inserción de los emprendedores con el sector moderno de la economía. Por lo tanto, deben adelantarse acciones que se orienten al desarrollo del espíritu y habilidades empresariales en la población en situación de pobreza, entre ellos los que realizan actividades informales (proyecto de vida, mercadeo y ventas, manipulación de alimentos, cocina, contabilidad, etcétera) (Castañeda, 2010).
- Gestionar ante las autoridades locales incentivos económicos (fiscales, tributarios, crediticios) y jalonar recursos que apoyen los emprendimientos propios de la estrategia pro-pobres de generación de ingresos y empleo.
- Dado que los megaproyectos mantienen un alto componente de construcción de infraestructura productiva y de servicios sociales, sin desconocer su importancia

para jalonar mano de obra no calificada, es necesario tener en cuenta que la demanda laboral se realiza dentro de un periodo de tiempo muy limitado. Las personas pueden ocuparse y después estar buscando empleos de nuevo. La gobernación departamental y los municipios deben prepararse para enfrentar esta situación hacia el futuro, lo que depende en grado sumo de las alianzas que se logren establecer con el sector privado y la administración local.

- Se deben tener en cuenta las dinámicas de las migraciones laborales internas de La Guajira. En la fase de implementación los megaproyectos generan un efecto de atracción laboral hacia los municipios localizados en su área de influencia inmediata y refleja, lo que puede competir con el objetivo del DEI y las oportunidades de la población focalizada en la Red Unidos del municipio receptor de la nueva inversión.

En relación con los megaproyectos promisorios para la inclusión productiva se observa lo siguiente:

- La refacción de las instalaciones para la producción de sal a través de un operador privado y la planta de refinación de la misma en el municipio de Manaure, hasta el momento se encuentra paralizada por problemas legales y al desacuerdo que existe entre las organizaciones comunitarias accionistas de la empresa SAMA, la Alcaldía municipal y el Ministerio de Comercio Industria y Turismo.
- Los megaproyectos públicos, si bien cumplen con esta condición por el volumen de recursos ejecutado y la cuantificación de las demandas de empleos, el hecho de no ser concentrados territorialmente limita la escala de sus impactos. La construcción de las infraestructuras educativa, turística, deportiva y de saneamiento básico se encuentra dispersa en los 15 municipios, lo que implica que las economías externas y la generación de ingresos y empleo sigan esta misma dinámica. A esto se le debe agregar, que la inversión en los megaproyectos de origen estatal se diluye en su importancia al determinarse que muchas de las obras contratadas son pequeñas y de carácter local, las cuales son subcontratadas con profesionales de la construcción.
- Los megaproyectos estudiados cuentan con una fase relacionada con el desarrollo de la infraestructura, ello significa que la mayoría de los empleos que se generarán tienen que ver con el sector de la construcción, de las facilidades mineras, portuarias, hotelera y de servicios sociales prestados por el Estado. Solamente tres de los megaproyectos demandarán mano de obra de manera permanente en su fase de implementación, pero en un volumen menor, si se tiene en cuenta que el de Manaure está paralizado.
- En torno de los emprendimientos que pueden surgir de los megaproyectos promisorios y que son aprovechables por parte la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, además de la formación y asistencia técnica que se debe brindar para el desarrollo de competencias y destrezas, es necesario para su concreción complementarlos con una política pública de inclusión que tenga en cuenta todos los eslabones de la cadena y a la unidad familiar. Se pudo evidenciar que cuando ellos emprenden un negocio, este se hace a través del apoyo del núcleo familiar y no de la institución. Si bien esto puede incidir en el fracaso o desestímulo que se tiene para continuar en el empeño, si se aprovecha desde la formalidad, el apoyo familiar se convierte en una potencialidad para generar de manera técnica y organizada ingresos y empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR. (2001). *Consulta con mujeres desplazadas sobre principios rectores del desplazamiento. Informe Preliminar*. OCHA, Grupo Temático de Desplazamiento del Sistema de Naciones Unidas. Bogotá: ACNUR.
- Amat, Y. (18 de septiembre de 2011). Director del DNP explica qué es ser pobre en Colombia. *El Tiempo*, pág. 2.
- Araujo & Ibarra Consultores. (2000). *Plan exportador La Guajira 2000*. Riohacha: Gobernación de La Guajira .
- Araujo & Ibarra Consultores. (2005). *La Guajira estructura productiva y productos potenciales*. (Capítulos 2, 3, 5 anexos). Riohacha: Gobernación de La Guajira .
- Banco Interamericano de Desarrollo - BID. (2004). *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*. (M. Buvinic, J. Mazza, & J. Pungilupi, Edits.) Bogotá: Alfaomega Colombiana S.A.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2004). *Inclusión Social y Desarrollo Económico*. Bogotá.
- Bentall, P., Beusch, A., & de Veen, A. (2000). *Programas de Infraestructura Intensivos en Empleo: Desarrollo de Capacidades para la Contratación en el Sector de la Construcción*. Ginebra: OIT.
- Cámara de Comercio de La Guajira. (2010). *Plan de Regional de Emprendimiento*. Riohacha.
- CARCE. (2004). *La Guajira. Visión 2020 del plan estratégico exportador 2004*.
- Castañeda, A. (2010). *Informe de trabajo en La Guajira*.
- CEPAL. (s.f.). *Revista de La Cepal N. 66*.
- Correón. (septiembre de 2010). Hotel Waya Guajira, una realidad. *Revista Mundo Correón* (60), 6.
- Colciencias & Gobernación de La Guajira. (2002). *Colombia. Agenda regional de ciencia, tecnología e innovación de La Guajira – 2002*.
- Comisión Económica para América Latina, Cepal. (Bogotá). *Escalafón de competitividad de los departamentos de Colombia. (2000, 2003, 2004)*.
- Concejo Privado de Competitividad. (2007). *Informe de competitividad*. Bogotá.
- Confecámara - USAID. (febrero de 2008). *Plan Regional De Competitividad de La Guajira. Guajira Prometedora. Informe No. 3*.
- CONFECAMARAS – USAID. (2008). *Plan Regional de Competitividad de La Guajira, “Guajira Prometedora”. Informe No 3*. Riohacha.
- Corpoguajira - Nodo Ecoturístico de La Guajira. (junio de 2010). *Identificación y Caracterización de la Oferta Ecoturística en La Guajira: Inventario de Limitantes y Potencialidades de Lugares de Interés Focal*.
- Cortés Correa, H. (1999). *Impactos socio - económicos de grandes proyectos. Evaluación y manejo. Medio Ambiente y Energía*. Fem.
- DANE. (s.f.). *Encuesta Nacional y Continua de Hogares*.
- DANE – Banco de la República. (s.f.). *Informe de Coyuntura Económica Regional, ICER, 2001-2007*. Riohacha.

- Departamento de La Guajira. (2006). *Agenda interna para la productividad y la competitividad*. Riohacha.
- Departamento de La Guajira. (Enero 2009). *Plan Departamental para el Desarrollo Empresarial y el Empleo*. Riohacha.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2004). *Documento CONPES No. 3280 de 2004*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2006). *Documento CONPES No. 3424 de 2006*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2006). *Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010. Estado comunitario: Desarrollo para todos*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2006). *Visión Colombia II Centenario 2019*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2007). *Documento CONPES No. 3484 de 2007*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2007). *Propuesta metodológica para la elaboración de planes estratégicos territoriales*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2008). *Documento CONPES No. 3527 de 2008*. Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación – DNP. (Agosto 2011). *Índice de Pobreza Multidimensional (IPM-Colombia) 1997-2010 y meta del PND para 2014*. Subdirección de Promoción Social y Calidad de Vida – SPSCV, Bogotá.
- DNP - BID. (2011). *Plan departamental contra la pobreza extrema, 2011*.
- DNP. (2011). *Estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad. Comparativo con países de América Latina 1999 – 2009*. Recuperado el 29 de agosto de 2011, de SEDLAC: <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/esp/institucional.php>
- Globalización y Competitividad. (enero-febrero 2004). *Revista Economía Colombiana*.
- Espinosa E., A. (2009). *Oferta pertinente de formación para el trabajo: el caso del clúster del sector turístico en Cartagena de Indias*. Aarón Espinosa E. Secretaría de Hacienda Distrital Cartagena, D.T., octubre de 2009. Cartagena: PNUD - Secretaría de Hacienda Distrital de Cartagena D.T.
- Gobernación de La Guajira. (1998). *Plan de Desarrollo Departamental de La Guajira 1998-2000. "Primero la Comunidad"*. Riohacha.
- Gobernación de La Guajira. (2001). *Plan de Desarrollo Departamental de La Guajira 2001-2003. "Por los Buenos Tiempos"*. Riohacha.
- Gobernación de La Guajira. (2008). *Plan de Desarrollo Departamental de La Guajira 2008-2011. "Seriedad y Compromiso"*. Riohacha.
- Gobernación de La Guajira. (2010). *Anuario estadístico 2010*.
- Gobernación de La Guajira. (diciembre de 2010). *Informe de seguimiento de los proyectos de infraestructura*. Secretaría de Obras Públicas.
- Guerra, W., & Arismendy, C. (2011). *Diagnóstico social y económico de La Guajira*. Riohacha.
- Helmsing, A. H. (1990). *Cambio económico y desarrollo regional*. Bogotá: CEREC-CIDER, Universidad de los Andes.
- Hirschman, A. (1984). *Getting ahead collectively: grassroots experiences in Latin America*. New York: Pergamon Press.
- Kathleen. (1983). *Macroproject development in The Third World*. Boulder: Estview Press.
- La República. (2 de agosto de 2010). Juan Carlos Galindo, gerente del Hotel Holiday. Rueda de prensa. *La República*.
- Lafaurie Rivera, J. F. (2007). *El pensamiento económico y social de Fedegan. 2006-2007*. Bogotá.

- Lira Silva, I. (3 al 14 de marzo de 2008). Apuntes de clase. Curso de Desarrollo Local y Competitividad Territorial del ILPES. Cartagena.
- Lloreda, M. (23 de septiembre de 2007). Colombia es una estrella en ascenso. *eltiempo.com*.
- Meertens, D. (enero-diciembre de 2000). El futuro nostálgico: desplazamiento, terror y género. *Revista colombiana de Antropología (en línea)*, 36, 112-135.
- Meisel Roca, A. (2007). La Guajira, el mito de las regalías redentoras. *Documentos Regionales No. 86*.
- Meisel Roca, A. (2008). *Las Economías Departamentales del Caribe Continental Colombiano*. Bogotá: Banco de la República, Colección de Economía Regional.
- MESEP. (agosto de 2009). *Misión para el empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad. Resultados 2a. Fase. Pobreza monetaria en Colombia: nueva metodología y cifras 2002-2010*. Bogotá.
- Millán, F. (1994). *Competitividad internacional de las regiones*. Santiago de Cali: Cámara de Comercio de Cali.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2006). *Apuesta Exportadora Agropecuaria*.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2004). *Comercio Departamental con Estados Unidos: Comercio Exterior de La Guajira con los Estados Unidos*.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (8 de agosto de 2007). *Reunión Comisiones Regionales de Competitividad*. Bogotá.
- Ministerio de Transporte. (2007). Plan Nacional de Plataformas Logísticas de Carga. *El Tiempo*.
- Murgas, M. (2007). *La Guajira que queremos. Un nuevo contrato social*. Riohacha.
- Murgas, M. (2008). *Programa de gobierno como candidato a la gobernación de La Guajira, 2008-2010*.
- Nijkamp, P., & Poot, J. (s.f.). Spatial perspectives on new theories of economic growth. *The Annals of Regional Science*, 32, 7-37.
- Observatorio Del Caribe Colombiano para la Gobernación de La Guajira. (2007). Estudio sobre el desarrollo de la zona de integración fronteriza (ZIF) entre el departamento de La Guajira en Colombia y el Estado de Zulia en Venezuela: Antecedentes e identificación de temas y proyectos prioritarios.
- Periódico Seriedad y Compromiso. (2011). Marzo 1-15, año 2, No. 5.
- Pineda, S. (2000). *Planeación estratégica y desarrollo económico local. Vademécum de experiencias*. Bogotá: CEPAL.
- PNUD - Universidad de Cartagena - Alcaldía de Cartagena - DIES. (2009). *Generación de empleo y vinculación de los proveedores locales en el clúster del sector turístico: una estrategia para la reducción de la pobreza extrema en Cartagena*. Cartagena: PNUD.
- PNUD. (22 de julio de 2010). Pertinencia de las políticas locales de desarrollo económico incluyente – DEI. Cartagena: Presentación realizada por Consuelo Corredor Martínez, Consultora PNUD.
- PNUD. (s.f.). *Desarrollo Económico Incluyente*. Obtenido de www.pnud.org.co.
- PNUD. (s.f.). *Erradicar la pobreza extrema y el hambre primera parte. La pobreza*. Obtenido de www.pnud.org.co
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy. Techniques for analyzing industries and competitors*.
- Porter, M. E. (1999). *Ser Competitivo. Nuevas Aportaciones y Conclusiones*. Bilbao: Editorial Deusto.
- Presidente Ejecutivo Cámara de Comercio de La Guajira. (julio de 2011). *Informe del Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio de La Guajira a la Junta Directiva*.
- Pymes Futuro. (s.f.). Obtenido de www.pymesfuturo.com/Fuentes_financiamiento.htm.
- Ramos, J. (1998). *Una estrategia de desarrollo a partir de los complejos productivos en torno a los recursos naturales*.

- S.N.C. (s.f.). *Funciones de la Comisión Nacional de Competitividad*. Obtenido de www.sn.gov.co
- S.N.C. (s.f.). *Manual para comisiones regionales de competitividad*. Obtenido de www.snc.gov.co
- S:N:C:. (2007). *Comisiones Regionales de Competitividad del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2007*.
- Salas, J. (s.f.). *El cerrejón y sus efectos: una perspectiva socioeconómica y ambiental*. Obtenido de www.lablaa.org/blaavirtual/tesis/colfuturo/elcerrejonysusefectos.pdf
- Universidad de La Guajira - Colciencias - BID. (2003). *Pautas de asentamiento y aprovechamiento del ecosistema en la Serranía de Macuira, Alta, Media y Baja Guajira*. Riohacha. Grupo de Estudio en Etnoecología y educación ambiental.
- Wiesner Duran, E. (1998). *La efectividad de las políticas públicas en Colombia. Un análisis neoinstitucional*. Bogotá: TM editores.
- Wiesner, E. (1997). Transaction Cost Economics, Externalities and Rent Seeking in Developing Countries. Banco Mundial. Segunda Conferencia sobre Evaluación y Desarrollo.
- World Bank, Colombia. (26 de junio de 2007). Inputs for sub-regional competitiveness policie.

Caracterización de los perfiles ocupacionales en la construcción

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
1	Inspector de obra	Interventoría, auditoría en construcción. 3 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Topografía del terreno, niveles, plomada, cimientos, sobre cimientos, tuberías, levante, vigas de amarre, techos, pisos y placas de concreto.	Liderazgo, responsabilidad, autoidad, manejo de grupo, respeto, interventoría en construcción, capacidad y competencia en la construcción.
2	Topógrafo	Manejo de equipos de topografía. 2 años de experiencia.	Técnico, profesional.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Trazados, niveles y medidas de precisión.	Experiencia y conocimiento en el manejo y operación de equipos, conocimiento en seguridad industrial, responsabilidad y concentración.
3	Albañil oficial	Construcción. 1 año de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Conocimientos en cimientos, sobre cimientos, levante, vigas de amarre, techos y pisos	Liderazgo, responsabilidad, manejo de grupo y respeto.
4	Electricista	Electricidad. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Distribución de redes eléctricas, ubicación de puntos eléctricos, voltaje requerido y amperaje de los fusibles.	Conocimiento y capacidad en redes eléctricas medidas, experiencia en instalación de redes eléctricas y seguridad industrial.
5	Operador de maquinaria de construcción	Operación y mantenimiento de maquinaria para construcción (máquinas para nivelación, máquinas para excavación y máquinas para transportes de materiales). 3 años de experiencia.	Técnico certificado.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Manejo, control y mantenimiento de la maquinaria.	Experiencia en el manejo de maquinaria, conocimiento en seguridad industrial, respeto al medio ambiente, responsabilidad, concentración y respeto al grupo de trabajo.
6	Técnico en cielo raso	Trabajo con madera, tejas eternit lisa y machimbre. 1 año de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de carpintería, corte homogéneo, clasificación de la madera, diseños, armada, fachada de cielo raso, pulida y pintada.	Conocimiento y capacidad en medidas, experiencia en carpintería.

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
7	Técnico hidrosanitario	Medidas, niveles, grado de inclinación. 1 año de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de captación, conducción, distribución, drenaje hacia los distintos sitios de la casa. Utilización del material adecuado para cada trabajo, tiempo y tipo de soldadura, equipo requerido (autógena, en estaño, cobre, aluminio, etc.).	Capacidad, experiencia en elementos hidrosanitarios. Experiencia, conocimiento y capacidad en soldadura y resistencia de materiales.
8	Soldador	Soldadura. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Diagnóstico de equipos, ajustes de equipos y calibración.	Experiencia y conocimiento en el manejo y operación de equipos. Conocimiento en seguridad industrial.
9	Calibrador de equipos.	Calibración y ajuste de equipos. 2 años de experiencia.	Técnico, profesional.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de varilla, tipos y tamaño de varilla y distancia entre estribos.	Conocimiento y capacidad en medidas, varillas de hierro y resistencia de materiales.
10	Herrero.	Herrero. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de baldosas, medidas de la algarzama, clasificación de las baldosas, diseños, pegue y refragüe en las grietas y pulida.	Conocimiento y capacidad en medidas, experiencia en enchapes y acabados.
11	Enchapador y acabados.	Albañil. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de capacidad, grado de solución, grado de combinación, tipo y tamaño de escobilla o máquina estucadora.	Experiencia y capacidad en mezcla de estuco, conocimiento en disolución de estucos.
12	Estucador	Albañil. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de carpintería, corte homogéneo, clasificación de la madera, tallado, armada, pulida y pintada.	Conocimiento y capacidad en medidas, experiencia en carpintería.
13	Carpintero	Trabajo con madera. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de capacidad, disoluciones, medidas de conversión, grado de solución, grado de combinación, tipo y tamaño de rodillos y brochas.	Experiencia y capacidad en mezcla, conocimiento en disolución de pinturas.
14	Pintor	Pintor. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.		

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
15	Plomero	Medidas y niveles. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de captación, conducción, distribución, drenaje hacia los distintos sitios de la casa.	Capacidad, experiencia en hidrosanitarios.
16	Auxiliar eléctrico	Electricidad. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de distribución de redes eléctricas, ubicación de puntos eléctricos, voltaje requerido y amperaje de los fusibles.	Conocimiento y capacidad en redes eléctricas medidas, experiencia en instalación de redes eléctricas.
17	Mampostero - bases de la estructura	Construcción. 2 años de experiencia.	Educación secundaria incompleta.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Cimientos y sobre cimientos.	Liderazgo, responsabilidad, manejo de grupo y respeto.
18	Ayudantes de albañilería	Construcción. 2 años de experiencia.	Educación primaria.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Excavación, concreto, mortero, carga de materiales, piedras, bloques o ladrillos.	Responsable, respetuoso y sinceridad.
19	Vaciador - cargador	Medidas y cálculos. 2 años de experiencia.	Educación primaria.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Mezcla, medidas y consistencia del concreto.	Disposición al trabajo, experiencia y práctica en subir con peso.
20	Formaletero	Trabajo con aluminio. 2 años de experiencia.	Educación primaria.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de carpintería, corte homogéneo del aluminio, clasificación del aluminio, medidas, armado de la estructura, base anticorrosiva y pintura.	Conocimiento y capacidad en medidas y experiencia en carpintería.
21	Concreteros - paleros mezcladores	Mezcla de concreto. 2 años de experiencia.	Educación primaria.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Mezcla, medidas y consistencia del concreto.	Responsable, respetuoso y sinceridad.
22	Excavador (picos, palas, excavaciones)	Medidas y niveles en excavación. 2 años de experiencia.	Educación primaria.	Persona entre los 18 y los 60 años.	Medidas de profundidad y ancho de la excavación, nivelación de medidas para ajuste y emparejamiento.	Disposición al trabajo, experiencia en medidas de excavación, responsable y respetuoso.

Caracterización de los perfiles ocupacionales en minería de carbón a cielo abierto

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
1	Operador de palas eléctricas	Operación de palas eléctricas. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en maquinaria para excavación.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de la energía eléctrica.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos eléctricos, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración.
2	Operador de palas hidráulicas	Operación de palas hidráulicas. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en maquinaria para excavación.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de fluidos de la pala.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos hidráulicos y de fluidos, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración.
3	Operador de camión (carbón)	Operación de camiones. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en operador de maquinaria pesada.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control del camión.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control del camión, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial.
4	Operador de camión (material estéril)	Operación de camiones. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en operador de maquinaria pesada.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control del camión.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control del camión, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial.
5	Operador de cargador	Operación de cargador. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en operador de maquinaria pesada.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control del cargador, manejo de los volúmenes de material.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control del cargador, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial.
6	Operador de tractor de oruga	Operación de tractor de oruga. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación de maquinaria pesada.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control del tractor, manejo de los volúmenes de material.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control del tractor con oruga, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial.
7	Operador de motoniveladora	Operación de motoniveladora. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación de maquinaria pesada.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de la motoniveladora, conocimientos topográficos y de suelos.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control de la motoniveladora, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos de topografía, resistencia de materiales.

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
8	Operador de mototrailla	Operación de mototrailla. 1 año de experiencia*	Técnico certificado. Capacitación de maquinaria pesada.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, mototrailla, conocimientos topográficos y de suelos, mantenimiento y reparaciones básicas.	Conducción de vehículos, conocimiento en mecánica, electricidad, hidráulica y neumática aplicada al mantenimiento de máquinas, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control de la mototrailla, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos de topografía, resistencia de materiales, interpretación de planos, conocimiento sobre comportamiento de los terrenos.
9	Operador de tanqueros - riego preparación del suelo	Operación de tanqueros - riego. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación de maquinaria pesada.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de los tanqueros, conocimientos topográficos y de suelos.	Conducción de vehículos, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control de los tanqueros, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en riego, conocimientos sobre comportamientos de los terrenos.
10	Operador de taladros	Operación de taladros. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación de maquinaria pesada.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control del taladro, conocimientos topográficos y de suelos, mantenimiento y reparación básica.	Conocimiento y experiencia en el manejo de taladros, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en electricidad, mecánica, conocimientos sobre el comportamiento de los terrenos, conocimientos en geología.
11	Técnico en explosivos	Técnico en explosivos. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado en explosivos.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de los explosivos, conocimientos topográficos y de suelos, mantenimiento y reparación básica.	Conocimiento y experiencia en el manejo de explosivos, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en geología de los recursos energéticos, mineralogía, conocimiento en primeros auxilios.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
12	Topógrafos	Profesional o técnico en topografía. 1 año de experiencia*.	Profesional o técnico certificado. Capacitación y práctica en topografía.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de equipos de topografía, conocimientos topográficos y de suelos, mantenimiento y reparación básica.	Conocimiento y experiencia en manejo de equipos de topografía, geometría, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en geología de los recursos energéticos, mineralogía.
13	Auxiliares de topografía	Técnico en topografía. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en topografía.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de equipos de topografía, conocimientos topográficos y de suelos, mantenimiento y reparación básica.	Conocimiento y experiencia en manejo de equipos de topografía, geometría, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en geología de los recursos energéticos, mineralogía.
Manejo del carbón						
14	Operador de la banda transportadora	Técnico en banda transportadora. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en operación de descarga a línea de proceso.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de la banda o faja transportadora, manejo y control en el almacenamiento, manufactura y distribución del carbón en las zonas de cargue y descargue del material.	Conocimiento y experiencia en manejo de bandas o fajas transportadoras, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en mecánica, electricidad, geología de los recursos energéticos.
15	Operador de la trituradora	Técnico en operación de trituradoras. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en operación de descarga a línea de proceso.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de la trituradora.	Conocimiento y experiencia en manejo de trituradoras, conocimiento en resistencia de materiales, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en mecánica, electricidad, geología de los recursos energéticos.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
16	Operador de silos	Técnico en operación de silos. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en operación de descarga a línea de proceso.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de silos, contenedores, manejo y control de temperatura.	Conocimiento y experiencia en manejo de silos, conocimiento en medidas de volumen, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en mecánica, electricidad, geología de los recursos energéticos.
17	Técnico de laboratorio	Manejo de muestras y resultados de laboratorios. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. 1 año de experiencia*.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de la toma y análisis de muestras, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.	Conocimiento y experiencia en obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en procedimientos técnicos y de calidad en laboratorios.
18	Auxiliar de laboratorio	Registro y control de los materiales de laboratorio. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en toma de muestras y laboratorio.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral del equipo, manejo y control de la toma y análisis de muestras, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.	Conocimiento y experiencia en registros y control de materiales de laboratorio, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, concentración, seguridad industrial, conocimientos en procedimientos técnicos y de calidad en laboratorios.
19	Técnico agrícola	Manejo de cultivos y reforestación. 1 año de experiencia*.	Profesional o técnico certificado. Capacitación en agronomía.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Manejo de suelos Seguridad industrial, manejo integral de los equipos, manejo y control de la toma de muestras para el análisis de suelos, manejo y control de las actividades agrícolas.	Conocimiento y experiencia en cultivos tropicales, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, concentración, seguridad industrial, conocimientos en reforestación y recuperación de suelos posterior a la actividad minera.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
20	Auxiliar agrícola	Manejo de cultivos y reforestación. 1 año de experiencia*.	Profesional o técnico certificado. Capacitación en agronomía.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo integral de los equipos, manejo y control de la toma de muestras para el análisis de suelos, manejo y control de las actividades agrícolas.	Conocimiento y experiencia en cultivos tropicales, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, concentración, seguridad industrial, conocimientos en reforestación y recuperación de suelos posterior a la actividad minera.
Mantenimiento de equipos						
21	Técnicos mecánicos	Construcción de equipos industriales y maquinaria. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en mecánica.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, construcción de equipos industriales y maquinarias, montaje y mantenimiento de máquinas, orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, hidráulicos, sistemas de ventilación, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.
22	Auxiliar de técnicos mecánicos	Construcción de equipos industriales y maquinaria. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en mecánica.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, construcción de equipos industriales y maquinarias, montaje y mantenimiento de máquinas, orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, hidráulicos, sistemas de ventilación, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.
23	Técnicos eléctricos	Construcción de equipos industriales y maquinaria. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en electricista instalador autorizado.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, reparación y mantenimiento de motores eléctricos, manejo adecuado de ductos y tuberías para uso en instalaciones eléctricas orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en automatización de maquinaria, motores y accesorios eléctricos, instalación de redes eléctricas automotriz, conocer los estándares de seguridad del sector eléctrico, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
24	Auxiliar de técnicos eléctricos	Construcción de equipos industriales y maquinaria. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en electricista instalador autorizado.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, reparación y mantenimiento de motores eléctricos, manejo adecuado de ductos y tuberías para uso en instalaciones eléctricas orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en automatización de maquinaria, motores y accesorios eléctricos, instalación de redes eléctricas automotriz, conocer los estándares de seguridad del sector eléctrico, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimientos de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.
25	Técnicos hidráulicos	Mecánica de fluidos. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en hidráulica.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, construcción de equipos industriales y maquinarias de fluidos, montaje y mantenimiento de partes, piezas y ductos de agua y aceite, orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, oleo hidráulica, hidrostática, máquinas hidráulicas, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.
26	Auxiliar de técnicos hidráulicos	Mecánica de fluidos. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación y práctica en hidráulica.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, construcción de equipos industriales y maquinarias de fluidos, montaje y mantenimiento de partes, piezas y ductos de agua y aceite, orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, oleo hidráulica, hidrostática, máquinas hidráulicas, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.
27	Técnicos electrónicos	Electrónica para vehículos pesados. 1 año de experiencia*.	Profesional o técnico certificado. Capacitación en electrónica.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, reparación, mantenimiento de partes y piezas electrónicas, reparación, mantenimiento de sistemas de inyección electrónica en motores de gasolina, motores diesel, realización de scanner y técnicas de diagnóstico orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en sistemas automotrices controlados, motor sistema de frenos. Sistema de encendido, control de emisiones, sistema de suspensión, luces e inclusive navegación y localización satelital, conocer los estándares de seguridad del sector electrónico, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
28	Auxiliar de técnicos electrónicos	Electrónica para vehículos pesados. 1 año de experiencia*.	Profesional o técnico certificado. Capacitación en electrónica.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, reparación, mantenimiento de partes y piezas electrónicas, reparación, mantenimiento de sistemas de inyección electrónica en motores de gasolina, motores diesel, realización de scanner y técnicas de diagnóstico orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en sistemas automotrices controlados, motor sistema de frenos, sistema de encendido, control de emisiones, sistema de suspensión, luces e inclusive navegación y localización satelital, conocer los estándares de seguridad del sector electrónico, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimientos y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.
29	Llanteros	Cambio y reparación de llantas. 1 año de experiencia*.	Bachiller. Capacitación y práctica en manejo de llantas.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, reparación, cambio y reparación de llantas, manejo y control de las llantas reparadas o sustituidas orden y control en las bodegas.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en neumáticos, parches, rin, conocer los estándares de seguridad para esta actividad, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de llantas, neumáticos y herramientas requeridas.
30	Técnicos en comunicaciones	Comunicaciones. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en comunicaciones.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo de las tecnologías de la información y comunicación de las áreas, redes y telecomunicaciones, elegir y gestionar los canales para enviar y recibir información a través de medios de comunicación de vanguardia.	Conocer sus funciones y operación en mantenimiento preventivo para el óptimo funcionamiento de los recursos tecnológicos, conocimientos en tecnología de punta para el manejo de la información, elegir, conocer los estándares de seguridad para esta actividad. Respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, desempeñar funciones de soporte técnico a usuarios de sistemas y equipos de información y telecomunicaciones.
31	Técnicos en sistemas	Sistemas. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en informática.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, disponibilidad del sistema informático (mantenimiento preventivo y correctivo), supervisión de la instalación de hardware y software asociado, elaborar reportes e informes de fallas y necesidades.	Conocer sus funciones y operación en mantenimiento preventivo para el óptimo funcionamiento de los recursos tecnológicos, conocimientos en instalación de redes, manejo de software y hardware, conocer los estándares de seguridad para esta actividad; respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento en soporte técnico proporcionar los servicios informáticos necesarios para desarrollar sus actividades.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
32	Soldador	Soldadura. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación y práctica en soldadura.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, conocimiento y preparación del material a soldar, selección de equipos, material de aporte y herramientas de medición y control, soldadura de metales ferrosos y no ferrosos, utilización de equipos convencionales de soldadura oxiacetilénica, eléctrica y por resistencia, mantenimiento básico de equipos.	Posee habilidades, destrezas operativas y conocimientos tecnológicos propios de la ocupación y de los procesos productivos, con equipos convencionales y especiales, conocimientos tecnológicos específicos y complementarios relacionados con las matemáticas, física, dibujo técnico, seguridad industrial/ambiental, comunicación oral/escrita, inglés técnico e informática, con capacidades poli funcionales acordes con las exigencias de calidad de la actividad productiva industrial, para conducirse con autonomía en un puesto de trabajo, conocimiento en resistencia de materiales.
33	Latonero	Latonería. 1 año de experiencia*.	Bachiller. Capacitación y práctica en latonería pintura.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, preparación y selección de materiales necesarios, reparación de piezas dañadas en partes de hojalata de vehículos automotores, limpieza, lavado, empareja, enmasilla superficies para ser pintadas, ensamble y ajuste mediante remaches o tornillos, presenta reportes periódicos de las tareas asignadas.	Conocimientos generales de latonería, preparación y utilización de pinturas, normas de higiene y seguridad integral, habilidades para efectuar combinaciones de colores adecuadamente, respeto, seguir instrucciones orales y escritas, destrezas en el manejo de equipo de soldadura e instrumentos de latonería y pintura, responsabilidad, trabajo en equipo, lectura de manuales en inglés.
34	Técnico en reconstrucción de equipos	Reconstrucción de equipos. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en reconstrucción de equipos.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, preparación y selección de materiales necesarios, reparación de piezas dañadas de los equipos averiados, construcción de piezas prototipos o hechizas, torna, pule, lija piezas dañadas; manejo, manipulación de aluminio, hierro, estaño, acero, etc.	Conocimientos generales de soldadura, latonería, herrería, mecánica, electricidad, preparación y utilización de materiales para reconstrucción de piezas, normas de higiene y seguridad integral, habilidades para manipular, tornar, moldear los materiales requeridos y utilizados en los equipos de minería, respeto, seguir instrucciones orales y escritas, destrezas en el manejo de equipo de soldadura, en el torno e instrumentos de latonería y pintura, responsabilidad, trabajo en equipo, lectura de manuales en inglés.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
Manejo de almacén de materiales y suministros						
35	Técnico de bodegas	Bodeguero. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en almacenamiento y logística.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo de kárdex (entrada y salida de materiales), manejo de stock de inventarios, llevar control de pendientes.	Conocimientos generales de manejo de bodegas, kárdex, sistemas, presentación de informes, normas de higiene y seguridad integral, respeto, seguir instrucciones orales y escritas, responsabilidad, trabajo en equipo, lectura de manuales en inglés.
36	Digitador de registros de mantenimiento	Digitador. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en digitación e informática.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, sistematización de kárdex (entrada y salida de materiales), generar registros de salida y entrada de materiales, piezas, herramientas u otras, manejar stock de inventarios, llevar control sistematizado de las herramientas, piezas u otras entregados en la bodega, llevar control de pendientes y alertar a su superior sobre los faltantes y pendientes por entregar.	Conocimientos generales de informática, sistematización de todos los procesos y procedimientos llevados en las bodegas, conocimiento y experiencia en la sistematización de los registros kárdex y presentación de informes, normas de higiene y seguridad integral, respeto, seguir instrucciones orales y escritas, lectura de manuales en inglés.
Administrativa						
37	Auxiliares de oficina	Manejo de oficina. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en secretariado.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Elaboración de documentos, manejo de correspondencia, recepción archivo de documentos, elaboración de informes al departamento del que depende.	Conocimientos generales de informática y manejo de equipos de oficina, desde calculadoras hasta fotocopadoras, conocimientos en protocolo institucional y empresarial, manejo de procesos y procedimientos llevados en la oficina, capacidad y experiencia en la presentación de informes, seguridad integral, seguir instrucciones orales y escritas, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
Ferrocarril						
38	Técnico en mantenimiento de ferrocarril	Operadores de vía férrea. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en mantenimiento de ferrocarril.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Conocimientos generales en equipos electrónico ferroviario, sistema eléctrico y electrónico de maquinaria, seguridad industrial, experiencia y conocimiento en procesos y procedimientos ferroviarios.	Montaje y mantenimiento de maquinaria y equipo electrónico ferroviario, sistemas eléctricos y electrónicos de maquinaria y equipos auxiliares, mantener y reparar motores diesel y sistemas mecánicos, neumáticos, hidráulicos y eléctrico-electrónicos específicos de los vehículos rodantes ferroviarios, realizar un diagnóstico sobre el estado del ferrocarril e informar a tiempo sobre las anomalías presentadas y advertir sobre los riesgos existentes a la instancia superior, seguir instrucciones orales y escritas, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo.
39	Auxiliares de ferrocarril	Auxiliares de vía férrea. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en mantenimiento de ferrocarril.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Limpieza y poda a la zona aledaña al ferrocarril, montaje y mantenimiento de los sistemas eléctrico y electrónico de maquinaria y equipos auxiliares, ayudar a realizar un diagnóstico sobre el estado del ferrocarril.	Conocimiento y experiencia en trabajos de jornaleras, conocimientos en equipos electrónico ferroviario, seguridad industrial, experiencia y conocimiento en procesos y procedimientos ferroviarios, seguir instrucciones orales y escritas, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo.
Puerto						
40	Técnicos de motores de remolcador de barcos	Construcción de equipos industriales y maquinaria. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en motores de remolcador.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, construcción de equipos industriales y maquinarias, montaje y mantenimiento de máquinas, manejo y control de las piezas repuestas o sustituidas, orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, hidráulicos, sistemas de ventilación, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
41	Operador de remolcadores	Remolcador. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en operador de vehículos de navegación.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, guiar y remolcar barcos o similares, llevar la representación de la autoridad de puerto.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos y experiencia en la conducción de remolcadores u otras embarcaciones, amplio conocimiento de la zona de puerto, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, hidráulicos, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración.
42	Auxiliar de remolcadores	Remolcador. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en operador de vehículos de navegación.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, guiar y remolcar barcos o similares, llevar la representación de la autoridad de puerto.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos y experiencia en la conducción de remolcadores u otras embarcaciones, amplio conocimiento de la zona de puerto, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, hidráulicos, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración.
43	Técnico en comunicación y navegación	Comunicación y navegación. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en comunicación para navegación.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Seguridad industrial, manejo y utilización de los instrumentos de comunicación y navegación náutica (GPS, carta náutica, publicaciones náuticas, derroteros, reglas paralelas, brújula magnética, entre otros.)	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos físicos, matemáticos, oceanográficos, cartográficos, astronómicos, destreza para sortear los peligros de la navegación, amplios conocimientos en comunicación y navegación, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración.
Aeropuerto						
44	Técnicos en seguridad aérea	Seguridad aérea. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en seguridad aérea.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Realizar los procesos y procedimientos operativos en seguridad aérea, utilización de los instrumentos de comunicación interna y externa.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en seguridad aérea, comunicaciones, investigación, destreza para detectar eventos sospechosos que sucedan en el aeropuerto, enlace con las autoridades, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, concentración.

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

Caracterización de los perfiles ocupacionales - Hotelería y turismo

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
Fase operativa						
Área administrativa						
1	Secretaria general	Ejecutiva. 3 años de experiencia*.	Tecnólogo. Capacitación en administración de oficina	Persona entre los 20 y los 50 años.	Realizar los procedimientos administrativos de acuerdo con la normatividad y las políticas del sector, promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.	Habilidades para la planeación, motivación, liderazgo y toma de decisiones, capacidad para trabajar en equipo y bajo presión, asumir responsablemente los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y desarrollo sostenible, en el ejercicio del desempeño laboral y social, poseer buena presencia, buen trato, amable, cortés, excelente redacción y ortografía, facilidad de expresión verbal y escrita, persona proactiva y organizada, facilidad para interactuar en grupos, dominio de Windows, Microsoft office, internet, brindar apoyo a todos los departamentos, desempeñarse eficientemente en su área, aptitudes para la organización, buenas relaciones interpersonales.
Área de Recepción						
2	Asistente de recepción	Administrador hotelero. 5 años de experiencia*.	Tecnólogo o profesional bilingüe. Capacitación en gerencia de servicios hoteleros, talento humano, etiqueta y protocolo empresarial.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio. Prestar el servicio de recepción y reservas conforme a manuales existentes. Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social. Dirigir el personal a cargo de acuerdo con políticas internas.	Identifica las necesidades y requerimientos de servicio al cliente acorde con protocolos de la organización, identifica los procedimientos administrativos y operativos de la recepción y reservas según protocolos de la organización, asume responsablemente los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible, en el ejercicio del desarrollo social y laboral, manejo del inglés y otro diferente al nativo, haber trabajado en empresas con relación al objeto social de la empresa en este mismo cargo o afines, excelente atención al huésped, calidad de servicio, excelente presentación personal, excelente clima organizacional.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
3	Recepcionista	Administración hotelera, 1 año de experiencia mínima*.	Técnico o tecnólogo manejo del 100% inglés oral, deseable una tercera lengua. Capacitación en manejo de sistemas hoteleros, ética y protocolo empresarial.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Prestar el servicio de recepción y reservas conforme a manuales existentes. Atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio. Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.	Registrar el ingreso y salida de los huéspedes de acuerdo con protocolos de servicio, normas de seguridad y requisitos legales vigentes, elaborar reservas de habitaciones de acuerdo con las necesidades del cliente y portafolio de servicios, presentación de portafolio de servicios para estructurar la venta de acuerdo con las necesidades del cliente y protocolos de la empresa, resolver inquietudes e inconvenientes del huésped de acuerdo con los protocolos de la organización, asumir responsablemente los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y desarrollo sostenible, en el ejercicio del desempeño laboral y social, hablar inglés, haber trabajado en empresas con el mismo objeto social en el mismo cargo o afines, excelente presentación personal, comunicación fluida y asertiva, manejo de las tic, capacidad para trabajar en equipo, autonomía en la toma de decisiones, manejo de conflictos, cortés y amable, vocación de trabajo, respeto, honradez, puntualidad, responsabilidad.
4	Botones	Auxiliar de servicios. Experiencia 3 años*.	Bachiller. Manejo del 100% de inglés oral. Capacitación en servicio al huésped.	Persona entre los 20 y los 60 años.	Atender usuario de acuerdo a políticas de servicio, promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.	Describir los lugares donde el botones deberá acomodar el equipaje dentro de la habitación, explicar los lugares y servicios que el botones debe recomendar a los clientes del hotel, enlistar objetos y aparatos cuyo uso y funcionamiento debe explicar el botones en la entrada, Enlistar el procedimiento que debe seguir en la entrada de equipaje muy deteriorado o sin equipaje, resolver problemas que pudieran presentar durante el cambio de cuarto, resolver problemas que se puedan presentar en la entrada de los huéspedes, manejo del idioma inglés, amable, cálido, servicial, responsable con sus horario de trabajo, excelente estado físico, concentración, actitud frente al huésped, excelente presentación.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
Área de Reservas						
5	Jefe de reservas	Administración hotelera. Experiencia mínima de 3 años*.	Profesional, inglés 100% oral y deseable el manejo de una tercera lengua. Capacitación gerencial de servicios hoteleros, talento humano, etiqueta y protocolo empresarial. Manejo de sistemas de reservas.	Persona entre los 20 y los 60 años.	Prestar el servicio de recepción y reservas conforme a manuales existentes, atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio, promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.	Registra el ingreso y salida de los huéspedes de acuerdo con protocolos de servicio, normas de seguridad y requisitos legales vigentes. Elabora reservas de habitaciones de acuerdo con las necesidades del cliente y portafolio de servicios. Presenta portafolio de servicios para estructurar la venta de acuerdo con las necesidades del cliente y protocolos de la empresa, resuelve inquietudes e inconvenientes del huésped de acuerdo con los protocolos de la organización, asume responsablemente los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y desarrollo sostenible, en el ejercicio del desempeño laboral y social, hablar inglés, haber trabajado en empresas con el mismo objeto social en el mismo cargo o afines, excelente presentación personal, comunicación fluida y asertiva, manejo de las tic, capacidad para trabajar en equipo, autonomía en la toma de decisiones, manejo de conflictos, cortés y amable, vocación de trabajo, respeto, honradez, puntualidad, responsabilidad.
Área de Habitaciones						
6	Amas de llaves	Supervisión hotelera. 3 a 5 años de experiencia*.	Bachiller. Capacitación en supervisión hotelera y manejo de personal.	Mujer. Rango entre los 20 años y los 50 años.	Proveer los elementos necesarios para el servicio de habitación. Atender usuarios de acuerdo a políticas del servicio. Dirigir el personal a cargo de acuerdo con políticas internas. Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.	Detectar necesidades de suministro para la prestación de servicios de alojamiento según protocolos del servicio y política de la organización. Almacenar suministros siguiendo mapas de procesos, según fichas técnicas y políticas de la organización. Verificar los correctivos aplicados al servicio de acuerdo con novedades presentadas. Asignar funciones y horarios para el personal con base en el plan de trabajo de la organización o área. Asume responsablemente los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y desarrollo sostenible, en el ejercicio del desempeño laboral y social. Inglés, haber trabajado en empresas afines en el mismo cargo, excelentes relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, planeación, organización, adaptabilidad, manejo de presión, compromiso organizacional, excelente imagen personal, capacidad de mando, capacidad de expresar con claridad, educación, discreción, responsabilidad, ser observador, nivel cultural adecuado.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
7	Camareras	Arreglo de habitaciones – técnico. 3 años de experiencia*.	Bachiller. Capacitación en alojamiento.	Mujer. Rango entre los 20 años y los 50 años.	Atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio. Mantener las habitaciones de acuerdo a los estándares establecidos.	Identificar las necesidades y requerimientos de servicio al cliente acorde con los protocolos de la organización. Revisar el estado de los equipos antes y después del desarrollo de las actividades, según manuales y políticas de la organización. Manejo del inglés, disponibilidad de tiempo. Buen estado físico. Personas amables cálidas con don de trabajo, serviciales, que cumplan con su horario de trabajo y sus obligaciones.
8	Ayudante de piso	Oficios varios. 3 años de experiencia*.	Bachiller. Capacitación en alojamiento.	Hombre. Rango entre los 20 años y los 50 años.	Atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio. Mantener las habitaciones de acuerdo a los estándares establecidos.	Identificar las necesidades y requerimientos de servicio al cliente acorde con los protocolos de la organización. Revisar el estado de los equipos antes y después del desarrollo de las actividades, según manuales y políticas de la organización. Disponibilidad de tiempo. Buen estado físico. Personas amables cálidas con don de trabajo, serviciales, que cumplan con su horario de trabajo y sus obligaciones.
9	Secretaria	Ejecutiva. Experiencia 3 años*.	Tecnólogo. Capacitación en administración de oficina.	Mujer. Rango entre los 20 y los 50 años.	Realizar los procedimientos administrativos de acuerdo con la normatividad y las políticas del sector. Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.	Aplicar procedimientos administrativos, habilidades para la planeación, motivación, liderazgo y toma de decisiones., capacidad para trabajar en equipo y bajo presión, asumir responsablemente los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y desarrollo sostenible, en el ejercicio del desempeño laboral y social, buena presencia, buen trato, amable, cortés y seria, excelente redacción y ortografía, facilidad de expresión verbal y escrita, persona proactiva y organizada, facilidad para interactuar en grupos, dominio de Windows, Microsoft Office, internet, brindar apoyo a todos los departamentos, desempeñarse eficientemente en su área, aptitudes para la organización, buenas relaciones interpersonales.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
10	Chef	Administración en cocina. 5 años de experiencia*.	Técnico / profesional manejo del 100% inglés oral. Capacitación en gastronomía.	Persona entre los 20 y los 60 años.	<p>Área de Alimentos y Bebidas</p> <p>Administración de la producción de cocina, control y verificación del manejo de materias primas. Gastronomía nacional e internacional. Gestión de recursos. Apoyar servicios de alimentación bajo parámetros de seguridad alimentaria. Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social. Establecer contactos con clientes, buscando la satisfacción de los mismos. Reportar en planilla establecida el inventario de productos para su control, aplicando las nuevas tecnologías de la información. Preparar alimentos de acuerdo a la solicitud del cliente (equivalente a la norma NTS USNA 001 del Mincomerio, Industria y Turismo). Realizar procesos básicos para la prestación del servicio. Servir a los clientes de acuerdo a los estándares establecidos</p>	<p>Manipular alimentos de acuerdo con las normas vigentes. Alistar áreas de trabajo según procedimientos establecidos. Manejar equipos requeridos para el desempeño y verificar su funcionamiento según manuales de funcionamiento y seguridad. Organizar el área de trabajo de acuerdo al volumen y lógica del flujo de producción y los estándares de calidad de la empresa. Manipular alimentos de acuerdo con las normas vigentes. Utilizar la dotación y elementos de trabajo exigidos en la manipulación de alimentos. Realizar el alistamiento de la preparación de alimentos teniendo en cuenta receta estándar y las ordenes de servicio. Elaborar preparaciones de base de repostería de acuerdo a la solicitud del cliente.</p>

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
11	Cocineros	Administración en cocina. Experiencia 5 años*.	Técnico. Manejo del 100% inglés oral. Capacitación en cocina nacional e internacional. Cocina fría, cocina caliente, cocina típica, “garden manger”, carnicería.	Persona entre los 20 y los 50 años.	<p>Administración de la producción de cocina, control y verificación del manejo de materias primas. Gastronomía nacional e internacional. Gestión de recursos. Apoyar servicios de alimentación bajo parámetros de seguridad alimentaria. Control y verificación del manejo de materias primas. Gastronomía nacional e internacional. Gestión de recursos. Apoyar servicios de alimentación bajo parámetros de seguridad alimentaria. Control y verificación del manejo de materias primas. Gastronomía nacional e internacional. Gestión de recursos. Apoyar servicios de alimentación bajo parámetros de seguridad alimentaria. Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social. Establecer contactos con clientes, buscando la satisfacción de los mismos. Reportar en planilla establecida el inventario de productos para su control, aplicando las nuevas tecnologías de la información. Preparar alimentos de acuerdo a la solicitud del cliente (Equivale a la norma NTS USNA 001 del Mincomercio, Industria y Turismo). Realizar procesos básicos para la prestación del servicio. Servir a los clientes de acuerdo a los estándares establecidos.</p>	<p>Manejar equipos requeridos para el desempeño y verificar su funcionamiento según manuales de funcionamiento y seguridad, organizar el área de trabajo de acuerdo al volumen y lógica del flujo de producción y los estándares de calidad de la empresa, manipular alimentos de acuerdo con las normas vigentes BPM - BPA Utilizar la dotación y elementos de trabajo exigidos en la manipulación de alimentos. Realizar el alistamiento de la preparación de alimentos teniendo en cuenta receta estándar y las ordenes de servicio. Elaborar preparaciones de base de repostería de acuerdo a la solicitud del cliente, generar hábitos saludables en su estilo de vida para garantizar la prevención de riesgos ocupacionales, asumir responsablemente los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y de desarrollo sostenible, manejo básico del inglés. Excelentes relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, planeación, organización, adaptabilidad, manejo de presión, compromiso organizacional, excelente imagen personal, capacidad de mando, capacidad de expresar con claridad, discreción, responsabilidad, ser observador, nivel cultural adecuado.</p>

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
12	Ayudante de cocina	Oficios varios. 1 año de experiencia*.	Bachiller. Manejo del 100% inglés oral. Capacitación en cocina.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Hacer el pre alistamiento necesario para el servicio, de acuerdo a las necesidades de la operación. Apoyar servicios de alimentación bajo parámetros de seguridad alimentaria.	Asear y limpiar equipos, utensilios y áreas según manuales de funcionamiento y seguridad, trabajo en equipo.
13	Steward	Steward. 1 año de experiencia*.	Bachiller. Capacitación en cocina.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Hacer el pre alistamiento necesario para el servicio, de acuerdo a las necesidades de la operación. *apoyar servicios de alimentación bajo parámetros de seguridad alimentaria.	Asear y limpiar equipos, utensilios y áreas según manuales de funcionamiento y seguridad, responsabilidad.
14	Maitre	Maitre. Mínimo 5 años de experiencia*.	Profesional. Manejo del 100% inglés oral. Capacitación en gastronomía.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Planificar, organizar, desarrollar, controlar y gestionar las actividades que se realizan en la prestación del servicio tanto en comidas como en bebidas. Servir a los clientes de acuerdo a los estándares establecidos.	Presenta el servicio de alimentos y bebidas. Verificar que el protocolo de servicio se cumplió, de acuerdo con la orden de servicio y política de la organización.
15	Meseros	Mesa y bar. Experiencia 3 años*.	Técnico. Manejo de inglés básico. Capacitación en servicio nacional, internacional, mesero de comedor, mesero "room service", mesero de eventos, mesero bar.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio. Preparar bebidas de acuerdo a la solicitud del cliente. Proveer alimentos y bebidas para lograr la satisfacción del usuario y las metas de ventas. Servir a los clientes de acuerdo a los estándares establecidos	Suministrar información de acuerdo con las características y necesidades de los clientes y usuarios de conformidad con manual de procedimientos, de manera fidedigna y oportuna. Promover productos y servicios del establecimiento de acuerdo con políticas de venta, la ética profesional y requerimientos de la clientela. Organizar la materia prima y el material profesional para la preparación de bebidas. Elaborar cócteles y bebidas mezcladas conforme con la solicitud del cliente. * servir bebidas de acuerdo a pedidos recibidos. Cobrar cuentas basadas en las comandas de servicios y precios fijados. Manejo del inglés.

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
16	Barman – barwoman	Barman show. Experiencia 3 años*.	Técnico. Manejo del 100% inglés oral. Capacitación en mesa y bar.	Persona entre los 20 y los 60 años.	Atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio, preparar bebidas de acuerdo a la solicitud del cliente, proveer alimentos y bebidas para lograr la satisfacción del usuario y las metas de ventas, servir a los clientes de acuerdo a los estándares establecidos.	Elaborar cócteles y bebidas mezcladas conforme con la solicitud del cliente. Organizar la materia prima y el material profesional para la preparación de bebidas. Realizar la venta de acuerdo a solicitud del cliente
Área de Compras						
17	Comprador	Analista de proveedores. 3 años de experiencia*.	Tecnólogo bilingüe. Capacitación en auxiliar de contabilidad.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Controlar los inventarios según indicadores de rotación y métodos de manejo. Coordinar las compras según requisiciones y clientes. Diligenciar los documentos según normas y procedimientos establecidos a nivel interno y externo. Ética y transformación del entorno	Asignar los códigos a la mercancía teniendo en cuenta los asuntos legales, elaborar inventarios de los objetos teniendo en cuenta los procedimientos técnicos, contratar con proveedores de acuerdo a la política de la organización, elaborar listado de proveedores de acuerdo con necesidades de operación, elaborar requisiciones de acuerdo con las necesidades de área, a los pronósticos de ventas y al manejo de los inventarios, elaborar y diligenciar órdenes de compra de acuerdo con los manuales de procedimiento, asumir los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y desarrollo sostenible, en el ejercicio del desempeño laboral y social, manejo de las tics, liderazgo y facilidad de palabra, control de inventario, debe expresarse claramente en forma oral y escrita.
18	Ecónomo-almacenista	Pesos y medidas, proveeduría inventarios. 3 años de experiencia*.	Tecnólogo. Manejo del 100% inglés oral. Capacitación en administración de empresas.	Hombre. Rango entre los 20 y los 50 años.	Controlar los inventarios según indicadores de rotación y métodos de manejo. Diligenciar los documentos según normas y procedimientos establecidos a nivel interno y externo.	Asignar los códigos a la mercancía teniendo en cuenta los asuntos legales, controlara los inventarios según las normas técnicas y los procedimientos legales, codificar los objetos según las normas y categorías establecidas, manejo de inglés, manejo de las TIC, experiencia en logística, haber trabajado en empresas afines en el mismo cargo.

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias Área de Ventas	Habilidades y actitudes
19	Asistente	Etiqueta y protocolo empresarial. 3 años de experiencia*.	Tecnólogo. Capacitación en administración hotelera.	Mujer. Rango entre los 20 y los 50 años.	Prestar el servicio de recepción y reserva conforme a manuales existentes, atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio, diseñar prototipos de productos y/o servicios que satisfagan las necesidades y requerimientos de los clientes y cumplir la normatividad legal vigente, dirigir el personal a cargo de acuerdo a políticas internas, asegurar márgenes de costo y utilidad cumpliendo con las metas financieras, promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.	Identifica los procedimientos administrativos y operativos del departamento de recepción y reserva según protocolo de la organización, identificar productos y/o servicios con oportunidades de mejoramiento, de innovación o de desarrollo tecnológico basados en los resultados de la investigación de producto, identifica las necesidades y requerimientos de servicio al cliente acorde con los protocolos de la organización, evaluar el desempeño del personal de acuerdo con procedimientos y plan de trabajo, valorizar factores de costo de acuerdo con políticas financieras, asume responsablemente los criterios de preservación y conservación del medio ambiente y desarrollo sostenible, en el ejercicio del desempeño laboral y social, debe ser una persona en la que se tenga plena confianza, buena presencia, persona de buen trato, amable, cortés y seria, excelente redacción y ortografía, facilidad de expresión verbal y escrita, persona proactiva y organizada, facilidad para interactuar en grupos, dominio de Windows, Microsoft Office, internet, brindar apoyo a todos los departamentos, desempeñarse eficientemente en su área, aptitudes para la organización, buenas relaciones interpersonales.
20	Auxiliares de eventos	Organización de eventos, logística y protocolo, gestión administrativa.	Bachiller. Manejo del 100% inglés oral capacitación en organización de eventos.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Organizar eventos que promuevan las relaciones empresariales, teniendo en cuenta el objeto social de la empresa.	Proponer el protocolo de acuerdo con el tipo de eventos. Divulgar eventos teniendo en cuenta plan general, etiqueta y protocolo empresarial, promoción empresarial, manejo del inglés.
21	Recreacionista	Animación, recreación. Experiencia 3 años*.	Bachiller. Manejo del 100% inglés oral. Capacitación en recreación y turismo.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Atender usuarios de acuerdo a políticas de servicio. Planificación de la recreación. Organización y dinámica de grupos.	Identifica las necesidades y requerimientos de servicio al cliente acorde con los protocolos de la organización. Verificar los correctivos aplicados al servicio de acuerdo con las novedades presentadas. Inglés. Excelente estado físico, disponibilidad de tiempo en horarios extendidos. Manejo de grupo, comunicación asertiva.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
22	Cajeros	Auxiliar contable. Experiencia 3 años*.	Tecnólogo moneda extranjera, manejo de caja, auditoría nocturna, caja de recepción, caja de alimentos y bebidas.	Persona entre los 20 y los 50 años.	Área de Contabilidad	Identificar los procedimientos para manejo de valores e ingresos con base en las políticas de seguridad de la organización y normas legales vigentes, efectuar el cobro de acuerdo con parámetros establecidos por la organización, registrar ingresos a caja con base en manuales de funciones, remitir fondos según políticas establecidas, verificar los resultados de manejo de valores de acuerdo con políticas de la organización y normatividad legal vigente, ética y valores, responsabilidad, capacidad de concentración, manejo de relaciones interpersonales, alta flexibilidad, simpatía, calidez.
					Manejar valores e ingresos relacionados con la operación del establecimiento.	
Área de Mantenimiento						
23	Jefe de mantenimiento	Mantenimiento de instalaciones hoteleras. 5 años de experiencia*.	Tecnólogo. Capacitación en electricidad y reparación de maquinaria.	Hombre. Rango entre los 20 años y los 50 años.	Establecer las actividades tácticas en el área de mantenimiento de acuerdo a las actividades estratégicas de la empresa.	Definir estrategias de mantenimiento a los equipos, infraestructura e instalaciones de acuerdo a políticas y objetivos del área. Estimar los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas teniendo en cuenta el cumplimiento de los rubros presupuestado. Programar las actividades de mantenimiento de mantenimiento teniendo en cuenta la optimización de los suministros acorde a las diferentes áreas. *persona capaz de asumir retos, creatividad, liderazgo, ímpetu en las actividades propuestas a realizar, tenga conocimiento de electricidad, arreglo de jardines, tuberías, líneas telefónicas, etc.
					Definir estrategias de mantenimiento a los equipos, infraestructura e instalaciones de acuerdo a políticas y objetivos del área. Estimar los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas teniendo en cuenta el cumplimiento de los rubros presupuestado. Programar las actividades de mantenimiento de mantenimiento teniendo en cuenta la optimización de los suministros acorde a las diferentes áreas, arreglo de jardines, tuberías, líneas telefónicas, etc.	
24	Operarios	Operación y oficios varios. 5 años de experiencia*.	Técnicos. Capacitación en electricidad, plomería, calefacción, carpintería, pintura, etc.	Hombre. Rango entre los 20 años y los 60 años.	Establecer las actividades tácticas en el área de mantenimiento de acuerdo a las actividades estratégicas de la empresa.	Definir estrategias de mantenimiento a los equipos, infraestructura e instalaciones de acuerdo a políticas y objetivos del área. Estimar los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas teniendo en cuenta el cumplimiento de los rubros presupuestado. Programar las actividades de mantenimiento de mantenimiento teniendo en cuenta la optimización de los suministros acorde a las diferentes áreas, arreglo de jardines, tuberías, líneas telefónicas, etc. Experiencia 5 años. Hombre.

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

Caracterización de los perfiles ocupacionales portuarios

No.	Ocupación	Experiencia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
1	Enfermera	Manejo y tratamiento de enfermedades. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en manejo y cuidados de la salud.	Mujer entre los 18 años y los 45 años.	Conocimientos generales de enfermería, protocolos de atención de las enfermedades primarias, manejo de las enfermedades de interés público, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, conocimientos en el manual de procesos y procedimientos, POS-S, POS-C, Resolución 412, Ley 1122 de 2007, Resolución 5261, entre otras, responsabilidad, respeto, seguridad integral, seguir instrucciones orales y escritas, trabajo en equipo y solidaridad.	Cuidar la salud de los individuos de la organización en forma personalizada, integral y continua, respetando sus valores, costumbres y creencias. Detectar grupos vulnerables, factores de riesgo e implementando acciones tendientes a su disminución y/o eliminación. Ejecutar acciones que den solución a los problemas de salud, identificados en el análisis de la situación de salud. Realizar y controlar el proceso de atención de enfermería, como método científico de la profesión. Remitir al paciente al centro de salud más cercano según lo requiera. Valorar la información recogida para realizar acciones de enfermería, registrarlas en la HC. Evaluar las respuestas del individuo, la familia o la comunidad al tratamiento y los cuidados de enfermería, registrarlos en la HC. Capacitar al individuo y la familia para que asuma conductas responsables en el cuidado de su salud. Ejecutar actividades de prevención y protección de las enfermedades a individuos, familias y comunidad. Ejecutar actividades de curación y cuidados paliativos al individuo.
2	Secretaria	Manejo de oficina. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en administración de la oficina.	Mujer. Rango entre los 18 y los 45 años.	Conocimientos generales de informática y manejo de equipos de oficina, desde calculadoras hasta fotocopiadoras, conocimientos en protocolo institucional y empresarial, manejo de procesos y procedimientos llevados en la oficina, capacidad y experiencia en la presentación de informes, seguridad integral, seguir instrucciones orales y escritas, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo.	Tramitar correspondencia, su entrada y salida. Recepción de documentos. Atender llamadas telefónicas. Atender visitas. Archivo de documentos. Cálculos elementales. Informar sobre todo lo referente al departamento del que depende. Estar al día de la tramitación de expedientes. Tener actualizada la agenda, tanto telefónica como de direcciones y de reuniones. Poseer conocimiento de los departamentos de las administraciones públicas con lo que esté más relacionada la sección de que dependa. Orden y limpieza en el sitio de trabajo.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
3	Auxiliar de sistemas	Sistemas. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en informática.	Persona entre los 18 y los 45 años.	Seguridad industrial, disponibilidad del sistema informático (mantenimiento preventivo y correctivo). Supervisión de instalación de hardware y software asociado. Definir y hacer cumplir el esquema de mantenimiento para los diversos equipos.	Conocer sus funciones y operación en mantenimiento preventivo para el óptimo funcionamiento de los recursos tecnológicos, conocimientos en instalación de redes, manejo de software y hardware, conocer los estándares de seguridad para esta actividad; respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento en soporte técnico proporcionar los servicios informáticos necesarios para desarrollar sus actividades.
4	Auxiliar de oficina	Manejo de oficina. 1 año de experiencia.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en administración de la oficina, secretaria-rio.	Persona entre los 18 años y los 45 años.	Conocimientos generales de informática y manejo de equipos de oficina, desde calculadoras hasta fotocopiadoras, conocimientos en protocolo institucional y empresarial, manejo de procesos y procedimientos llevados en la oficina, capacidad y experiencia en la presentación de informes, seguridad integral, seguir instrucciones orales y escritas, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo.	Tramitar correspondencia, su entrada y salida. Recepción de documentos. Atender llamadas telefónicas. Atender visitas. Archivo de documentos. Cálculos elementales. Informar sobre todo lo referente al departamento del que depende. Estar al día de la tramitación de expedientes. Tener actualizada la agenda, tanto telefónica como de direcciones y de reuniones. Poseer conocimiento de los departamentos de las administraciones públicas con lo que esté más relacionada la sección de que dependa. Orden y limpieza en el sitio de trabajo.
5	Recepcionista	Atención al cliente. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en atención al cliente.	Persona entre los 18 años y los 45 años.	Conocimientos generales de informática y manejo de equipos de oficina, centrales telefónicas, identificación y ubicación de los funcionarios que prestan sus servicios en la dependencia, buena atención al cliente, habilidades en expresarse y comunicarse correctamente y claramente en forma oral, recibir mensajes, capacidad y experiencia en la presentación de informes, seguridad industrial, seguir instrucciones orales y escritas, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo.	Principalmente proporciona información precisa al público, mantener un control de las personas que entran y salen del establecimiento a través de apuntes en un libro o relación sistematizada, mantiene el control de llamadas locales y a larga distancia mediante registro de número de llamadas y tiempo empleado., recibe la correspondencia y mensajes dirigidos a la unidad, anota los mensajes dirigidos a las diferentes personas y secciones de la unidad, entrega la correspondencia recibida a las diferentes personas y secciones, así como también los mensajes recibidos. Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía. Elabora informes periódicos de las actividades realizadas. Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
6	Almacenerista	Atención al cliente. 1 año de experiencia*.	Técnico o estudios básicos. Capacitación en almacenamiento y bodegaje.	Persona entre los 18 años y los 45 años	Conocimientos generales de métodos de conservación y almacenaje de materiales, informática y manejo de equipos de oficina, archivo, kárdex, matemáticas, buena atención al cliente, capacidad y experiencia en la presentación de informes, seguridad industrial, seguir instrucciones orales y escritas, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo.	Recepción de la mercancía y su registro informático bien de forma manual, bien mediante lectura del código de barras o sistematizado, clasifica y sitúa los paquetes en los huecos o estanterías designados para ello manejando carretillas elevadoras y otras herramientas, puede tener que manejar máquinas más complejas como grúas o puente grúa en almacenes automatizados, gestiona máquinas de almacenaje y despacho coordinadas por controladores programables y ordenadores con el software apropiado. Realiza el "picking" preparando los pedidos de acuerdo a lo solicitado por sus clientes internos o externos utilizando tanto medios mecánicos como manuales. Registra informáticamente la salida de la mercancía y expide los documentos necesarios para ello como el albarán de transporte. En ocasiones, realiza también tareas de carga y descarga en los camiones. Realiza inventarios periódicos y alertando sobre las posibles roturas de stock.
7	Conductor	Conocimientos en las normas de tránsito. 3 años de experiencia*.	Educación incompleta. Haber realizado y aprobado el curso de conducción.	Persona entre los 18 años y los 55 años.	Cumplimiento de las normas de tránsito, cumplimiento de las normas de la empresa, seguridad, manejo y control del vehículo.	Responsabilidad, respeto, retentiva y memoria, experiencia y agilidad para manejar, transportar en el vehículo destinado por la empresa, todos los productos, materias primas e insumos, objeto de la operación del negocio, realizar las entregas del producto en los sitios y horas programados por el jefe de montajes y/o despachos, mantener en perfecto estado, orden y limpieza el vehículo asignado por la empresa, velar por la integridad del vehículo asignado por la empresa. Velar por el mantenimiento, administrar y dar cuentas satisfactorias de los dineros que se le asignen para el desarrollo de sus actividades, informar de manera inmediata a la gerencia, cualquier irregularidad, percance, o inconveniente que se presente dentro del desarrollo de sus actividades, tanto de manera personal como con el vehículo asignado, realizar al inicio del día, un cronograma y recorrido que garantice la optimización del vehículo en la realización de las tareas asignadas por las áreas, dando prioridad a aquellas relacionadas con el área de producción y entregas; este recorrido, deberá presentarlo a la asistente administrativa antes de salir de la empresa.

No.	Ocupación	Experticia requerida	Nivel de estudios	Perfil	Unidades de competencias	Habilidades y actitudes
8	Operador de remolcador	Remolcador. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en manejo de vehículos de navegación.	Persona entre los 18 años y los 55 años.	Seguridad industrial, remolcar barcos en puertos, guiar cuidadosamente a la embarcación a su destino de atraque donde se llevará a cabo la carga y descarga.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos y experiencia en la conducción de remolcadores u otras embarcaciones, amplio conocimiento de la zona de puerto, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, hidráulicos, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración.
9	Operador de maquinaria pesada	Operación de cargador. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en maquinaria pesada.	Persona entre los 18 años y los 55 años.	Seguridad industrial, manejo y control del cargador, manejo de los volúmenes de material cargados, precisión en cargas, minimizar impactos del cargador.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control del cargador, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial
10	Basculero	Operación de báscula. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en manejo de básculas.	Persona entre los 18 años y los 55 años.	Seguridad industrial, manejo y control de la báscula, control de peso de todas las maquinarias, insumos, materiales, mercancías, etc.; que transiten por el puerto; manejo de los volúmenes de carga, control de pesaje.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en operación y control de las básculas, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, conocimiento y experiencia en básculas mecánicas y electrónicas, dominio técnico de manuales en inglés, concentración.
11	Técnico en laboratorio	Manejo de muestras y resultados de laboratorios. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en toma de muestra y análisis de laboratorio.	Persona entre los 18 años y los 60 años.	Seguridad industrial, manejo de los implementos necesarios para la toma y análisis de muestras, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.	Conocimiento y experiencia en obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad, conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocer el marco normativo general, conocimiento en legislación y seguridad de los recursos energéticos, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, seguridad industrial, conocimientos en procedimientos técnicos y de calidad en laboratorios.
12	Mecánico	Construcción de equipos industriales y maquinaria. 1 año de experiencia*.	Técnico certificado. Capacitación en reparación de maquinaria.	Persona entre los 20 y los 55 años.	Seguridad industrial, construcción de equipos industriales y maquinarias, montaje y mantenimiento de máquinas, manejo y control de las piezas reparadas o sustituidas, orden y control en los talleres.	Conocer sus funciones y operación en materia preventiva, conocimientos en mecánica, termodinámica, mecánica de fluidos, hidráulicos, sistemas de ventilación, conocer el marco normativo general, respeto, responsabilidad, trabajo en equipo, dominio técnico de manuales en inglés, concentración, conocimiento y manejo de inventarios de materiales, herramientas y maquinaria en los talleres.

Fuente: Trabajo de campo, 2011.

GLOSARIO

- **Pobreza extrema:** la pobreza es una situación que afecta la calidad de vida de las personas y las familias, que recorta sus posibilidades en la salud, en el empleo, en acceso a educación, crédito, vivienda y activos y por supuesto también de obtener ingreso para llevar una vida digna.
- **Exclusión social:** incapacidad de participar en el funcionamiento básico político, social y económico de la sociedad en donde vive un individuo. Es la negación de acceso igualitario a las oportunidades que determinados grupos de la sociedad imponen a otros.
- **Índice de Pobreza Multidimensional (IPM):** desarrollado por el Oxford Poverty & Human Development Initiative (OPHI), es un indicador que refleja el grado de privación de las personas en un conjunto de dimensiones. La medida permite determinar la naturaleza de la privación (de acuerdo con las dimensiones seleccionadas) y la intensidad de la misma. EL IPM es la combinación del porcentaje de personas consideradas pobres y el número promedio de dimensiones en las cuales presentan algún tipo de privación.
- **Población en Edad de Trabajar (PET):** de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas con edad entre 15 y 64 años conforman la población en edad de trabajar, es decir, es la población que potencialmente puede ocuparse en actividades laborales.
- **Población Económicamente Activa (PEA):** incluye a quienes tienen alguna ocupación remunerada, a los ayudantes familiares sin remuneración que trabajan 15 o más horas semanales y a quienes buscan empleo.
- **Población Económicamente Inactiva (PEI):** aquellos que estando en edad de trabajar no necesitan hacerlo, no pueden o no están interesados en tener una ocupación remunerada. En la PEI se encuentran los estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos y quienes no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.
- **Tasa Global de Participación:** indicador de empleo que se construye para cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de trabajo. Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.
- **Tasa de Ocupación:** relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). Permite indicar qué porcentaje de trabajadores tiene efectivamente empleo.
- **Tasa de Desempleo:** porcentaje de la mano de obra que no está empleada y que busca actualmente una ocupación, como proporción de la fuerza de trabajo total. Está relacionada con las fluctuaciones del ciclo económico: las caídas en la producción se relacionan con incrementos del desempleo y los aumentos están ligados con una declinación de la tasa de desempleo. Cuando el desempleo se encuentra en su tasa natural, se dice que la economía está funcionando en pleno empleo.

- Tasa de Subempleo Subjetivo: relación entre el número de personas que consideran estar subempleadas subjetivamente y la población económicamente activa. Es decir, es la proporción de población que desea cambiar de trabajo, bien sea por el bajo número de horas trabajadas o por la mejora de la calidad del trabajo, respecto de la fuerza laboral total.
- Coeficiente de Gini: es una medida de la desigualdad ideada por el estadístico italiano Corrado Gini. Normalmente se utiliza para medir la desigualdad en los ingresos, pero puede utilizarse para medir cualquier forma de distribución desigual. El coeficiente de Gini es un número entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y donde el valor 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno).
- Mercado Laboral: es donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.), ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.
En el mercado de trabajo los individuos intercambian servicios de trabajo. La oferta de trabajo incluye al conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda está formada por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. El salario es el precio del trabajo realizado por el trabajador en este mercado.
- Experticia: proceso continuo y sistemático que le permite a una persona desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar un trabajo. Puede denominarse también adiestramiento, en razón de ser un proceso no intencional que permite adquirir destrezas mediante las experiencias diarias y la relación con el medio ambiente.
- Perfil Ocupacional: conjunto de características requeridas para el desempeño adecuado de una ocupación. Parte del análisis y la descripción de los cargos, así como de las competencias y actitudes para desempeñarlos.



La Guajira es un departamento con gran potencial para alcanzar niveles satisfactorios de desarrollo sostenible y equitativo para sus habitantes, ya que cuenta con una excelente ubicación geográfica, riqueza en sus suelos y recursos naturales, diversidad cultural y étnica, los cuales se constituyen en una gran oportunidad para el crecimiento. Sin embargo, a pesar de su potencial, el departamento mantiene un rezago en sus indicadores de calidad de vida y en 2010 presentó el mayor índice de población en condiciones de pobreza extrema en el país.

Este estudio avanza en la formulación de una propuesta metodológica que busca hacer compatibles los requerimientos de las ofertas actuales y futuras de ocho megaproyectos con los intereses y experticias de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad. Ello se logra a partir del análisis y recomendaciones de ajustes a la oferta de formación para el trabajo disponible en la región, que potencien la creación de oportunidades de inclusión productiva duraderas.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD
Proyecto Desarrollo Económico Incluyente
Visite nuestro sitio web en <http://www.pnud.org.co>
Contáctenos en la avenida 82 #10-62, piso 3
Telefax: (571) 4889000
Bogotá D.C. - Colombia

ISBN 978-958-8758-25-1



unidos
por la prosperidad de todos