COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo













Identificación y medición de
BRECHAS DE CAPITAL HUMANO DE LA POBLACIÓN REINCORPORADA EN EL MUNICIPIO DE FONSECA, LA GUAJIRA

Observatorio del Mercado Laboral de La Guajira

Ormet Guajira
Observatorio del Mercado Laboral de La Guajira

Red Ormet
Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo

Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral
Ministerio del Trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO

Gloria Inés Ramírez Ríos
Ministra del Trabajo

Iván Daniel Jaramillo Jassir
Viceministro de Empleo y Pensiones

Claudia Mónica Naranjo Londoño
Directora de Generación y Protección del Empleo
y Subsidio Familiar

Xxxxxxxx xxxxxxxxx xxxxxxxxxxxx xxxxxxx
Subdirector de Análisis, Monitoreo
y Prospectiva Laboral

Judy Viviana Caldas Mera
Directora de Movilidad y Formación para el Empleo

Gladys Soler Medina
Asesora Red Ormet

Xxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxx xxxxxxxx
Asesora xxxxxxx xxxxxx

ALIADOS, ORMET GUAJIRA

Diala Wilches Cortina
Gobernación de La Guajira

Carlos Arturo Robles Julio
Universidad de La Guajira

Linda de Jesús Tromp Villarreal
Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

Álvaro Romero Guerrero
Cámara de Comercio de La Guajira

José Ramiro Bermúdez
Alcaldía Distrital de Riohacha

Hamilton García Peñaranda
Alcalde de Fonseca

Mohamad Dasuki Hajj
Alcalde de Maicao

UNIDAD TÉCNICA, ORMET GUAJIRA

Carlos Arturo Robles Julio
Rector, Universidad de La Guajira

Dalma Nerea Medina Caicedo
Coordinadora del Ormet
Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

EQUIPO DE TRABAJO

Edgar Enrique Bonilla Blanchar
Investigador Principal
Docente investigador de la Universidad de La Guajira

Wilmar Sierra Toncel
Investigador
Docente investigador de la Universidad de La Guajira

Ángela Naír Ortiz Rojas
Investigadora
Docente investigadora de la Universidad de La Guajira

Olivia Rangel Luquez
Investigadora
Docente investigadora de la Universidad de La Guajira

Noralbis Cardeño Portela
Investigadora
Docente investigadora de la Universidad de La Guajira

Víctor Segundo Soto Peroza
Investigador
Docente investigador de la Universidad de La Guajira

Marelis Alvarado Mejía
Investigadora
Docente investigadora de la Universidad de La Guajira

Marta Josefina Castrillón Rois
Investigadora
Docente investigadora de la Universidad de La Guajira

Julio Albeiro Maestre Daza
Auxiliar de Investigación
Docente investigadora de la Universidad de La Guajira

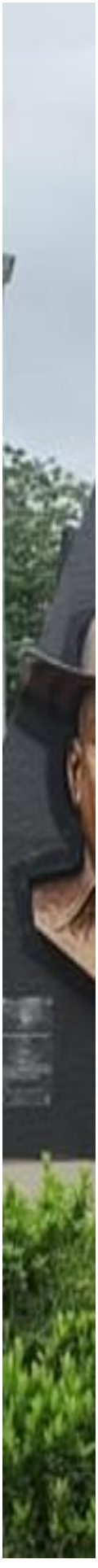


TABLA DE CONTENIDO

1. CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL Y LOCAL 7

1.1. GENERALIDADES DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA 7

1.1.1. Aspectos georreferenciales 7
1.1.2. Aspectos demográficos 7
1.1.3. Panorama económico departamental 10
1.1.3.1. Composición y evolución del PIB 10
1.1.3.2. Ocupación por actividad económica 12

1.2. GENERALIDADES DEL MUNICIPIO DE FONSECA 13

1.2.1. Caracterización socioeconómica del municipio 13
1.2.1.1. Reseña histórica 13
1.2.1.2. Localización y extensión 14
1.2.1.3. División política y administrativa 15
1.2.1.4. Aspectos demográficos 18
1.2.2. Dinámica y vocación productiva del municipio 20
1.2.2.1. Priorización de las actividades con potencial competitivo 21
1.2.2.2. Vocación del municipio y Política de Desarrollo Productivo 22
1.2.2.3. Mapeo de actores del ecosistema de emprendimiento y el empleo 23
1.2.3. Dinámica empresarial, social y solidaria (demanda laboral) 24
1.2.4. Dinámica agropecuaria 27
1.2.5. Mapeo de iniciativas y proyectos para población reincorporada 30

2. MARCO DE REFERENCIA 33

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS 33

2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS 38

2.2.1. Brechas de capital humano 38
2.2.1.1. Brechas de cantidad 40
2.2.1.2. Brechas de calidad 41
2.2.1.3. Brechas de pertinencia 42
2.2.1.4. Brechas de perfilamiento 42
2.2.2. Análisis de la oferta laboral 43
2.2.3. Reincorporación 45
2.2.4. Oferta educativa 47

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS 49

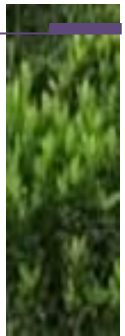
3.1. PREPARACIÓN DEL TRABAJO 49

3.1.1. Selección del sector 49
3.1.2. Identificación y selección de aliados 50
3.1.3. Organización del esquipo de trabajo 50





3.1.4. Sensibilización de empresas 51
3.2. INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS 51
3.2.1. Instrumentos de recolección de datos 51
3.2.2. Población 52
3.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 53
4. SÍNTESIS DEL TRABAJO DE CAMPO 55
4.1. PERFIL SOCIOECONÓMICO DE LA POBLACIÓN REINCORPORADA 55
4.1.1. Perfil sociodemográfico de la población 56
4.1.2. Trayectoria ocupacional 57
4.1.3. Expectativas laborales 59
4.1.4. Orientación vocacional 59
4.2. PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS 60
4.2.1. Información general de las empresas 60
4.2.2. Demanda laboral del sector comercio 60
4.2.3. Falencias en el recurso humano disponible 67
4.3. PERFIL DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 69
4.3.1. Oferta educativa para el sector de vocación productiva 69
4.3.2. Competencias en las que forman los programas académicos 71
5. IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO 75
5.1. BRECHAS DE CANTIDAD 75
5.2. BRECHAS DE PERTINENCIA 76
5.3. BRECHAS DE CALIDAD 77
5.4. BRECHAS DE PERFILAMIENTO 78
6. CONCLUSIONES 81
BIBLIOGRAFÍA 83



1. CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL Y LOCAL

1.1. GENERALIDADES DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA

1.1.1. Aspectos georreferenciales

La Guajira, departamento considerado la despensa energética de Colombia y sitio estratégico para el proceso de transición de las energías derivada de combustible fósiles hacia las energías limpias y renovables, posee una posición geoestratégica privilegiada en el contexto internacional, ubicada en la Zona norte del Caribe colombiano.

Cuenta una extensión de 20.848 km^2, que representan el 13,8% de la región caribe (151.118 km^2) y el 1,8% de la superficie territorial (1.141.748 km^2). Limita al norte con el mar Caribe, al oriente con el estado Zulia, de la República Bolivariana de Venezuela, al occidente con los departamentos del Cesar y Magdalena, y al sur con el estado Zulia de la República Bolivariana de Venezuela y el departamento del Cesar.

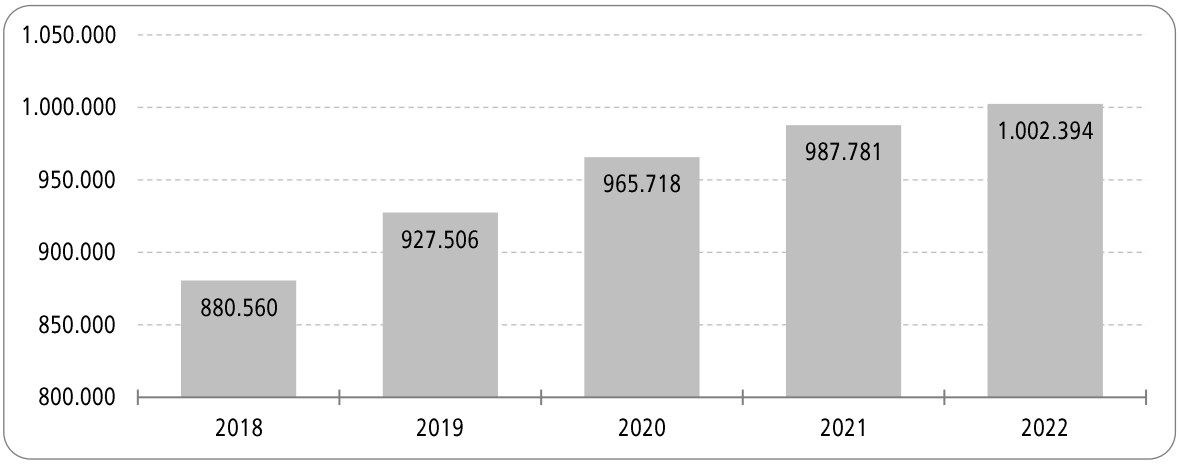
Político-administrativamente está compuesta por 15 municipios, 44 corregimientos, 69 inspecciones de policía, con numerosos caseríos y sitios poblados conocidos como rancherías, habitados por poblaciones étnicas en su gran mayoría Wayuú, Kogui, Arahuaco, Wiwa y Arzarios.

1.1.2. Aspectos demográficos

Basado en las cifras de proyección demográfica del Dane (2018-2050), el departamento de La Guajira, para el año 2022, registra una población de 1.002.394 habitantes, lo que representa un crecimiento promedio anual del 2.62% con respecto a la población de 880.560 habitantes en el año 2018; evidenciando una participación del 2,07% de la población nacional (48.258.494 habs.) y un 8,99% de la población de la Costa Caribe (11.142.880 habs.). En lo que se refiere a la densidad poblacional, es decir, el número de habitantes por metro cuadrado de superficie del territorio, el departamento registra un indicador de 52,52, habs/km^2, muy por debajo de la densidad poblacional del Caribe Colombiano (73,73 habs/km^2) y por encima de la nacional (42,26 habs/km^2).



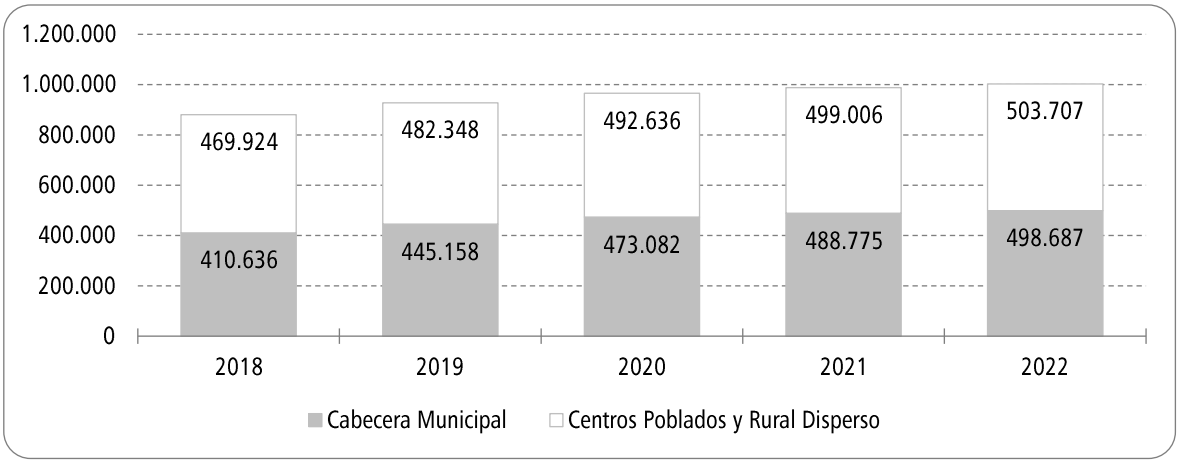
Gráfico 1. La Guajira. Población total, 2018-2022



Fuente: elaboración propia con base en cifras de población Dane

En lo relacionado con la distribución por área se advierte que el 49,75% de la población está ubicada en las cabeceras, mientras el 50,25%, en centros poblados y rural disperso (Gráfico 2).

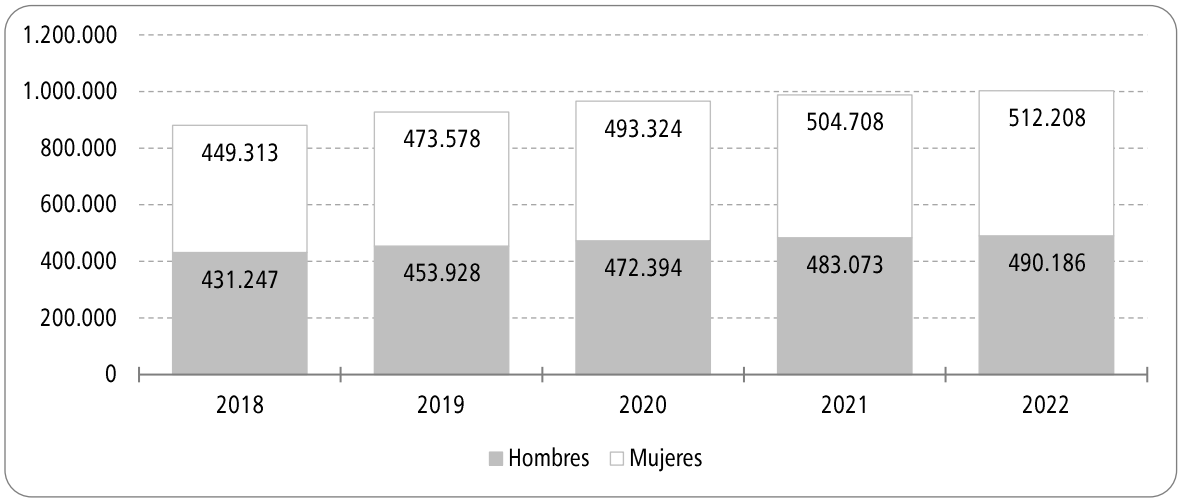
Gráfico 2. La Guajira. Población por área, 2018-2022



Fuente: elaboración propia con base en cifras de población Dane

En cuanto a la distribución poblacional por sexo se evidencia una proporción de mujeres ligeramente mayor a la de hombres, con una participación de 51,10% y 48,90%, respectivamente (Gráfico 3).

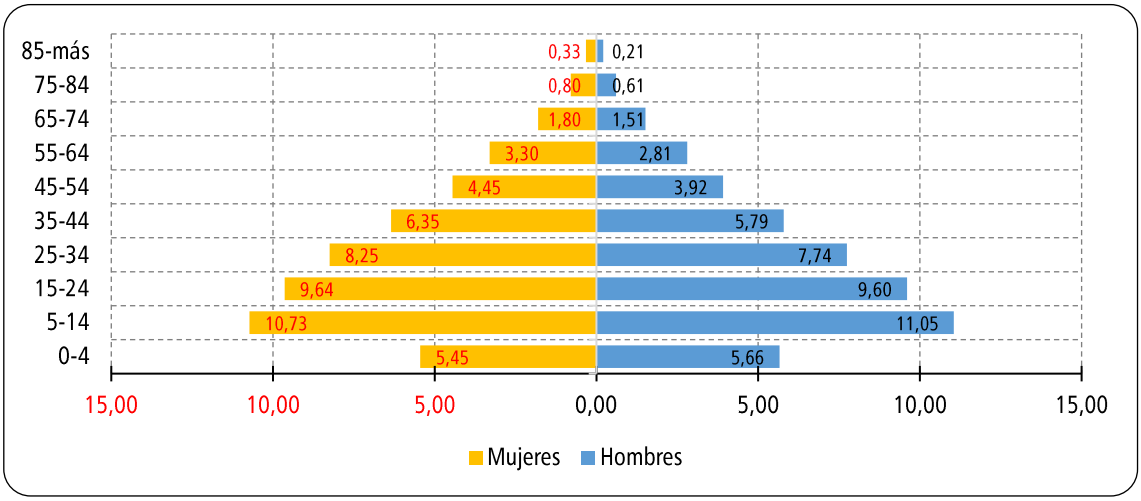
Gráfico 3. La Guajira. Población por sexo, 2018-2022



Fuente: elaboración propia con base en cifras de población Dane

En consideración al sexo y los grupos etarios, la proyección del Dane muestra, para el año 2022, que la población estaba conformada mayoritariamente por jóvenes adultos (15-34 años), con una proporción de 35,24%, seguido de los jóvenes, en efecto los menores de 15 años representan el 32,89% del total, la población entre 35 y 64 años (adultos) muestra una proporción de 26,62%, mientras, la población mayor de 65 años registró una proporción de 5,26%. Para todos los grupos etarios la proporción de mujeres es ligeramente superior a la de hombres (Gráfico 4).

Gráfico 4. Pirámide poblacional, según sexo y grupo etario, 2022



Fuente: elaboración propia con base en cifras de población Dane



1.1.3. Panorama económico departamental

La actividad económica del departamento de La Guajira está basada fundamentalmente en la minería extractiva de la explotación de combustibles fósiles con carbón y gas, otras explotaciones en menor proporción como yeso y barita; sal marina en Manaure, actualmente se perfila como un departamento estratégico en la transición energética por su potencialidad en la explotación de energía eólica y solar. En el distrito turístico y cultural de Riohacha y en la ciudad fronteriza de Maicao, se destaca la actividad comercial y los servicios personales.

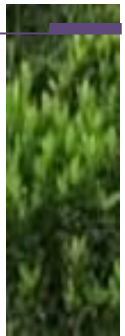
Adicionalmente, se encuentran otros renglones de relativa importancia como la ganadería de vacunos, caprinos, ovinos; la agricultura, la cual alcanza cierto nivel de desarrollo en los municipios del sur del departamento, Riohacha y Dibulla; en el centro, dándose entre otros los cultivos plátano para exportación y consumo interno, maíz, sorgo, yuca, frijol, ajonjolí, y la pesca, realizada en forma artesanal, especialmente de mariscos y tortugas.

Otro reglón es el turismo con una dinámica interesante a nivel nacional e internacional que se erige como un sector de incalculables potencialidades para la economía del departamento por su riqueza natural y patrimonio material e inmaterial. Entre sitios con mayores atractivos paisajísticos y cultural, se encuentran: el Cabo de La Vela, Punta Gallinas, Bahía Honda, en la alta Guajira, las playas de Dibulla y Riohacha, los cerros piramidales de La Teta, Pilón de Azúcar y las ruinas históricas en el corregimiento de Puerto López, el Santuario de Fauna y Flora Los Flamencos, los parques nacionales naturales Macuira y Sierra Nevada de Santa Marta, el área comercial de Maicao, las minas de carbón de El Cerrejón y las salinas de Manaure (Bonilla et al, 2017).

En cuanto al análisis del panorama económico de los años 2018 al 2022, se presenta la dinámica de la actividad económica del departamento de La Guajira, haciendo una descripción de su composición, participación por actividades económicas y tasas de ocupación por actividad económica.

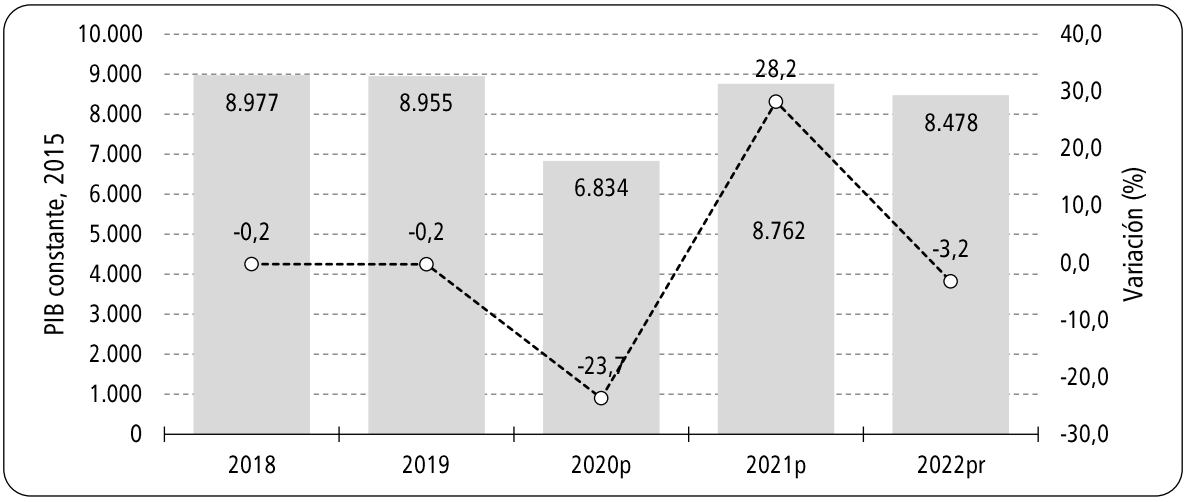
1.1.3.1. Composición y evolución del PIB

El producto interno bruto (PIB) expresa el valor económico del total de lo producido, en el territorio de un país (o una región), de bienes y servicios demandados correspondientes a un determinado período de tiempo; razón por la cual se considera como el indicador básico de la actividad económica.



El Producto Interno Bruto (PIB) del departamento de La Guajira en el período comprendido de 2018 a 2022, valorado a precios constantes de 2015, paso de 8.977 a 8.478 millones; mostrado una caída considerable del 2019 al 2020 y una recuperación importante en el 2021, sin lograr una recuperación total; no obstante, en el 2022, nuevamente, se registra un leve decrecimiento (-3,2). En cuanto a la variación porcentual del 2018 al 2019, se mantiene una variación del 0,2%, del 2019 al 2020; se registra una variación negativa 23,7% y un repunte positivo en el año 2021 del 28,2% y finalmente en el 2022 una tasa negativa de 3,2% (Gráfico 5).

Gráfico 5. La Guajira. PIB a precios constantes, 2018-2022



Fuente: elaboración propia, con base en Cuentas Nacionales Departamentales, DANE

La participación porcentual de las ramas de actividad económica, en el PIB departamental, durante el período 2018-2022, la actividad de explotación de minas y canteras registra la mayor participación con el 28,6% promedio anual, sin embargo, se aprecia una caída fuerte, al pasar de 38,3% en el 2018 a 13,5% en el 2022, lo que corresponde a una tasa de crecimiento promedia negativa de (-23,0%).

Otras actividades que resaltan por su participación promedio son: administración pública, defensa, educación y salud (22,1%), y las actividades de comercio, al por mayor y al por menor (13,7%); La industria de la construcción (6,8%) y suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (4,6%), actividades inmobiliarias y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (4,7%), los demás sectores registraron tasas poco significativas de participación. Por otro lado, se registró una tasa de crecimiento real en su valor agregado de -16,7% (Tabla 1).



Tabla 1. La Guajira. Participación por actividad en el PIB (%) 2018-2022

Actividades	2018	2019	2020	2021	2022	Promedio	Variación
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	4,3	4,4	5,8	4,5	4,5	4,7	1,0
Explotación de minas y canteras	38,3	36,3	22,8	32,1	13,5	28,6	-23,0
Industria manufacturera	0,6	0,6	0,8	0,7	0,3	0,6	-12,6
Electricidad, gas, y aire acondicionado	4,7	4,8	6,2	5,0	2,5	4,6	-14,4
Construcción	7,8	7,6	8,1	7,0	3,7	6,8	-17,0
Comercio al por mayor y al menor	14,4	14,7	15,0	15,6	8,7	13,7	-11,8
Información y comunicaciones	1,0	1,0	1,2	1,0	0,6	1,0	-13,6
Actividades financieras y de seguros	1,7	1,7	2,3	1,9	1,0	1,7	-13,1
Actividades inmobiliarias	4,4	4,5	5,9	4,7	2,4	4,4	-14,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,3	-17,7
Administración pública, defensa, educación y salud	20,9	22,2	29,5	25,3	12,7	22,1	-11,7
Actividades artísticas, entretenimiento y recreación	1,7	1,8	2,0	2,0	1,4	1,8	-5,2
Valor agregado	96,4	96,3	95,7	96,0	46,5	86,2	-16,7
Impuestos	3,6	3,7	4,3	4,0	2,1	3,5	-12,1
Total PIB	100,0	100,0	100,0	100,0			

Fuente; elaboración propia con base a Cuentas Nacionales Departamentales DANE

1.1.3.2. Ocupación por actividad económica

Las ocupaciones constituyen el campo, área u oficio al que se dedica una persona y le permite desempeñarse laboralmente. Mientras, la actividad económica laboral hace referencia a todas aquellas actividades desempeñadas por personas para generar empleos e ingresos a la sociedad en general.

Las actividades económicas de mayor empleabilidad laboral, en su orden son Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (20,5%), Comercio y reparación de vehículos (20.8%), Transporte y almacenamiento (9.4%), Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (9.6%), Alojamiento y servicio de comida (8.8%), construcción (7.6%), las cuales suman un (76.7%) de la ocupación total; también se puede mencionar la participación de los sectores: industria manufacturera (6.8%), Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos (4.2%), Explotación de minas y canteras.

Tabla 2. La Guajira. Porcentaje de población ocupada por actividad, 2018-2022

Actividad económica	2018	2019	2020	2021	2022	Promedio	Variación
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	19,0	20,4	19,7	22,4	21,1	20,5	-4,4
Explotación de minas y canteras	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	8,4
Industrias manufactureras	7,7	7,7	6,4	6,1	5,8	6,8	5,3
Electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,5	1,0	0,9	1,0	1,3	0,9	-21,9
Construcción	7,6	7,3	8,4	7,8	6,8	7,6	0,8
Comercio y reparación de vehículos	21,0	21,2	22,4	18,9	20,7	20,8	-1,5
Alojamiento y servicios de comida	7,7	8,1	8,6	10,2	9,3	8,8	-6,5
Transporte y almacenamiento	9,3	8,8	9,9	9,5	9,5	9,4	-2,4
Información y comunicaciones	1,4	1,4	1,1	0,6	0,7	1,0	18,5
Actividades financieras y de seguros	0,9	0,6	0,6	1,0	0,9	0,8	-1,9
Actividades inmobiliarias	0,7	0,7	0,6	0,4	0,6	0,6	2,1
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,0	3,9	3,8	4,4	4,8	4,2	-6,4
Administración pública, defensa, educación y salud	11,2	9,8	9,5	8,7	8,8	9,6	4,1
Actividades artísticas, entretenimiento y recreación	8,6	8,8	7,9	8,7	9,4	8,7	-4,1
Ocupados total nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, con base en FILCO y Cuentas Nacionales Departamentales, DANE

1.2. GENERALIDADES DEL MUNICIPIO DE FONSECA

1.2.1. Caracterización socioeconómica del municipio

1.2.1.1. Reseña histórica

El municipio de Fonseca desde sus inicios fue habitado por indígenas llamados Cariachile en el año de 1739. Conjuntamente, posee una parroquia entre los pueblos de la jurisdicción del Valle de Upar, denominada San Agustín de Favias de los Cariachiles; respeto a su fundación existen dos versiones, una por el fundador español Agustín Fonseca, el cual primeramente llegó al Molino, luego se trasladó a otras tierras levantando chozas al rededor del rio Ranchería por ser unas tierras fértiles, posteriormente le correspondió reubicarse por las muchas inundaciones; el otro colonizador es el italiano José Agustín Parodi Ovalle, encargado como capitán del ejército conquistador bajo órdenes de los reyes de España a quien debe su nombre hacia los años 1740 y 1750. Inicialmente este municipio hizo parte del departamento





del Magdalena, y en el año 1954 al crearse la intendencia nacional de La Guajira pasó a hacer parte de la nueva división administrativa del departamento[1].

1.2.1.2. Localización y extensión

El municipio de Fonseca se encuentra ubicado en la depresión del valle del rio Ranchería que cruza de oeste a este, lo que indica la fertilidad de sus suelos. En cuanto a su ubicación geográfica Fonseca se encuentra en el sur del departamento de La Guajira, posee una extensión de 487 Km^2, limitando al norte con el municipio de Riohacha y la Sierra Nevada de Santa Marta, al sur con la República Bolivariana de Venezuela y la Serranía del Perijá, al este con el municipio de Barrancas y al oeste con el municipio de Distracción y San Juan del Cesar; administrativamente cuenta con el corregimiento de, Cardonal, las inspecciones de policía de Bangañitas, El Confuso, El Hatico, Los Altos, Quebrachal, Sitionuevo y Conejo; igualmente posee dos (2) caseríos. Su área de extensión es de 45.326 hectáreas 8.240 Km^2 aproximadamente, la zona urbana es de 423 hectáreas y 4.812 Km^2, lo que representa el 0,93% de la superficie total del municipio, el mayor porcentaje del territorio corresponde al área rural con 44.903 hectáreas y 3.422 Km^2 (representando el área total 99,07% de la extensión total). Estas cifras muestran que el 99% del área municipal es rural. Está a una distancia aproximada de 115,3 Km de Riohacha, la capital del Departamento de La Guajira, por la carretera Troncal de Oriente(*Análisis de situación de salud con el modelo de los determinantes sociales de salud*, 2020).

El municipio de Fonseca ostenta una superficie de cuarenta y cinco mil trescientos veintiséis hectáreas 45.326 y ocho mil doscientos cuarenta metros cuadrados, equivalente a 8.240 m^2; clasificado de la siguiente manera: el área urbana comprende 423 hectáreas aproximadamente 4.812 m^2, lo cual constituye el 0,93% del área total del municipio; finalmente el área rural ocupa una extensión de 44.903 hectáreas correspondiente a 3.422 m^2 que corresponde a un 99,07% de la extensión total del municipio, las anteriores cifras revelan que la zona rural tiene una vocación agrícola, ganadera, minera y de conservación, demostrando grandes posibilidades de desarrollo económico y social, lo que favorecerá al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la región.

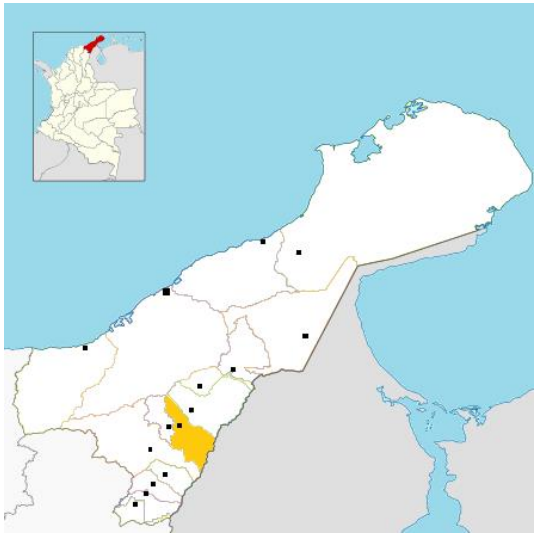
[1] Diccionario Geográfico de Colombia (2017). Bogotá: Instituto Geográfico Agustín Codazzi.

Mapa 1. Localización del municipio de Fonseca

Localización de Fonseca en Colombia



Localización de Fonseca en La Guajira



Fuente: Google

1.2.1.3. División política y administrativa

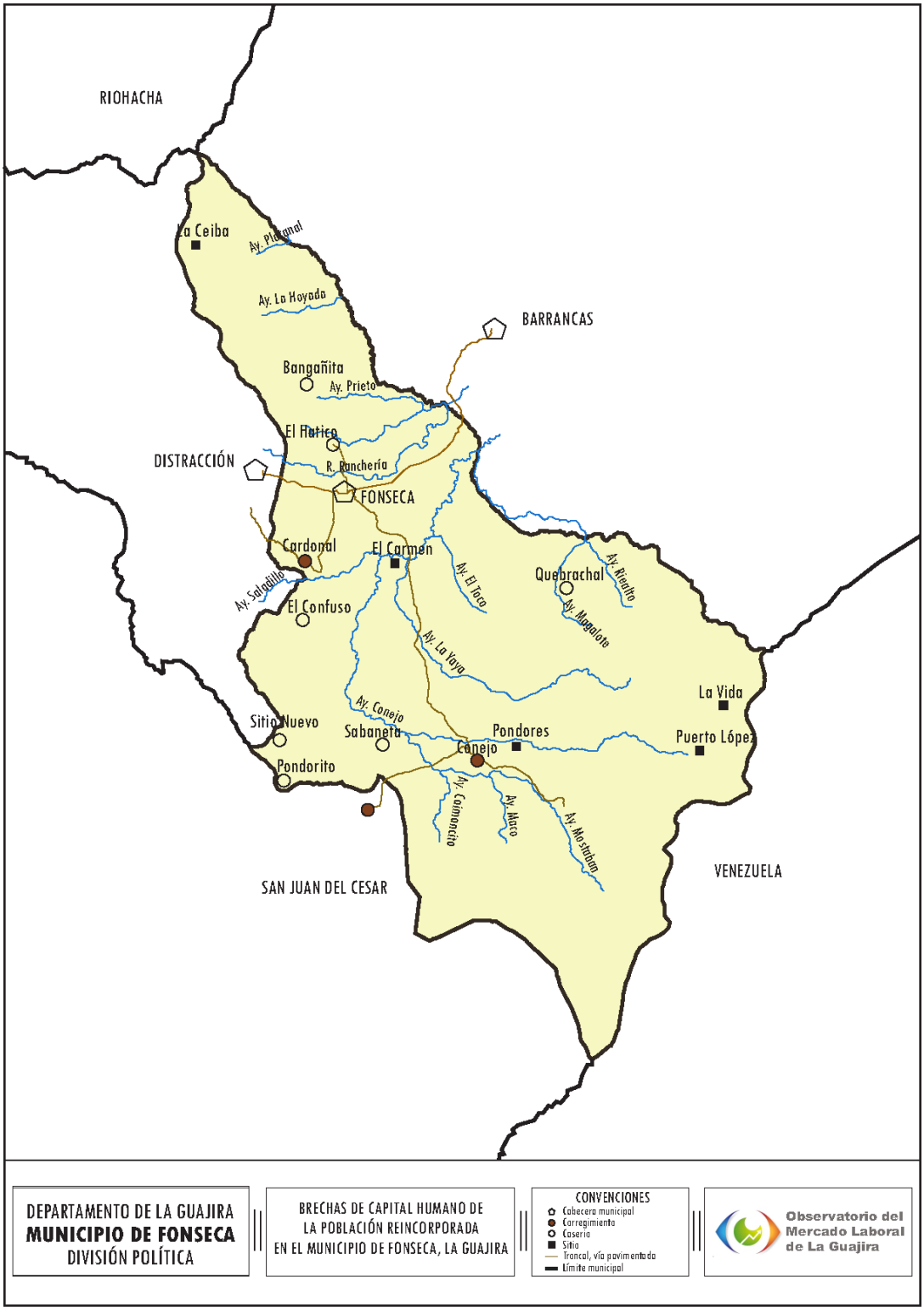
En cuanto a la división administrativa, Fonseca está conformado por dos (2) corregimientos: Conejo y Cardonal; siete (7) inspecciones de policía, veinte (20) veredas y un resguardo indígena (Mayabangloma).

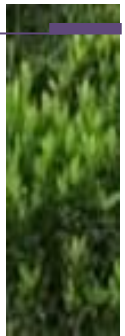
Tabla 3. División política de Fonseca

Corregimientos	Inspecciones de Policía	Veredas		Resguardo indígena
Conejo	Bangañitas	EL Porvenir	Puerto López	Mayabangloma
Cardonal	Sabaneta	EL Potrero	Las Bendiciones	
	Pondorito	Jagüey	Las Marimondas	
	El Hatico	Puyalito	Las Colonias	
	Sitio Nuevo	El Puy	La Villa	
	El Confuso	Potrerito	Guamachal	
	Quebrachal	Los Toquitos	Mamarongo	
		San Agustín	El Chorro	
		Hatico Viejo	Mamonal	
		La Yaya	Arroyo hondo	

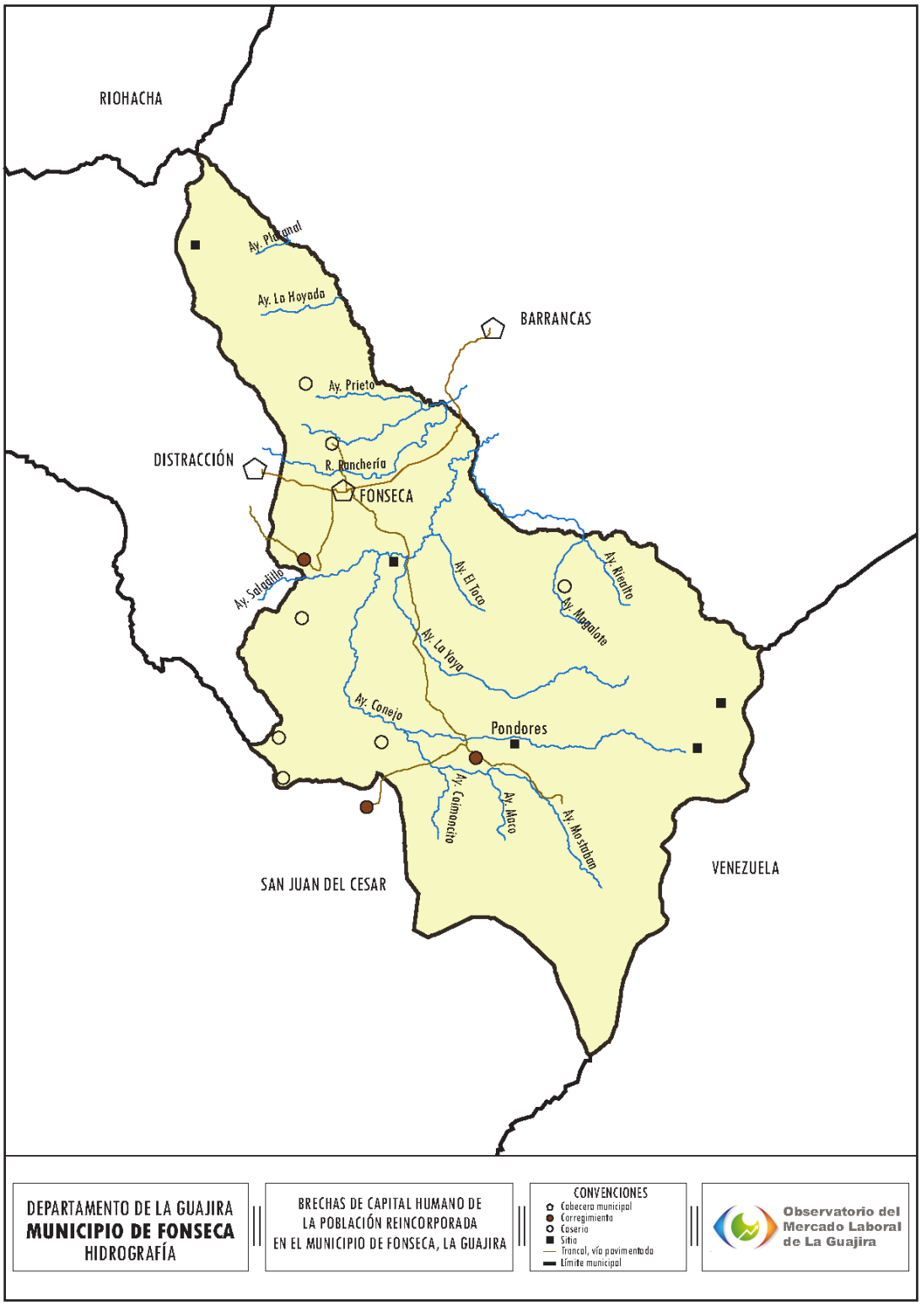


Mapa 2. División política de Fonseca





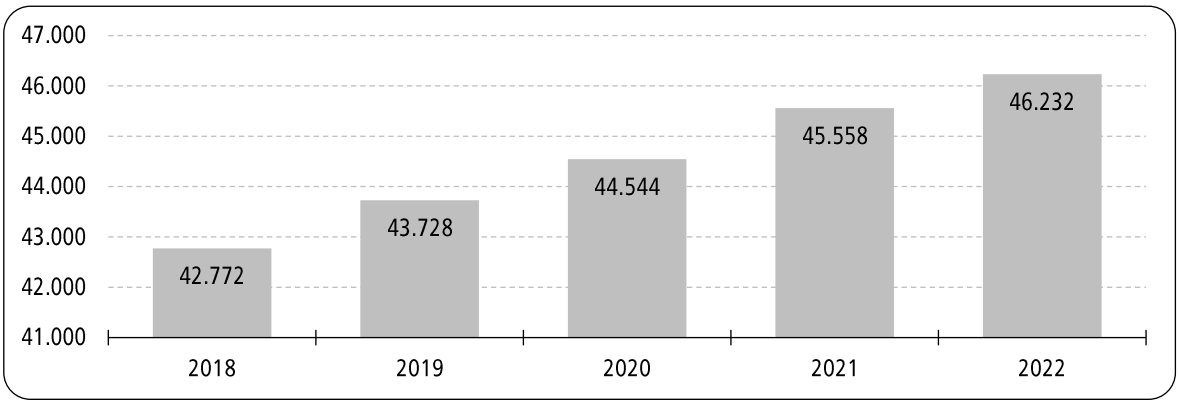
Mapa 3. Hidrografía de Fonseca



1.2.1.4. Aspectos demográficos

Conforme a las cifras de proyección demográfica del Dane (2018-2035), el municipio de Fonseca, para el año 2022, registra una población de 46.232 habitantes, lo que representa un crecimiento promedio anual del 1.96% con respecto a la población de 42.772 habitantes en el año 2018. De igual manera, evidencia una participación del 4,61% de la población departamental (1.002.394 habs.). En lo que se refiere a la densidad poblacional, es decir, el número de habitantes por metro cuadrado de superficie del territorio, el municipio registra un indicador de 94,93 habs/km^2, por encima de departamento con un registro de 52,52, habs/km^2.

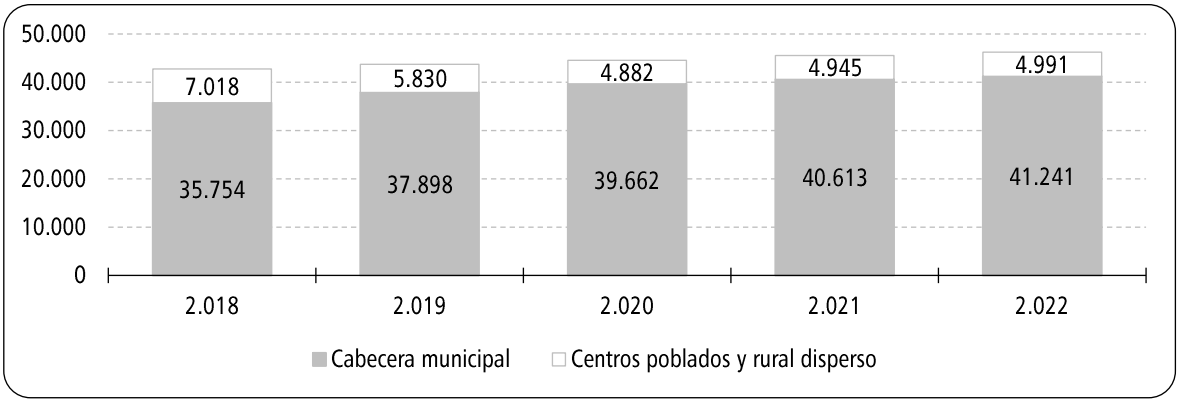
Gráfico 6. Población total, 2018-2022



Fuente: elaboración propia con base en cifras de población Dane

Con respecto a la distribución por área se observa que, para el año 2022, el 89,20% de la población está ubicada en la cabecera municipal; mientras, el 10,80% está en los centros poblados y rural disperso (Gráfico 7).

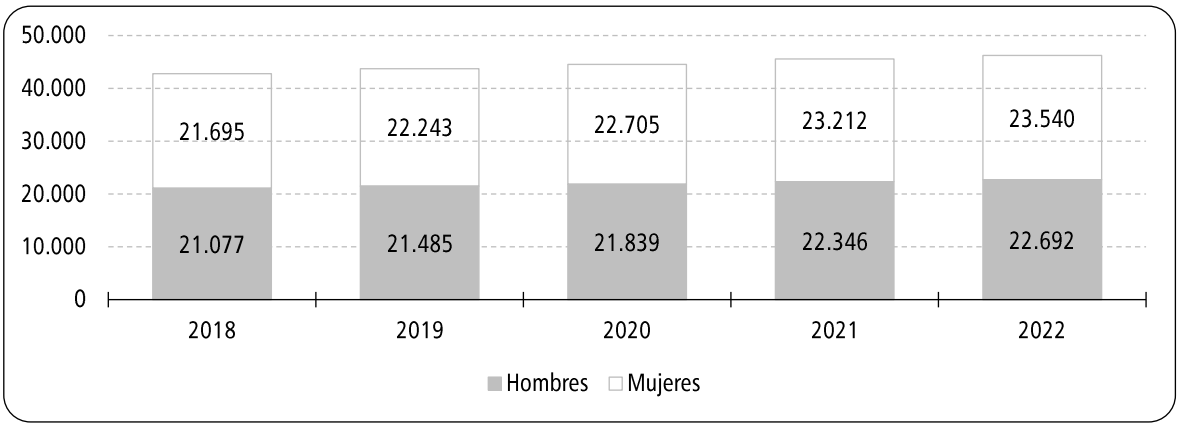
Gráfico 7. Población por área, 2018-2022



Fuente: elaboración propia con base en cifras de población Dane

En cuanto a la distribución poblacional por sexo se evidencia, para el año 2022, una proporción de mujeres ligeramente mayor a la de hombres, con una participación de 50,92% y 49,08%, respectivamente, comportamiento similar en los años precedentes (Gráfico 8).

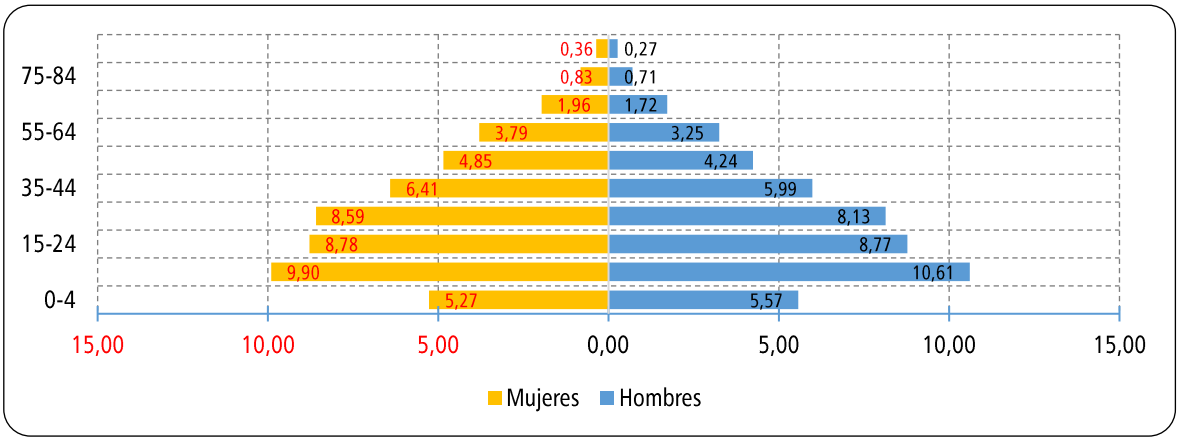
Gráfico 8. Población por sexo, 2018-2022



Fuente: elaboración propia con base en cifras de población Dane

De igual manera, considerando el sexo y los grupos etarios, la proyección del Dane muestra, para el año 2022, que la población estaba conformada mayoritariamente por jóvenes adultos (15-34 años), con una proporción de 34,28%, seguido de los jóvenes, o los menores de 15 años, que representan el 31,35% del total, la población entre 35 y 64 años (adultos) muestra una proporción de 28,53%, mientras, la población mayor de 65 años registró una proporción de 5,84%. Para todos los grupos etarios la proporción de mujeres es ligeramente superior a la de hombres (Gráficos 8 y 9).

Gráfico 9. Pirámide poblacional, según sexo y grupo etario, 2022



Fuente: elaboración propia, cifras Dane



1.2.2. Dinámica y vocación productiva del municipio

Según las Cuentas Nacionales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística(*Cuentas nacionales*, 2023), las actividades terciarias constituyen las principales actividades económicas del municipio, por su participación en el valor agregado, que incluye las actividades de electricidad, gas y agua; comercio; reparación de vehículos automotores; transporte; alojamiento y servicios de comida; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo; administración pública; educación; salud; actividades artísticas, de entretenimiento y recreación; actividades de los hogares individuales (Tabla 4), entre ellas las de comercio al por mayor y al por menor es de las actividades que más aporta.

Tabla 4. Valor agregado por grandes actividades económicas
(Miles de millones de pesos, a precios corrientes)

Período	Actividades primarias	Actividades secundarias	Actividades terciarias	Valor agregado	Participación (%)
2017	22	23	148	193	1,8
2018	26	21	147	194	1,7
2019	32	22	161	216	2,0
2020	32	22	161	216	2,0
2021	31	18	150	199	2,4

Fuente: Dane, Cuentas nacionales

De acuerdo con información de la Cámara de Comercio de La Guajira la distribución de las unidades económicas por municipios, muestra que una mayor proporción está ubicada en la capital del departamento, seguido del municipio de Maicao; estas dos ciudades concentran el 67,1% de las empresas. A estos le siguen los municipios de Fonseca y San Juan del Cesar con el 6,6% y 4,3%, respectivamente.

Igualmente, evidencia la información que, en Fonseca, hay un total de 1.265 empresas, y que el mayor número de empresas corresponde a la actividad económica de comercio al por mayor y al por menor, con un número significativo de 587 empresas, lo que corresponde a un 46.40%, consolidándose como la actividad económica que más aporta; le siguen las industrias manufactureras con 134 empresas, que representan el 10,59%, los alojamientos y servicio de comidas con 84 empresas (6,64%) y las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, con 72 (5,69%).

Tabla 5. Empresas por actividad económica, 2019

Actividad económica	Cantidad	Porcentaje (%)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	55	4,35
Explotación de minas y canteras	4	0,32
Industrias manufactureras	134	10,59
Electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2	0,16
Distribución de agua; saneamiento ambiental	13	1,03
Construcción	50	3,95
Comercio al por mayor y al por menor	587	46,40
Transporte y almacenamiento	24	1,90
Alojamiento y servicios de comida	84	6,64
Información y comunicaciones	21	1,66
Actividades financieras y de seguros	11	0,87
Actividades inmobiliarias	9	0,71
Actividades profesionales, científicas y técnicas	56	4,43
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	44	3,48
Administración pública y defensa; seguridad social	1	0,08
Educación	23	1,82
Actividades de la salud humana y de asistencia social	32	2,53
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	72	5,69
Otras actividades de servicios	42	3,32
Actividades de los hogares en calidad de empleadores	1	0,08
TOTAL	**1.265**	**100,00**

Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira, 2020

1.2.2.1. Priorización de las actividades con potencial competitivo

Para entender las actividades económicas que se desarrollan en el municipio es necesario revisar el contexto histórico en el que se han venido desempeñando sus habitantes para satisfacer sus necesidades básicas; por ello es de reconocer que la economía era diversificada donde predominaban las actividades agropecuarias, los servicios y el comercio de los excedentes que se producían, además de las mercancías traídas del municipio de Maicao, considerada la vitrina comercial de Colombia.

Teniendo como base las estimaciones consideradas en el ítem anterior, tanto del Dane, como de la Cámara de Comercio de La Guajira, el PIB viene mostrando síntomas de crecimiento periódico, apoyado en el desempeño de las actividades de comercio al





por menor, la industria manufacturera, alojamiento y servicios de comida, agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

El Plan de desarrollo municipal, 2020-2023: Unidos podemos, advierte del peso que tiene la actividad de la minería desarrollada en los municipios vecinos, donde tiene espacio gran parte de su fuerza de trabajo; además de la provisión de recursos naturales, la vocación agraria que ha desarrollado históricamente, fortalecido con el talento humano que se forma en instituciones educativas como la Universidad de La Guajira y el Sena, con orientaciones en emprendimiento y en el sector agropecuario y acuícola, dan fe de la disposición de interesantes fortalezas y potencialidades para la generación de empleos, ingresos y calidad de vida de sus habitantes, sin olvidar la importancia del sector terciario (comercio y servicios).

Haciendo revisión de las principales actividades económicas por su participación en el producto municipal, el número de empresas y la generación de empleo, se ubica en primer lugar el comercio al por mayor y al por menor como la actividad económica que más aporta al empleo, por lo que se considera la de mayor potencial competitivo, que debe priorizarse, ya que es la más influyente en la economía del municipio.

1.2.2.2. Vocación del municipio y Política de Desarrollo Productivo

La Política de Desarrollo Productivo (PDP) tiene como objetivo general aumentar la productividad y fomentar la diversificación del aparato productivo colombiano hacia bienes y servicios más diversificados y sofisticados.

Esta política fue reglada mediante documento Conpes 3866 de 2016, y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y las entidades involucradas han trabajado en el diseño de instrumentos para su ejecución, con el propósito de corregir las fallas de mercado o limitaciones que enfrentan las empresas y que les impide su crecimiento.

La ejecución de la Política de Desarrollo Productivo establece 90 acciones enmarcadas en 7 ejes. i) Transferencia de conocimiento y tecnología, ii) Innovación y emprendimiento, iii) Capital humano, iv) Financiamiento, v) Encadenamientos productivos, vi) Calidad y vii) Comercio exterior(*Política de Desarrollo Productivo*, 2023).

De otro lado, es de anotar, que los últimos planes de desarrollo, de la mayoría de los municipios, coinciden en temas cuyos propósitos son de incentivar el emprendimiento, asistencia técnica y desarrollo tecnológico que pudieran tener un

impacto positivo en las diferentes actividades económicas, encaminados al fortalecimiento de las mipymes. Entre estos sectores se encuentran el agropecuario, construcción, servicios, manufactura, y comercio al por menor.

El plan de desarrollo 2020-2023, tiene como objetivo, además, lograr que sea un municipio sostenible ambientalmente, competitivo económicamente y equitativo en el apoyo a sus comunidades. También propone mejorar el sistema educativo, garantizando los cupos para todos los niños, fomentar el emprendimiento, mejorar las políticas de seguridad, entre otros aspectos.

Puede decirse, en este caso, que coincide en algunas apuestas productivas contempladas en la PDP. En primera instancia, la asistencia técnica y desarrollo tecnológico, que si bien se ha avanzado poco, se aprovechará la capacidad instalada en las instituciones de educación y convenios con centros de investigación a fin de poder materializar algunos resultados; en segunda instancia, la promoción del emprendimiento en diferentes actividades, en el que se tendrán en cuenta poblaciones víctimas de desplazamiento por la violencia, víctimas del conflicto armado, a través del fortalecimiento e impulso de fondos de apoyo a estas iniciativas.

1.2.2.3. Mapeo de actores del ecosistema de emprendimiento y el empleo

Desde hace tiempo, las políticas públicas definidas han estado encaminadas en la promoción de ciertas actividades económicas, al estímulo de la innovación tecnológica, incremento de la productividad, y la formalización de las empresas; de igual manera, se han propuesto mecanismos para la financiación y asesoría para el emprendimiento y la creación de nuevas empresas, tanto en el nivel local, como regional y nacional. De igual manera, se han concretado estrategia para la promoción de la formación y capacitación para el empleo y el desarrollo humano, la generación de empleos directos por parte de los entes territoriales.

En cuanto al emprendimiento, en el municipio, se han gestado algunos planes, programas y proyectos tendientes a apoyar las ideas de negocios, para transformarlas en proyectos que pudieran presentarse a las diferentes fuentes de financiación para los emprendedores, de manera que, puedan fortalecerse, de forma paulatina la economía del municipio y, de contera, la región. En este orden, se tienen entidades y programas,





mencionados a continuación, que vienen desarrollando ciertas actividades con este propósito.

Para materializar, los propósitos del Fondo Emprender, el Sena fomenta la creación de empresas y la generación de empleo a través de capital semilla condonable y reembolsable, mediante asesorías, acompañamiento, formación y financiación para la creación de empresas. Para ello, cuenta con la subdirección del Centro Agroempresarial y Acuícola, para poner a disposición de los aprendices, practicantes o profesionales universitarios recién egresados, la unidad de emprendimiento y los recursos necesarios para la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas.

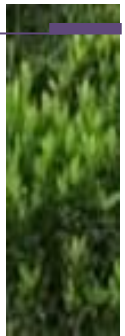
De igual manera, la Oficina de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de la Universidad de La Guajira, Sede Fonseca, sirve de espacio para fortalecer las ideas de negocios de la comunidad universitaria de Fonseca y sus alrededores, que conlleven a la transformación, organización y diversificación de las actividades empresariales, a través de diferentes fondos, entre los que se cuenta el Fondo Emprender.

1.2.3. Dinámica empresarial, social y solidaria (demanda laboral)

En este aparte son analizados los distintos aspectos de la demanda laboral en el municipio de Fonseca, para ello se tomará información de la Cámara de Comercio de La Guajira, con el propósito de caracterizar la estructura empresarial y la dinámica de la demanda laboral, formación y apoyo a emprendimientos; de igual manera, se acude al registro de demandantes laborales de la Oficina Pública de Empleo.

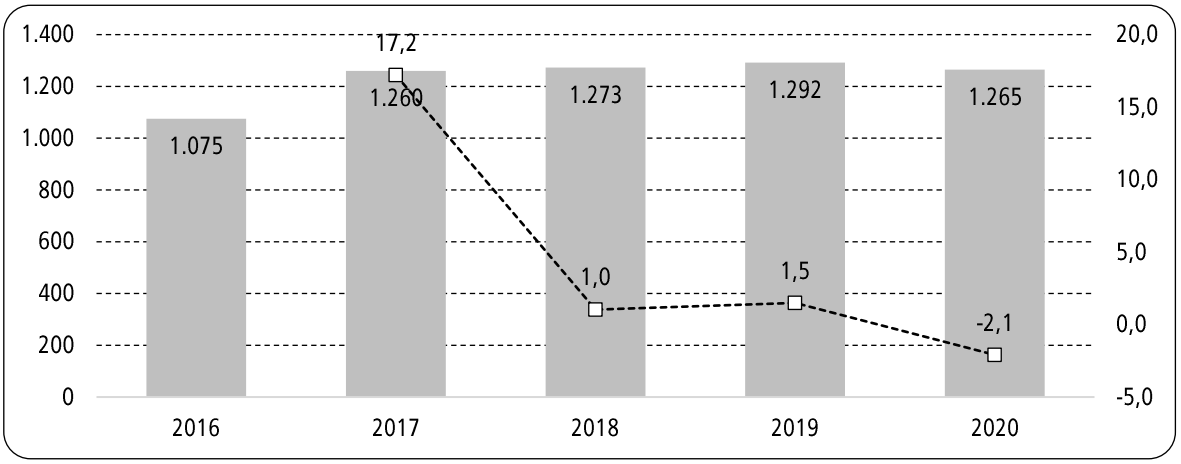
El Gráfico 10 muestra, particularmente, el número de empresas en el municipio de Fonseca para el período 2016 a 2020, así como su variación porcentual anual, de acuerdo con los datos suministrados por la Cámara de Comercio de La Guajira. Entre 2016 y 2020 se ha registrado un incremento del 17,7% en el número de empresas, equivalente a un crecimiento promedio anual del 4,2%.

Sin embargo, en 2020, el número de empresas disminuyó en un 2,1%, lo que puede estar relacionado con las secuelas de la pandemia y la situación económica del país y del departamento en particular; pero aun así se mantuvo por encima del número de empresas en 2016.



En general, el aumento en el número de empresas en los primeros años del gráfico puede ser una señal de un mayor interés en el emprendimiento y la inversión en el municipio. No obstante, la disminución en el 2020.

Gráfico 10. Evolución de la estructura empresarial



Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira

La Tabla 6 contiene información sobre el número de empresas en el municipio de Fonseca, clasificadas según su tamaño (micro, pequeña, mediana y grande) para el período 2016 a 2020, en donde puede observarse que el número de empresas ha aumentado durante el período en consideración, pasando de 1.075 en 2016 a 1.265 en 2020.

De otro lado, la mayoría de las empresas son micro, representando el 98,3% de todas las empresas del municipio. Las pequeñas y medianas empresas también tienen presencia en la estructura empresarial, aunque en menor proporción que las micro. Por otro lado, el número de grandes empresas es supremamente bajo, representando el 0,3% del total de empresas.

En consecuencia, la tabla evidencia que el municipio tiene un tejido empresarial dominado por las microempresas, lo que es consistente con la situación del orden nacional. Sin embargo, también hay que reconocer que todas son importantes para el desarrollo económico y la generación de empleos.



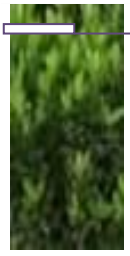




Tabla 6. Estructura empresarial según tamaño

Tamaño	2016	2017	2018	2019	2020
Microempresa	1.057	1.239	1.251	1.270	1.243
Pequeña empresa	12	13	15	13	15
Mediana empresa	3	7	4	8	6
Grande empresa	3	1	3	1	1
TOTAL	1.075	1.260	1.273	1.292	1.265

Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira

La Tabla 7 muestra información sobre el número de empresas según la organización jurídica, para el período de 2016 a 2020. Puede observarse en el período en consideración el comportamiento el comportamiento es muy similar. En resumen, para el 2020 fueron registradas 1.265 empresas, de las cuales 1.102, que representan el 87.1%, son clasificadas como persona natural, mientras 163 son persona jurídica, representado el 12,9% del total de empresas. Por otro lado, en las clasificadas como persona jurídica hay una mayor proporción de sociedades por acciones simplificadas (SAS) (10,1%), seguidas de la sociedad limitada (1,3%) y la sociedad anónima (0,8%).

A lo largo de los años, puede observase una disminución en el número de empresas naturales, al pasar de 1.111 en 2017 a 1.102 en 2020, es decir, disminuye el 0,8%, equivalente a una tasa promedio de decrecimiento anual de -0,3%. Mientras, las personas jurídicas, pasan de 149 a 163, es decir, tienen un aumento del 9,4%, equivalente a una tasa promedio anual de 3,0%. Destacando por su aumento las sociedades por acciones simplificadas, con un 24,3%, equivalente a una tasa promedio de crecimiento anual de 7,5%, mientras las sociedades limitadas tuvieron una disminución del 43,3%, equivalente a una tasa promedio anual de del 17,2%.

Tabla 7. Estructura empresarial según organización jurídica

Tamaño	2016	2017	2018	2019	2020
Persona natural		1.111	1.117	1.131	1.102
Sociedad limitada		30	27	21	17
Sociedad anónima		8	8	9	10
Empresas asociativas de trabajo		1	1	1	1
Empresas unipersonales		5	5	6	5
Economía solidaria		2	2	2	2
Sociedad por acciones simplificadas. SAS		103	113	122	128
TOTAL	1.075	1.260	1.273	1.292	1.265

Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira

Ahora, en la Tabla 8, se observa que el sector con mayor número de empresas es el comercio, con una participación del 46,4%, seguido de las empresas manufactureras, con el 10,6%, y el alojamiento con el 6,6%.

En general, la tabla muestra una diversidad de sectores económicos en el municipio de Fonseca y la evolución de la cantidad de empresas en cada uno de ellos a lo largo de los años.

Tabla 8. Estructura empresarial según actividad económica

Tamaño	2016	2017	2018	2019	2020
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	44	88	99	78	55
Explotación de minas y canteras		2	3	5	4
Industrias manufactureras	108	143	142	134	134
Distribución de agua; saneamiento ambiental	8	7	7	10	15
Construcción	38	40	50	47	50
Comercio al por mayor y al por menor	547	592	575	587	587
Transporte y almacenamiento	17	20	23	29	24
Alojamiento y servicios de comida	82	96	85	90	84
Información y comunicaciones	19	19	24	25	21
Actividades financieras y de seguros	10	11	11	10	11
Actividades inmobiliarias	4	5	7	6	9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	48	58	57	64	56
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	35	45	46	48	44
Administración pública y defensa; seguridad social	2	3	4	3	1
Educación	18	19	22	29	23
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	39	38	35	41	32
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	18	26	26	34	72
Otras actividades de servicios	38	53	57	52	43
Total	**1.075**	**1.260**	**1.273**	**1.292**	**1.265**

Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira

1.2.4. Dinámica agropecuaria

El desarrollo agropecuario consiste en el proceso de mejorar y fortalecer la agricultura y la ganadería en una determinada región o nación. Su propósito es incrementar la productividad, eficiencia y sostenibilidad de la producción agropecuaria. Esto se logra a través de la adopción de prácticas innovadoras en la agricultura y la ganadería, la



aplicación de tecnologías avanzadas, la promoción de métodos respetuosos con el medio ambiente y la búsqueda de mayor igualdad social en este sector.

El municipio de Fonseca, en general, exhibe una variabilidad de la actividad agrícola y pecuaria, reflejando en particular altibajos en el crecimiento y perspectivas de su economía. Estos hechos muestran claramente que todas las actividades productivas contribuyen a la economía local haciendo de la localidad un eje de desarrollo regional. Sin duda, esto ha creado una situación de confrontación entre el medio ambiente y los recursos naturales y sus necesidades en medio de un crecimiento poblacional normal y una expansión territorial.

No obstante, se presentan algunas variaciones en la producción de los cultivos permanentes, por área sembrada, algunos cultivos disminuyeron en su área sembrada, durante el período 2021-2022. Por ejemplo, disminuyó su área sembrada el café, 57 ha (-17,3%), al pasar de 329 ha a 272 ha; aumentaron su área sembrada la maracuyá 5 ha (55,6%), al pasar de 9 ha a 14 ha; el mango 4 ha (6,5%), al pasar de 62 a 66 ha; el plátano 4 ha (2,6%), y la naranja 1 (4,8%), al pasar de 21 a 22 ha. Los otros cultivos, como el aguacate, caña panelera, fique, limón y palma de aceite mantuvieron las mismas hectáreas sembradas para los dos años considerados (Tabla 9).

En cuanto al rendimiento, podría decirse que, técnicamente, todos los cultivos lo mantuvieron, excepto la caña panelera, que disminuyó 90 ton/ha (-90,9%), al pasar de 100 a 10 ton/ha.

Tabla 9. Producción agrícola, cultivos permanentes, 2018-2022

Cultivo	2021			2022		
	Área sembrada (ha)	Producción (ha)	Rendimiento (ton/ha)	Área sembrada (ha)	Producción (ha)	Rendimiento (ton/ha)
Aguacate	10	32	4,0	10	28	4,0
Café	329	192	0,6	272	173	0,7
Caña panelera	10	700	100,0	10	80	10,0
Fique	144	9	0.09	144	17	0,12
Limón	19	105	7,0	19	119	7,0
Mango	62	324	6,0	66	384	6,0
Maracuyá	9	63	7,0	14	98	7,0
Naranja	21	85	5,0	22	105	5,0
Palma de aceite	243	401	1,7	243	437	1,8
Plátano	153	750	6,0	157	918	6,0

Fuente: Agronet, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2023

En general, los datos sugieren cierta variabilidad en la producción de los cultivos entre los dos años, pero en muchos casos, el rendimiento por hectárea se mantuvo constante o incluso mejoró. Estos cambios pueden deberse a diversas razones, como condiciones climáticas, prácticas agrícolas o cambios en la gestión de los cultivos.

En cuanto a la producción de los cultivos transitorios, por área sembrada, algunos cultivos disminuyeron en su área sembrada, durante el período 2021-2022, como el arroz de riego, 147 ha (-18,7%), al pasar de 787 ha a 640 ha; la malanga, 10 ha (-11,8%), al pasar de 85 a 75 ha; y el frijol, 3 ha (-6,7). Aumentaron su área sembrada la yuca 5 ha (11,4%), al pasar de 440 ha a 490 ha; el maíz amarillo 10 ha (9,8%), al pasar de 102 a 112 ha; y la ahuyama 4 ha (17,4%), pasando de 23 a 27. Los otros cultivos, como el maíz blanco, el melón y la patilla mantuvieron las mismas hectáreas sembradas para los dos años en consideración (Tabla 10).

En cuanto al rendimiento, podría decirse que, algunos cultivos como el melón, la patilla, e, tomate y la yuca lo mantuvieron, otros subieron, arroz de riego (8,3%) y el frijol (5,6%), otros disminuyeron como el maíz blanco (-21,1%), malanga (-20,0%), maíz amarillo (-16,7%) y la ahuyama (-12,9%).

Tabla 10. Producción agrícola, cultivos transitorios, 2018-2022

Cultivo	2021			2022		
	Área sembrada (ha)	Producción (ha)	Rendimiento (ton/ha)	Área sembrada (ha)	Producción (ha)	Rendimiento (ton/ha)
Ahuyama	23	158	7,5	27	139	6,6
Arroz riego	787	4.380	6,0	640	4.582	6,5
Frijol	45	68	1,8	42	75	1,9
Maíz amarillo	102	155	1,8	112	121	1,5
Maíz blanco	74	128	1,9	74	97	1,5
Malanga	85	880	11,0	75	570	8,8
Melón	6	36	6,0	6	36	6,0
Patilla	8	48	6	8	48	6
Tomate	19	192	12	18	192	12
Yuca	440	4.400	10,0	490	4.200	10,0

Fuente: Agronet, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2023

En lo relacionada con la población ganadera en el municipio de Fonseca se evidencia que la mayor población en el año (2022), en su orden son: bovinos (17.913),





porcinos (6.548) y ovinos (5.531). Con menor población están los bufalinos (56), caprino (889) y equinos (913).

Al analizar la variación de la población ganadera encontramos que, en general, solo la especie bufalina, que es la de menor representatividad, disminuyó su inventario en 26 unidades (-31,7%), las demás aumentaron; en primer lugar, la especie porcina aumentó en 3.834 unidades (141,3%), seguido del ganado ovino, 2.501 unidades (82,5%), y el ganado bovino, el de mayor representatividad, 1.208 unidades (7,2%).

En general, puede observarse un aumento en el inventario de caprinos, ovinos y porcinos, mientras que los bovinos, bufalinos y equinos experimentaron variaciones más modestas. Los cambios en el inventario de ganado pueden estar relacionados con la demanda de carne, leche y otros productos pecuarios en la región, así como con las prácticas de cría y las condiciones económicas en el departamento de La Guajira.

Tabla 11. Inventario pecuario, 2018-2022

Especie	2018	2019	2020	2021	2022
Bovinos	16.705	16.980	18.403	17.939	17.913
Bufalino	82	80	64	63	56
Caprinos	675	780	800	872	889
Equinos	725	723	500	863	913
Ovinos	3.030	3.036	5.000	5.450	5.531
Porcinos	2.714	2.980	3.227	3.911	6.548

Fuente: Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2023

1.2.5. Mapeo de iniciativas y proyectos para población reincorporada

Desde el inicio del proceso de Reincorporación, el Gobierno Nacional, a través de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), viene implementando estrategias y proyectos para cumplir con los compromisos establecidos en el Acuerdo Final y abordar las necesidades políticas, económicas y sociales de quienes están reintegrándose a la vida civil después de su pertenencia a las FARC-EP. Esto ha permitido que los excombatientes tengan la oportunidad de participar en la arena política a través de un partido legalmente establecido y financiado, conocido como Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común (ahora denominado Comunes).

En cuanto a la Reincorporación Económica y Social, se ha materializado mediante la creación de una entidad denominada Economías Sociales del Común (ECOMÚN), con

el objetivo principal impulsar proyectos de economía social y solidaria, apoyando así la reintegración a la vida civil mediante el fomento de actividades productivas. Además, se han proporcionado asignaciones únicas de normalización a los excombatientes acreditados como parte de este proceso de reincorporación. A esta cooperativa, los reincorporados pueden optar por la afiliación voluntaria.

La Ruta de Reincorporación Social y Económica brinda una descripción más precisa y detallada de cómo los excombatientes pueden acceder a una variedad de beneficios, como educación, vivienda, atención médica, sostenibilidad, apoyo psicosocial y proyectos productivos, ya sea de manera individual o en colaboración con otros. Esta ruta también establece claramente las fases tanto para la reincorporación inicial como a largo plazo.

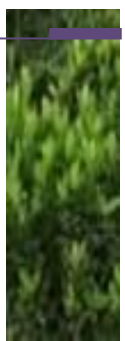
La Tabla 12 se muestran los programas, proyectos y políticas encaminadas a la reincorporación, del orden nacional, departamental y local, orientados a la población en proceso de reincorporación.





Tabla 12. Matriz de actores y proyectos

Nombre del actor	Nivel	Nombre de Proyecto / Programa / Política
Gobierno de Colombia	Nacional	Política Nacional para la Reincorporación Social y Económica de Exintegrantes de las FARC-EP
Consejería Presidencial para los Derechos Humanos	Nacional	Programa Camino Diferencial de Vida
Consejería Presidencial para los Derechos Humanos	Nacional	Programa especial de restablecimiento de derechos para menores que salgan de las FARC-EP, creado y en implementación
Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)	Nacional	Consejo Nacional de Reincorporación creado y en funcionamiento
Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)	Nacional	Porcentaje de asignaciones únicas de normalización entregadas a los integrantes de las FARC-EP acreditados
Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)	Nacional	Programa Especial de Armonización para la Reintegración y Reincorporación Social y Económica con Enfoque Diferencial Étnico y de Género
Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN)	Nacional	Ruta de Reincorporación Social y Económica
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UAEOS)	Nacional	Asesoría jurídica y técnica del Gobierno para la constitución de ECOMUN
Consejo Nacional Electoral	Nacional	Financiamiento del partido político que surja del tránsito de las FARC a la vida legal
Gobernación de La Guajira, secretaria de Desarrollo Económico	Departamental	Capacitación a los reincorporados y mejoramiento de su conectividad y medidas para agilizar los estudios de riesgos
Universidad de La Guajira	Departamental	Articular la academia, las políticas nacionales y las necesidades de la comunidad
Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena Regional Guajira	Nacional Departamental	Formación para el trabajo, certificación por competencias y emprendimeinto
Alcaldía de Fonseca	Local	Proyecto agrícola, Granja Nueva Colombia Capacitación en confección de ropas
Asociación de Mujeres Caficultoras de la Serranía del Perijá, Asmuperijá	Local	Generar espacios de acompañamiento y empoderamiento de las víctimas en el territorio
Asociación Juventud Pacífica de Conejo	Local	Generar espacios de acompañamiento y empoderamiento de las víctimas en el territorio
Asociación Vigías ambientales Serranía del Perijá	Local	Generar espacios de acompañamiento y empoderamiento de las víctimas en el territorio



2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

El estudio realizado por el Banco de desarrollo de América Latina(*Brechas de genero en América Latina: un estado de situación*, 2018), sobre brechas de género en América Latina, para dar respuesta al quinto objetivo de desarrollo sostenible; el cual pretende lograr la igualdad entre géneros. Como aspectos metodológicos se tuvieron en cuenta los microdatos de encuestas de hogares de los 18 países de la región, la mayoría de las encuestas incluidas son representativas. Se presentan estadísticas promedio para América Latina, aunque varios de los países no tienen encuestas nacionales de hogares para sortear esta limitación se construyó un panel balaceado de los países.

Este estudio presenta progresos importantes en América Latina en materia de igualdad formal de género; teniendo en cuenta que el gobierno ha asumido el marco de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, entre otras acciones que han permitido sentar un precedente para la elaboración de un marco legal e institucional que garantice los derechos fundamentales de las mujeres, dando lugar a la creación de mecanismos para el desarrollo de planes de igualdad y la adopción de leyes sobre violencia intrafamiliar.

De igual forma, evidencia los avances y retrocesos en la reducción de brechas de género en los ámbitos educativos, familiar y laboral. Con respecto a la educación se observaron diferencias en países como Bolivia, Guatemala y Perú, en donde los hombres superan a las mujeres en años de educación, tanto en el área urbana como rural, sin embargo, el porcentaje con título superior es mayor entre las mujeres que en los hombres, pero también lo es el porcentaje de las que no lograron terminar la escuela primaria; lo cual explica el mayor índice de alfabetismo en las mujeres. En términos de acceso, permanencia y conclusión, existe una disparidad de género a favor de las mujeres. Reducir estas brechas de género requiere un esfuerzo del conjunto de la sociedad para eliminar estos estereotipos y fortalecer la confianza.



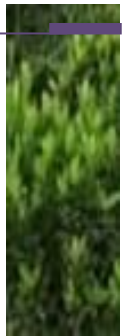


En relación a la familia, se evidencia que la conformación de los hogares y la organización de la vida doméstica determinan la participación de las mujeres en el ámbito educativo y laboral; teniendo en cuenta que las responsabilidades domésticas y de cuidado restringen la participación de estas en el mercado laboral. También se dio a conocer que 1 de cada 3 hogares es liderado por 1 mujer, concentrado en hogares pobres con ausencia de un conyugue, sin embargo, también se nota un empoderamiento de las mujeres para liderar el hogar. Por otro lado, aunque las tasas de fecundidad han descendido notablemente, persisten los altos niveles de maternidad adolescente y el rol de la mujer sigue predominando en los quehaceres domésticos.

En referencia a los mercados laborales, se encontró que una de las brechas más marcadas entre hombres y mujeres se manifiesta en la decisión laboral de participar o no en el mercado de trabajo, así mientras el 95% de los hombres adultos trabaja o busca empleo, en las mujeres este promedio es del 66%, asimismo, entre las personas ocupadas la brecha de género en horas trabajadas es marcada, debido, por un lado, a la situación conyugal y por el otro a la educación. De igual forma, existe un aumento del empleo femenino en servicios calificados y la administración pública. Mientras que en el salario la brecha sigue existiendo, teniendo en cuenta que el salario medio de una mujer es un 89% del correspondiente al hombre.

En consecuencia, se requiere que América Latina implemente una política educativa que potencie la formación de mujeres en el área rural, así como en la población adulta, favoreciendo con ello un sistema educativo libre de sesgos. También se deben formular políticas que fomenten la corresponsabilidad en el trabajo productivo y no remunerado en las familias, que erradiquen el embarazo en adolescentes y reduzcan la pobreza en los hogares con jefatura femenina. Laboralmente, debe existir una política que genere las condiciones necesarias para eliminar aquellos obstáculos culturales, institucionales, legales y productivos que inciden en la baja participación económica de las mujeres, así como en la segregación laboral horizontal y vertical que repercute en los salarios y en los tipos de empleo a los cuales acceden las mujeres.

Por otro lado, el estudio de Gontero & Albornoz (2019) identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina, el cual tuvo como objetivo presentar analíticamente los esfuerzos que se realizan en la región para producir información laboral que permita identificar y anticipar habilidades laborales y reducir los costos de estas brechas.



Los resultados evidencian que los avances tecnológicos de los últimos años han producido cambios en los mercados de trabajo, de esta manera no existen oficios en los que no esté cambiando la forma de realizar las tareas, así los procesos de automatización está afectando la manera en que los trabajadores realizan sus tareas cotidianas, de igual forma se han creado muchas ocupaciones sobre todo las relacionadas con la aplicación de nuevas tecnologías, nuevas formas de realizar el trabajo y con el medio ambiente. Conllevando a que las habilidades y competencias que el mercado laboral demanda también se transforme.

En este sentido, para identificar las necesidades del mercado laboral en materia de habilidades y competencias que disponen los trabajadores, existe una variedad de herramientas que pueden ser utilizadas. Sin embargo, no existe un instrumento ideal; pues esto dependerá de varios factores como: la disponibilidad de recursos, los objetivos del ejercicio y el compromiso de los actores involucrados, son estos tres elementos los que indican el método elegido que facilite corresponder los resultados de la identificación de habilidades en políticas concretas.

Además, se pudo constatar que muchos países de América Latina han realizado esfuerzos para identificar las necesidades de habilidades de sus sectores productivos y de su economía en general, para ello los métodos más utilizados han sido los cualitativos. En los países desarrollados esta información se difunde a través de instrumentos como: observatorios laborales, bases de datos por ocupación, seminarios, talleres, conferencias, entre otras.

De esta manera, es una realidad que existen desajustes entre las necesidades del mercado laboral y la oferta disponible, estas brechas de habilidades son inevitables para que tanto demanda como oferta se adapten a las realidades del mundo cambiante. Sin embargo, si son persistentes pueden llegar a implicar un alto costo tanto en la formación de los jóvenes, como para los trabajadores y las empresas, conllevando a pérdida de productividad, menor crecimiento y menor bienestar para sus habitantes.

Ormet de Antioquia (2021) desarrolló la investigación titulada: Perfilamiento ocupacional para población en proceso de reincorporación, basado en identificación y medición de brechas de capital humano en el sector de comercio en la ciudad de Medellín, Antioquia, enfocado a los subsectores de comercio automotriz y comercio de prendas de vestir.



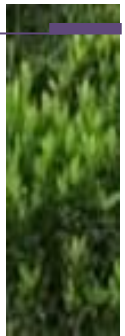


La perspectiva metodológica de la investigación estuvo enmarcada en del enfoque mixto o cualicuantitativo, con diseño no experimental y de campo, ubicada en la tipología transeccional y descriptiva. La población, según datos de la ARN, está constituida por 236 personas en proceso de reincorporación, que actualmente residen en Medellín. De las personas que asistieron a las reuniones grupales, 100 accedieron a contestar voluntariamente las preguntas del Formulario de oferta laboral, lo que representa cerca del 43% de la población en proceso de reincorporación que vive en Medellín.

Conforme a los resultados se evidenció que, de acuerdo a la distribución por género, se encuestaron 36 mujeres y 64 hombres. El 69,2% de los hombres que no proporcionaron información de su edad indicó tener otras personas a su cargo, mientras, en el caso de las mujeres en la misma situación, el 62,5% manifestó tener otras personas a su cargo. De los hombres encuestados con 38 años o menos (27), 15 (55,6%) trabajan; 4 (14,8%) estuvieron buscando trabajo, 3 (11,1%), estaban estudiando, 3 (11,1%) tienen negocio propio, 1 (3,7%) estuvo dedicado a oficios del hogar y 1 (3,7%) está incapacitado permanentemente para trabajar. En cuanto a las mujeres encuestadas que tienen 38 años o menos, 5 (27,8%) se dedicaron a trabajar; 2 (11,1%) estuvieron buscando trabajo, 2 (11,1%) estaban estudiando, 4 (22,2%) estuvieron dedicadas a oficios del hogar, 4 (22,22%) estuvieron dedicadas a labores de cuidado y 1 (5,6%) está incapacitada permanentemente para trabajar.

En conclusión, de las 13 ocupaciones relacionadas en el contexto de los reincorporados y la demanda laboral, se encontraron brechas por nivel de formación en 5 de ellas, a saber, abogado, asesor comercial, asesor televentas, auxiliar de corte y mecánico. En cuanto a la brecha de experiencia laboral se encontraron brechas por nivel de formación en 5 de las 13 ocupaciones relacionadas entre el contexto actual de los reincorporados y la demanda laboral: asesor comercial, asesor televentas, empacador, reparador de motores y vendedor de vehículos.

Así mismo, Vásquez Roldán, López González, & Torres Gómez (2020), en su artículo titulado: *Las ecuaciones de Mincer y el mercado laboral para los desmovilizados en Colombia*, afirman que en Colombia el conflicto armado interno ha presentado serios impactos negativos en materia económica. En los años ochenta las pérdidas en productividad asociadas al aumento de la criminalidad al interior del país ascendieron a 1% del PIB. De forma agregada, los costos asociados a la criminalidad se estimaron



en 2,9% del PIB. La intensidad del conflicto generó un decrecimiento en la tasa de crecimiento económico de más de 2 puntos porcentuales. Estos costos económicos se plasman en diferentes sectores y fenómenos. La disminución de la acumulación de capital afecta directa e indirectamente a las instituciones públicas y privadas, a la infraestructura y demás capital físico, y aumenta los costos de transacción.

Otro fenómeno tiene que ver con el mercado de trabajo. Ciertamente, el conflicto armado genera mayor informalidad, destruye las capacidades e infraestructura empresarial, necesarias para la generación de empleos formales. Algunos de estos problemas del mercado de trabajo no finalizan una vez se reincorporan los grupos que se encontraban al margen de la ley a la vida civil. Los incentivos generados en el mercado laboral están diseñados para que estas personas se enganchen laboralmente en actividades informales, o reincidan en actividades al margen de la ley o, en última instancia, accedan a trabajos formales. Según la Agencia para la Reincorporación y Normalización ARN, 24% de los reinsertados, permanece en actividades ilegales, en tanto 51% logra engancharse laboralmente, pero en empleos informales, y solo el 21% lo hace en actividades formales.

Para Ormet de Nariño (2021) y la Universidad de Nariño (2021), en su estudio: *Perfilamiento ocupacional para población en proceso de reincorporación basado en identificación y medición de brechas de capital humano en el sector de turismo en el municipio de Tumaco, Nariño*, identificaron los programas relacionados para las 13 ocupaciones, se encuentra que no existe brecha de pertinencia y que podrían servir en el proceso formativo de la población en proceso de reincorporación. Se exceptúa de esta situación la ocupación de cocinero de restaurante, en donde el programa de gastronomía presenta algunas disparidades de pertinencia. Con la encuesta realizada al sector empresarial se identificaron brechas de calidad para 6 ocupaciones, ellas son: cocinero de restaurante, gerente de restaurante, aseador Doméstico, vendedores de comidas en mostrador, despachador administrativo de servicio de transporte y recepcionista de hotel.

En estas ocupaciones, algunas competencias siguen en carencia a pesar de estar presentes en los contenidos de los programas relacionados. Los programas de formación relacionados pueden resultar útiles para mejorar la empleabilidad de esta población, considerando que esto se acerque al territorio en condiciones de ingreso ajustadas a la población en proceso de reincorporación, como horarios más flexibles,





menores costos, metodologías ajustadas al perfil académico, entre otras. Respecto de la calidad, se requiere hacer incidencia sobre las instituciones educativas para que adelanten acciones conducentes a incorporar en la práctica los conocimientos ofertados en sus programas o se actualicen según las necesidades del sector empresarial.

2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.2.1. Brechas de capital humano

Analizar estas brechas a nivel país, ha sido una de las preocupaciones de muchos organismos internacionales, entre ellos la CEPAL; quien analiza de manera sistemática los determinantes y factores de las brechas de desarrollo, con el propósito de identificar las restricciones más limitantes. Al respecto refiere, que el enfoque de brechas está orientado a identificar, cuantificar y priorizar los principales obstáculos de carácter estructural que se interponen al desarrollo productivo, sostenible e inclusivo de los países de renta media (Katz, 2018).

De esta manera, teniendo en cuenta que cada país enfrenta retos específicos y condiciones particulares en su búsqueda del desarrollo sostenible e inclusivo; lo cual significa que existe una heterogeneidad tanto económica, productiva y social que caracteriza a cada uno de ellos en particular. Por lo tanto, se deben fijar metas nacionales y crear un dialogo político entre aquellos países que puedan brindar cooperación de forma articulada a la visión de desarrollo de ambos. En consecuencia, la identificación y el ordenamiento de las prioridades de desarrollo radican en las condiciones individuales de cada país. En estos términos cada país o región debe determinar, cuantificar y priorizar sus propias brechas, de tal manera que puedan establecer cuáles son las áreas en las que se encuentran las mayores necesidades y desafíos de desarrollo.

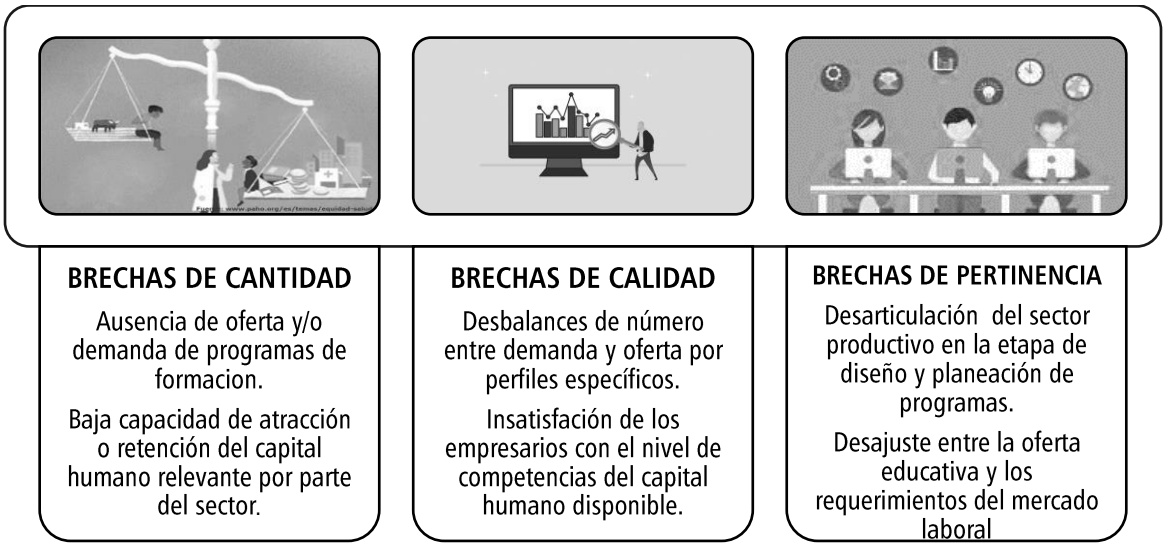
Teniendo en cuenta, que el capital humano, es concebido como uno de los motores claves para el desarrollo económico y el progreso social de un país, por lo cual se ha convertido en uno de los principales ejes de una política pública que trabaja para mejorar los niveles de educación de la sociedad, convencida de que la educación que se imparte en el sistema educativo y las competencias que dispongan las personas deben estar alineadas con los requerimientos del sector productivo. Esto garantizará no solo calidad de vida para la población y una formación pertinente, sino que además contribuirá a la productividad y competitividad de las empresas, convirtiéndose

entonces en una herramienta efectiva que facilita el acceso al empleo decente y mejora los ingresos de las personas.

Estas brechas también pueden entenderse como la fisura que existe cuando la oferta y la demanda de trabajo, no pueden encontrar un punto de encuentro o de equilibrio en el mercado de trabajo (MinTrabajo, 2021). Debido a ello, un individuo muchas veces no logra encontrar un empleo acorde a su perfil o una empresa no consigue la cantidad o calidad de personal que requiere vinculara a sus procesos productivos, generando graves consecuencias como el desempleo, barreras a la empleabilidad y pérdida de competitividad y productividad en los sectores económicos.

Teniendo en cuenta entonces, que el desarrollo productivo de un país depende de su capital humano. En este sentido, contar con trabajadores calificados y con competencias relevantes a la vocación productiva es uno de los factores que diferencias a los países más desarrollados de los demás (CPC, CAF & PNUD, 2015).

Figura 1. Tipologías de brechas de capital humano



Fuente: elaboración propia con base en Banco de desarrollo de América Latina (2017)

Frente al tema, Fernandez Malo (2021) refiere que las brechas de habilidades laborales se consideran un desajuste entre las habilidades demandadas por los sectores productivos y las habilidades con la que cuenta la fuerza de trabajo; es decir existe un desbalance entre la oferta laboral y educativa y la demanda de trabajo, a través de tres tipos de brecha:



De esta manera, este enfoque territorial cobra relevancia, dada la importancia que ha cobrado el capital humano como uno de los principales obstáculos para la transformación productiva del país y por lo tanto uno de los ejes centrales de dicha política. Por lo cual se convierte en un asunto de responsabilidad de los actores públicos y privados y sector formación de nivel local.

Esta tipología representa una guía para la identificación de acciones a emprender para cerrar las brechas identificadas en el corto, mediano y largo plazo. El propósito es promover las agendas locales y regionales para identificar y abordar los problemas de brecha de capital humano, con un enfoque centrado en la productividad de las empresas, desde una perspectiva territorial. Asimismo, para la identificación de estas brechas se proponen dos metodologías: perfiles ocupacionales y prospectiva de demanda laboral cualitativa (CPC, CAF & PNUD, 2015).

Conforme al Mintrabajo (2021), una brecha se puede asumir como un desequilibrio, desajuste, desbalancea entre la demanda y la oferta laboral, en el cual juega un papel importante la educación como generadora de capacidades en los individuos. En el análisis de estas se vinculan tanto demandantes como oferentes y la oferta educativa, vislumbrándose cuatro tipos de brechas:

- Brechas de cantidad
- Brechas de calidad
- Brechas de pertinencia

2.2.1.1. Brechas de cantidad

Son aquellas que están asociadas con la ausencia de oferta de programas de formación, asimismo el déficit de la demanda de estos programas y la baja capacidad de atracción o retención de capital humano relevante por parte de sectores o regiones específicas. Este tipo de brecha también busca identificar el desbalance existente entre la demanda laboral y oferta educativa, en términos de déficit de programas de formación y baja demanda de los estudiantes de programas requeridos en el sector productivo (MinTrabajo, 2021).

Con ellas se pueden evaluar dos relaciones: la de la demanda laboral con la oferta educativa, por medio de la identificación de déficit de programas de formación requeridos en las actividades productivas y que no se ofertan en la región y la segunda,

la relación entre la oferta educativa y los estudiantes que serán los trabajadores (Sierra et al., 2019).

Las brechas de cantidad se relacionan con desequilibrios en la cantidad de personas que buscan perfiles específicos y la cantidad de oportunidades disponibles para dichos perfiles. En particular, estas brechas se manifiestan cuando la demanda supera la oferta disponible o cuando simplemente no hay oportunidades disponibles. Estas brechas suelen estar vinculadas a la falta de programas de formación para ciertos perfiles o a la escasez de demanda de programas de formación para esos mismos perfiles (Jaramillo, 2023; Mintic, 2021; Mintrabajo, 2020).

En América Latina, existe una brecha entre la oferta y la demanda laboral, lo que representa un desafío para los sistemas de educación (Vargas & Garzoglio, 2017). En Colombia, por ejemplo, se han identificado brechas en la demanda por programas de formación en áreas como las telecomunicaciones y los cargos TIC (Mintic, 2021). Además, se han realizado estudios para establecer la brecha de docentes por programa de estudios a nivel nacional y regional (Mineducación, Perú, 2019).

2.2.1.2. Brechas de calidad

Relacionadas con la insatisfacción de los empresarios en referencia al logro de competencias genéricas y especificas por parte del capital humano disponible en el mercado laboral (MinTrabajo, 2021). También expresan deficiencias en el logro de las competencias que se plantean obtener, a través de los programas de formación (Sierra et al., 2019).

Las brechas de calidad se relacionan con la falta de satisfacción de los empresarios en lo que respecta al nivel de habilidades y capacidades del personal disponible en el mercado laboral. Cada vez es más evidente la necesidad de establecer un diálogo cercano entre los empleadores y los educadores para garantizar que la formación se adapte rápidamente a las necesidades cambiantes del mercado. En este sentido, la pertinencia se centra en la rápida y oportuna transformación de los enfoques educativos, los contenidos del plan de estudios, los recursos de aprendizaje y la preparación de los profesores, con un enfoque en las destrezas y competencias requeridas por las empresas.





2.2.1.3. Brechas de pertinencia

Estas hacen referencia a la falta de participación del sector productivo, bien sea en la etapa de diseño y planeación de programas, o bien en la etapa formativa (MinTrabajo, 2021). Asimismo, reflejan el grado de correlación entre las características de las actividades productivas de una región y los enfoques inmersos en dicha formación, mostrando los desajustes en las competencias que demandan el sector productivo y las competencias en las cuales está formando la academia (Sierra et al., 2019).

Las brechas de pertinencia se vinculan con dos aspectos principales. En primer lugar, se relacionan con la escasa participación del sector productivo en las fases de concepción, planificación y ejecución de programas educativos, así como en la etapa de producción. En segundo lugar, se refieren al desequilibrio existente entre la oferta de educación y las demandas del mercado laboral.

La falta de participación del sector productivo en las etapas de diseño, planeación y formación o bien en la etapa productiva puede generar una desconexión entre la oferta educativa y los requerimientos del mercado laboral. Por otro lado, el desajuste entre la oferta educativa y los requerimientos del mercado laboral puede generar una brecha de pertinencia en la formación, lo que se traduce en disparidades de las competencias entre la oferta de programas educativos y la demanda del sector productivo (Mintic, 2021 y ACIPET & CPIP, 2021).

Para identificar las brechas de pertinencia, se realiza el análisis de la información de los perfiles requeridos por el sector productivo. Además, se deben establecer mecanismos de realimentación cercana entre empresarios y formadores, de manera que se enfatice en las habilidades y competencias demandadas por el mercado (Mintrabajo, 2021 y Mintic, 2021).

2.2.1.4. Brechas de perfilamiento

Existen diferentes tipos de brechas, como las brechas de capital humano, que se refieren a la diferencia entre la oferta y la demanda de habilidades y conocimientos en el mercado laboral (MinTrabajo, 2017). Otro tipo de brechas son las brechas estructurales, que se refieren a las diferencias entre el estado actual de una economía o sociedad y un estado deseado u objetivo (CEPAL & MIDEPLAN, 2017).

Para identificar y medir las brechas de perfilamiento se pueden utilizar diferentes herramientas y metodologías, como encuestas a empresas, modelos macroeconómicos, consultas a expertos, entre otros (MinTrabajo, 2017). Una vez identificadas, estas brechas pueden ser utilizadas para definir planes de capacitación y desarrollo de competencias, con el objetivo de cerrar la brecha entre el perfil deseado y el perfil real.

2.2.2. Análisis de la oferta laboral

La oferta laboral es la expresión de la disposición de las personas a trabajar por un salario determinado; varía según el precio del trabajo y otros factores que afectan a las decisiones de los trabajadores. Al analizar la oferta laboral de un individuo típico en el mercado, se observa que cuando el salario aumenta, la cantidad de horas que ofrece también aumenta, lo que implica una pendiente positiva de la curva de oferta de trabajo. Esto se debe a que el efecto-sustitución, que implica que el trabajo se vuelve más atractivo frente al ocio, es mayor que el efecto-renta, que implica que el trabajador puede reducir sus horas de trabajo y mantener su nivel de ingresos (Villota Martínez, 2017).

La oferta laboral se refiere a la cantidad de trabajadores que buscan un trabajo remunerado en el mercado laboral. La demanda de trabajo, por otro lado, se refiere a las empresas y empleadores que buscan contratar trabajadores para desarrollar su proceso de producción. El mercado laboral se rige por la ley de la oferta y la demanda, lo que significa que cuando la oferta de trabajo es menor y la demanda es mayor, los salarios tenderán a crecer, y viceversa. La oferta laboral puede ser influenciada por factores como la tasa de desempleo, la migración laboral y la oferta de programas de formación y capacitación.

La oferta laboral está intrínsecamente vinculada con el perfil ocupacional. Teniendo en cuenta que la demanda de ciertos perfiles ocupacionales afecta la oferta laboral, y viceversa. Por ejemplo, si hay una creciente demanda de profesionales en tecnología de la información, la oferta laboral en ese sector puede aumentar si más personas adquieren las habilidades necesarias (perfil ocupacional) para esos trabajos (Borjas, 2020).

Según Chiavenato (2020), el perfil ocupacional, se refiere a la descripción detallada de las habilidades, conocimientos, competencias y responsabilidades de una persona, las cuales son necesarias para llevar a cabo una determinada ocupación o





trabajo. Por lo tanto, el perfil se convierte en una herramienta valiosa para la selección de personal, el diseño de programas de formación, la evaluación del desempeño y la planificación de la carrera.

Para describir el perfil ocupacional se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) Título del empleo: esta da una visión general de lo que implica la ocupación

b) Descripción del trabajo: es una lista de tareas y responsabilidades a realizar diariamente.

c) Habilidades y competencias requeridas: pueden ser habilidades técnicas específicas relacionadas con el trabajo o habilidades blandas como la comunicación, el liderazgo etc.

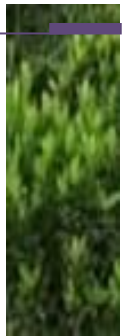
d) Conocimientos requeridos: incluirá el conocimiento específico necesario para realizar el trabajo, como el conocimiento de ciertas herramientas o tecnologías, o conocimiento en un campo específico.

e) Educación y experiencia requeridas: describirá el nivel de educación y la experiencia laboral necesaria para el trabajo.

f) Condiciones de trabajo: se refiere al entorno de trabajo, el horario, la ubicación de los puestos de trabajo

En este orden de ideas, según Alles (2017), el perfil ocupacional, está conformado por los conocimientos, competencias, actitudes, y aptitudes que tiene una persona para realizar un trabajo o tarea específica, en este sentido, juega un papel importante en la formación y el desarrollo de los empleados, puesto que permite identificar las áreas en la que los empleados necesitan mejorar, proporciona una base para desarrollar programas de formación. Cabe destacar, que, si el individuo posee experiencia, y estudios mejora el rendimiento en la organización.

En cuanto, a la teoría del ajuste persona – trabajo, la cual sugiere que la satisfacción y el rendimiento laboral son mayores cuando las habilidades y competencias de los empleados se alinean bien con las demandas y requerimiento del trabajo. Está teoría respalda la necesidad de desarrollar perfiles ocupacionales precisos.



2.2.3. Reincorporación

El reincorporado es el desmovilizado certificado por el Comité Operativo para la Dejación de las Armas (CODA), que se encuentre en el proceso de reincorporación a la vida civil (Artículo 1, Decreto 128 de 2003). Beneficios preliminares como beneficio para salud, beneficios de protección y seguridad, beneficios por colaboración y beneficios por entrega de armas (Artículos 7, 8, 9 y 10, Decreto 128 de 2003).

La Agencia para la Reincorporación y la Normalización (*¿Qué es la reincorporación?*, 2023) define la reincorporación como el "proceso de estabilización socioeconómica de los firmantes de paz que entregaron sus armas, en el marco de la firma del Acuerdo Final entre el Estado y la Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia - Ejército del Pueblo (FARC-EP)".

El proceso de reincorporación tiene algunos elementos para su desarrollo, que incluyen la elaboración de un censo socioeconómico a los integrantes del grupo alzado en armas, así como la identificación de potenciales programas y proyectos productivos, y proyectos de protección ambiental y desminado humanitario. Además, incluye otorgar un apoyo económico por una sola vez, para que puedan emprender un proyecto productivo de forma individual o colectiva, y una renta básica mensual condicionada, equivalente al 90% de un salario mínimo legal vigente, por 2 años, el acceso al sistema de seguridad social en salud y pensiones, acceso a planes y programas en educación, vivienda, cultura, recreación y deporte, acompañamiento psicosocial y reunificación familiar(Córdoba Alvarez, 2018).

De igual manera, el documento Conpes 3931, señala que:

> Un proceso de carácter integral y sostenible, excepcional y transitorio, que considerará los intereses de la comunidad de las FARC-EP en proceso de reincorporación, de sus integrantes y sus familias, orientado al fortalecimiento del tejido social en los territorios, a la convivencia y la reconciliación entre quienes los habitan; asimismo, al despliegue y el desarrollo de la actividad productiva y de la democracia local. La reincorporación de las FARC-EP se fundamenta en el reconocimiento de la libertad individual y del libre ejercicio de los derechos individuales de cada uno de quienes son hoy integrantes de las FARC-EP en proceso de reincorporación (CONPES, 2018).



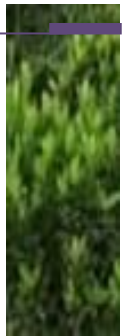


En Colombia fue iniciado un proceso de reincorporación de exintegrantes de las FARC-EP que partió de la voluntad del colectivo para hacer un aporte real y permanente a la construcción de la paz y al fortalecimiento del tejido social, así como a la convivencia y a la reconciliación en los territorios, tomando como base el desarrollo económico y los principios democráticos (APAZ & ARN, 2021).

En este marco, el gobierno nacional ha venido comprometiéndose, aunque con algunos obstáculos e imprevistos, con su implementación, para ello, viene promoviendo un enfoque colectivo y rural, con el que pretende que los exintegrantes de las FARC-EP, desplieguen todo su potencial. De igual manera, tiene como propósito fortalecer la convivencia, la reconciliación, el desarrollo de la actividad productiva y el tejido social en los territorios, como una estrategia para la consecución de la paz.

La Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) con el aporte del Consejo Nacional de Reincorporación (CNR), propusieron algunos frentes de gestión para el proceso de reincorporación social y económica.

- Habida cuenta de la presencia de grupos al margen de la ley, en los Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (ETCR) y zonas aledañas se debe mantener comunicación entre los reincorporados y las fuerzas del orden, para conocer la situación de seguridad y la presencia del estado, de manera que se trabaje articuladamente con la política de seguridad nacional.
- De otra parte, cuenta con la implementación de acciones para el acompañamiento sicosocial, de forma transversal al fortalecimiento de sus competencias. Con este propósito se vincularán los reincorporados a los modelos flexibles establecidos por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y las entidades ejecutoras. Para ello, se incluye, en coordinación con las secretarias de educación municipales y departamentales, una oferta educativa, que comprenda el acceso a la educación superior; una ruta de certificación de competencias laborales, a partir de la validación de saberes y conocimientos previos, y formación para el trabajo.
- Para la asegurar la generación de ingresos, que garanticen la sostenibilidad en la legalidad de los reincorporados, se acudirá a la definición de proyectos productivos, proponiendo, unos procedimientos para la formulación, implementación y seguimiento, acompañado de la asistencia técnica en su estructuración, cadenas productivas y comercialización de productos.



2.2.4. Oferta educativa

En Colombia, de conformidad con lo establecido en la Ley 115 de 1994, la educación es definida como "el proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, su dignidad, sus derechos y sus deberes" (Ley 115, 1994, Art. 1). Seguidamente, hace claridad sobre la educación formal, entendida como "aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Ley 115, 1994, Art. 10); organizada en "tres (3) niveles: a) El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio; b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y c) La educación media con una duración de dos (2) grados" (Ley 115, 1994, Art. 11).

De igual manera, "la educación media técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, y para la continuación en la educación superior" (Ley 115, 1994, Art. 32). Las instituciones de educación media técnica, para la oferta de programas, deberán acrefitar una infraestructura adecuada, personal docente especializado y establecer una coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA u otras instituciones de capacitación laboral o del sector productivo.

La oferta educativa formal comprende, además, la educación superior entendida como "el proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional (Ley 30, 1992, Art. 1).

La educación superior es un proceso de enseñanza y aprendizaje está centrado en la formación profesional y el crecimiento intelectual de individuos que demuestran una base educativa sólida. Su propósito se enfoca en avanzar hacia el desarrollo científico, tecnológico y una organización social eficaz.

La educación superior cuenta con dos niveles de formación: pregrado y posgrado. Así mismo, en el nivel pregrado se tienen líneas de formación que conducen a los siguientes títulos:





a) Formación técnica profesional: conduce al título de "Técnico Profesional en…".

b) Formación tecnológica: conduce al título de "Tecnólogo en…".

c) y Formación profesional: conduce al título de "Profesional en…".

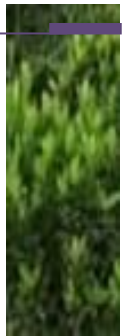
Al nivel de pregrado ingresan quienes poseen el título académico de bachiller y han presentado el examen de ingreso a la educación superior (Saber 11) que aplica el ICFES. Es de resaltar que, por norma especial, pueden ingresar a estudiar programas técnicos profesionales, las personas que han aprobado el ciclo de Básica Secundaria (Noveno Grado).

De igual manera, se tiene un nivel denominado Educación o Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH o FTDH), ofrecido con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

La formación para el trabajo y el desarrollo humano (FTDH) abarca una formación continua que involucra aspectos personales, sociales y culturales. Se basa en una visión holística de la persona y se organiza dentro de un proyecto educativo institucional. Lo característico es que se estructura en currículos flexibles, sin adherirse al sistema de niveles y grados típico de la educación formal. Esto permite que esta modalidad se adapte a las necesidades y expectativas individuales, así como a las demandas del mercado laboral y la industria.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.6.2.2 del Decreto Único 1075 del 2015, Reglamentario del Sector Educación, la educación para el trabajo y el desarrollo humano forma parte integral del sistema de educación pública. Esta modalidad educativa se alinea con los propósitos educativos delineados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Su objetivo principal es complementar, actualizar y enriquecer el conocimiento, así como formar a las personas en aspectos académicos y laborales. Además, esta educación conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Los programas de FTDH tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), que les permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva. Para ser registrados deben tener una duración mínima de 160 horas de las cuales el 70% debe ser práctica laboral.



3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para el caso, la metodología de perfiles ocupacionales tiene como propósito realizar una evaluación minuciosa de las habilidades y competencias más importantes de los reincorporados ubicados en el municipio de Fonseca. Esta metodología se apoya en tres herramientas de diagnóstico para analizar y describir la oferta laboral existentes, y proporciona información tanto cuantitativa como cualitativa sobre posibles deficiencias en el capital humano disponible. Para ello, utiliza tres instrumentos: a) Instrumento de demanda laboral, b) Instrumento de oferta laboral, y c) Instrumento de oferta de formación.

En líneas generales, la fase de detección de insuficiencias en el capital humano se divide en las siguientes cuatro etapas o momentos, que se desarrollan a continuación:

3.1. PREPARACIÓN DEL TRABAJO

involucra la creación de equipos de investigación, establecimiento de acuerdos institucionales y la sensibilización de los empresarios en el sector o clúster seleccionado. También es importante definir el grado de compromiso esperado por parte de las empresas y los empleados designados para participar en el proceso. Es esencial reconocer que el tiempo que los colaboradores pueden dedicar a este proceso es limitado. La etapa de preparación del trabajo es de una importancia significativa para asegurar la metodología empleada y el impacto deseado.

3.1.1. Selección del sector

La selección del sector o actividad fue enfocada a los sectores organizados o en iniciativas que han sido previamente identificados como estratégicos para el municipio. El sector cuenta con el respaldo y reconocimiento tanto por el sector privado como el sector público local. Además, el sector o actividad definen una visión compartida a largo plazo que indica su posición deseada en el futuro. Esta visión es crucial para determinar las necesidades de capital humano requeridas para lograr esos objetivos.

Lo más relevante es que el sector muestre signos evidentes de problemas relacionados con el capital humano que obstaculizan su desarrollo. Estos síntomas y





señales claras de insuficiencias en el capital humano son la justificación fundamental para llevar a cabo un ejercicio de identificación y resolución de brechas de este tipo.

Para el caso, fue revisada y analizada la información de las cuentas nacionales, proporcionada por el Dane, teniendo en cuenta las actividades con mayor participación en el PIB municipal, que recayó en las actividades terciarias (Tabla 4). De igual manera, fueron consultados los datos sobre el número de empresas por actividad en el municipio, información proporcionada por la Cámara de Comercio de La Guajira, sede Fonseca y correspondió a las empresas dedicadas a las actividades de comercio al por mayor y al por menor con el 46,40% (Tabla 5), así mismo se analizó el plan de desarrollo vigente en el que se tuvo en cuenta las actividades planteadas como apuestas, sobresaliendo las actividades de comercio al por mayor y al por menor.

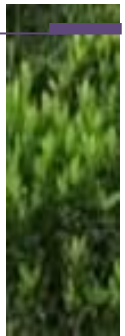
3.1.2. Identificación y selección de aliados

La participación de los gobiernos locales o regionales es esencial para asegurar la coordinación de estos ejercicios con las políticas de desarrollo económico en el ámbito local y las estrategias de financiamiento de programas de capacitación y formación laboral, que a menudo cuentan con iniciativas públicas a nivel territorial.

Es importante asegurar la participación activa de líderes empresariales influyentes en las etapas de seguimiento de este proyecto. Por esta razón, se identifican estos líderes y se les extiende invitación a participar en el ejercicio antes de su inicio. Asimismo, desde el comienzo, es esencial contar con la presencia de instituciones de educación superior y entidades relacionadas con la formación y el desarrollo del talento humano (incluyendo las oficinas regionales del SENA), que desempeñarán un papel fundamental en la creación y ejecución del plan de acción destinado a cerrar las brechas identificadas.

Efectivamente, se estableció contacto con la subdirección del Sena Guajira, ubicada en el municipio, la dirección provincial de la Universidad de La Guajira, las rectorías de las instituciones educativos que tienen como vocación formación comercial, los institutos de formación para el trabajo y desarrollo humano, las secretarias de la municipalidad y los directivos de las diferentes organizaciones empresariales.

3.1.3. Organización del esquipo de trabajo



Para llevar a cabo la implementación de estas herramientas metodológicas, el coordinador seleccionado para la iniciativa o la apuesta productiva conformó un equipo

interdisciplinario. Este equipo es liderado por un experto en el mercado laboral con experiencia en metodologías relacionadas con la detección de discrepancias entre la oferta y la demanda de empleo. Además, el experto cuenta con un perfil orientado hacia la formulación de políticas públicas y tiene un sólido entendimiento de las dinámicas empresariales. En otras palabras, la coordinación está dirigida por alguien con un sentido práctico y una comprensión realista de las tendencias del mercado laboral, que vaya más allá de los enfoques académicos.

En este caso se acudió al equipo de profesionales de la Unidad Técnica del Ormet Guajira, conformada por profesores investigadores, todos con experiencia en el mercado laboral y la formulación de políticas públicas, de los que se seleccionó un coordinador y el resto de los profesionales acompañarán el proceso.

3.1.4. Sensibilización de empresas

La tarea de sensibilizar y establecer contacto con los empresarios del sector o actividad fue llevada a cabo directamente por el coordinador de la iniciativa apuesta productiva. Si bien entidades interesadas en el proceso pueden convocar a un ejercicio de identificación de brechas de capital humano, realizándose un trabajo previo de sensibilización en el sector empresarial, que condujo a un ejercicio académico sólido pero que cumple con el propósito central. Este propósito fue la creación e implementación de un plan de acción y acuerdos institucionales para abordar y cerrar estas brechas de manera efectiva.

3.2. INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS

Esta etapa desempeña un papel fundamental al asegurar la aplicación precisa de las metodologías para perfiles ocupacionales de la demanda laboral. Esto es especialmente importante ya que implica adecuar estas metodologías a las condiciones particulares del sector o actividad de la zona geográfica en cuestión.

3.2.1. Instrumentos de recolección de datos

En esta fase se adoptan los instrumentos y metodología proporcionadas por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con las particularidades del sector, población objeto y las necesidades específicas del sector económico. Esta actividad, fue acompañada con unas jornadas de capacitación e inducción de forma magistral por parte de los expertos





del Ministerio del Trabajo, dirigido al equipo multidisciplinario compuesto por los investigadores, expertos en el mercado laboral y especialistas en el sector o actividad.

El objetivo de estas jornadas fue dejar capacidad instalada, mediante la transferencia metodológica, a los profesionales, en cada uno de los observatorios del mercado de trabajo, para que fueran llevadas a cabo las actividades definidas y se le diera alcance a los propósitos del estudio.

3.2.2. Población

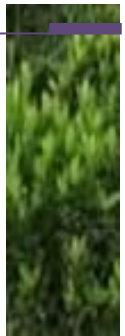
La selección de las empresas que participarán en la encuesta pudo llevarse a cabo mediante el uso de fórmula estadística, para calcular el tamaño y la representatividad de la muestra a partir del conjunto de unidades productivas disponibles. Este conjunto es identificado a partir de bases de datos públicas de registro mercantil, de la Cámara de Comercio de La Guajira, seccional Fonseca.

De igual manera, se lleva a cabo una depuración de la lista de empresas para asegurarse de que las actividades que serán objeto de estudio o los eslabones específicos que se analizarán sean representativos y relevantes para obtener resultados significativos.

Para el caso fueron identificadas 587 empresas de las actividades de comercio al por mayor y al por menor, que corresponden al 46,40%, de acuerdo con información de la Cámara de Comercio de La Guajira.

La implementación de las herramientas metodológicas en el terreno presenta varios desafíos. Estos desafíos incluyen lograr una alta tasa de respuesta, obtener información relevante que permita una adecuada comprensión del problema de las brechas de capital humano y asegurar que las respuestas reflejen con precisión la realidad del sector en estas cuestiones. Por lo tanto, en esta sección se ofrece no solo una secuencia lógica para la aplicación de estos instrumentos, sino también una serie de buenas prácticas y recomendaciones. Aquí se sigue una secuencia para aplicar los instrumentos metodológicos, tanto para la elaboración de perfiles ocupacionales como para la planificación de la fuerza laboral futura.

El propósito del instrumento es recopilar información de tres fuentes principales: (a) la demanda laboral, (b) la oferta laboral y (c) la oferta de formación.



Desde la perspectiva de los empresarios, la información que se busca recopilar estuvo centrada en Los conocimientos y destrezas que el sector productivo del municipio necesita. En este contexto, el instrumento aplicado tiene como objetivo identificar los problemas relacionados con la disponibilidad de capital humano en los perfiles más críticos para la competitividad de las empresas. Este proceso proporciona información tanto cuantitativa como cualitativa sobre estas cuestiones.

El propósito principal del instrumento de oferta laboral es obtener la opinión sobre el grado de dominio de las conocimientos y destrezas identificadas como cruciales para el sector o actividad seleccionada. En términos ideales, este instrumento se aplicó, en el caso que nos ocupa, a los reincorporados.

La identificación de desajustes entre los conocimientos y destrezas y la demanda laboral, valorados por los empleadores y los programas educativos que las instituciones de formación, tanto públicas como privadas ofrecen, es un aspecto crucial en la caracterización de la oferta de formación en la región asociada al sector o clúster en cuestión.

3.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se lleva a cabo un análisis de los resultados con referencia a las brechas identificadas. Esto tiene como objetivo facilitar la transición a la fase de resolución de dichas brechas. Como se mencionó, la metodología está diseñadas para identificar las deficiencias en la pertinencia del capital humano en relación con el desarrollo productivo del municipio. En otras palabras, tienen como objetivo determinar si la región en cuestión cuenta con suficiente capital humano que posea las competencias requeridas y demuestre un nivel adecuado de dominio en ellas para satisfacer las necesidades del sector económico seleccionado. Las diversas deficiencias en la pertinencia del capital humano y las razones subyacentes se pueden agrupar en tres categorías principales: i) brechas de cantidad, ii) brechas de calidad y iii) brechas de pertinencia de la formación.





4. SÍNTESIS DEL TRABAJO DE CAMPO

Para determinar las brechas de capital humano es necesario conocer el perfil ocupacional y sociodemográfico de la población reincorporada que habita en la vereda de Pondores, municipio de Fonseca, el perfil de las empresas del sector comercio ubicadas en el municipio, así como el perfil de las instituciones de formación y educación, por ello, esta sección está dividida en tres secciones, que responden a los elementos señalados.

4.1. PERFIL SOCIOECONÓMICO DE LA POBLACIÓN REINCORPORADA

Con el objetivo de caracterizar a la población en proceso de reincorporación ubicada en el poblado de Pondores, municipio de Fonseca, tener información sobre su experiencia laboral y sus expectativas ocupacionales, el Ministerio del Trabajo diseñó y facilitó la *Guía metodológica para el análisis de perfilamiento ocupacional para población en proceso de reincorporación*, que busca recoger información sobre participación en el mercado de trabajo, perfil laboral y emprendimiento, todo ello distribuido en 62 numerales.

Para aplicar las encuestas a los reincorporados, el grupo de investigadores acudió al enlace territorial de la Agencia de Reincorporación y Normalización (ARN), quienes hicieron los contactos y coordinaron los encuentros grupales con las personas en proceso de reincorporación y los invitaron a participar voluntariamente a proporcionar la información a los encuestadores. Los contactos y coordinación de los encuentros se hicieron, inicialmente, con un grupo reducido y luego con un grupo mayor.

Los encuentros grupales se realizaron en el sitio de Pondores, con las personas en proceso de reincorporación de las cuales 105 accedieron responder libre y voluntariamente las preguntas, lo que representa cerca del 47,8% de la población reincorporada.

Con el objetivo de procesar la información recolectada de la población en proceso de reincorporación, se ordenaron y organizaron las encuestas, con el fin de verificarlas, depurándolas y eliminando aquellas atípicas, que no estuvieren diligenciadas completamente o los datos estuvieran alejados, para pasar, luego, a la codificación y

tabulación. Procedimiento que continua con el uso de las matrices proporcionadas por el Ministerio del Trabajo, con el que se generan las tablas para el análisis e interpretación.

Además, es menester aclarar que la información de cargos u oficios en los que se han desempeñado o se quisieran desempeñar las personas en proceso de reincorporación, las funciones, conocimientos y destrezas fueron codificadas según la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).

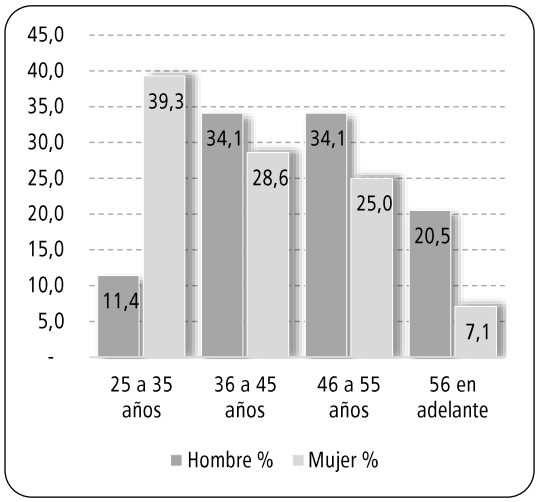
4.1.1. Perfil sociodemográfico de la población

El Gráfico 11 y el Gráfico 12 contienen información de las personas encuestadas según la clasificación por género y por grupo etario. Del total de la población reincorporada el 61.1% corresponde a hombres y 38.9% a mujeres. Según género y grupos etarios el 31,9% se ubica en el rango de edad de 36 a 45 años, el 30,6% en el rango de 46 a 55, el 22,2% en el rango de 25 a 35 y el 15,3% en el rango de 56 años en adelante.

Gráfico 11. Población reincorporada según género



Gráfico 12. Población reincorporada según grupo etario



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta

En cuanto a los grupos étnicos, el 72,2% no pertenece a ninguno de los grupos étnicos, el 16.7% se identifica como indígena y el 11,1% como afrodescendiente.

Para acceder a los programas sociales del gobierno, para las personas en proceso de reincorporación, es ideal contar con información que dé cuenta de su vulnerabilidad económica y de sus condiciones de vida, por consiguiente, fue menester indagar sobre el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisben),

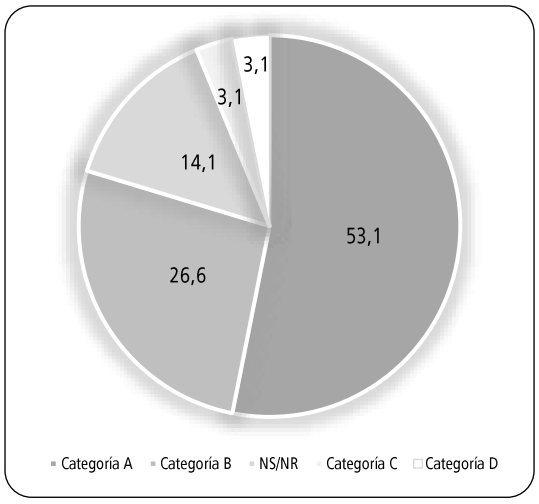
cuya clasificación que permite caracterizar a las personas según su condición socioeconómica.

Del total de la población el 88,9% manifestó estar afiliada al Sisben; mientras, el 11,1% no cuenta con este beneficio. De acuerdo con los grupos, el 53,1% se encuentra ubicado en el grupo A, el 26,6% en el grupo B, el 14,1 no sabe o no responde y el 3,1% en los grupos C y D.

Gráfico 13. Población reincorporada afiliada al Sisben



Gráfico 14. Población reincorporada afiliada al Sisben según grupo



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta

Según la posición en el hogar, el 77,8% es jefe de hogar, 13,9% cónyuge, el 6,9% NS/NR, y el 1,4% hijo o hijastro.

Conforme al estado civil, se evidenció que el 66,7% vive en unión libre, el 25,0% es soltero, el 4,2% es casado, el 2,8% es viudo y el 1,4% separado.

4.1.2. Trayectoria ocupacional

Del total de la población reincorporada el 88,9% ha trabajado alguna vez, mientras es 11,1% manifiesta no haberlo hecho. Respecto a la actividad desarrollada en la última semana el 47,2% afirma haber trabajado, el 30,6% se dedicó a oficios del hogar, 6,9% estar buscando trabajo, 6,9% cuenta con un negocio propio, el 4,2% manifestó estar incapacitado para trabajar, el 2,8 estudian y finalmente 1,4 se desempeñan en otras actividades.

De las personas que estaban buscando trabajo, el 40,0% lo hizo durante un mes, y el 20,0% durante 3 meses, 12 meses y 48 meses.

Gráfico 15. Población reincorporada que ha trabajado

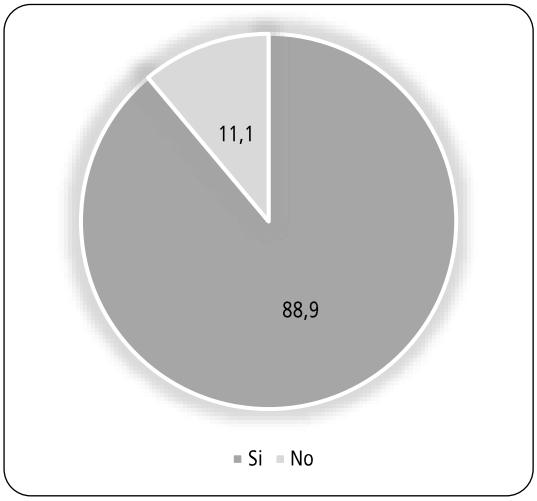
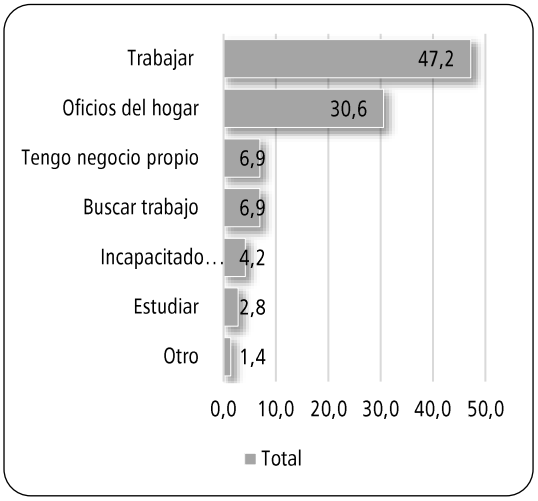


Gráfico 16. Población reincorporada actividades desarrolladas



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta

Referente a la afiliación a un régimen de salud, se evidenció que el 73,6% de la población reincorporada está afiliada al régimen subsidiado, mientras el 25,0% al régimen contributivo y el 1,4% a otro sistema. De otra parte, el 44,4% está afiliado a un fondo de pensiones, el 19,4% a una aseguradora de riesgos laborales y el 13,9% a una caja de compensación familiar.

Gráfico 17. Población reincorporada afiliada al régimen de salud

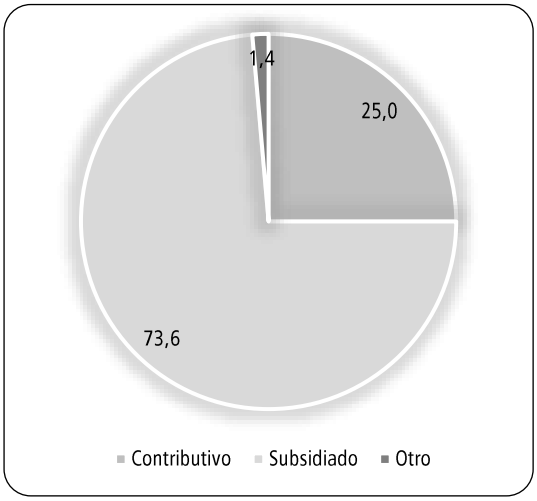
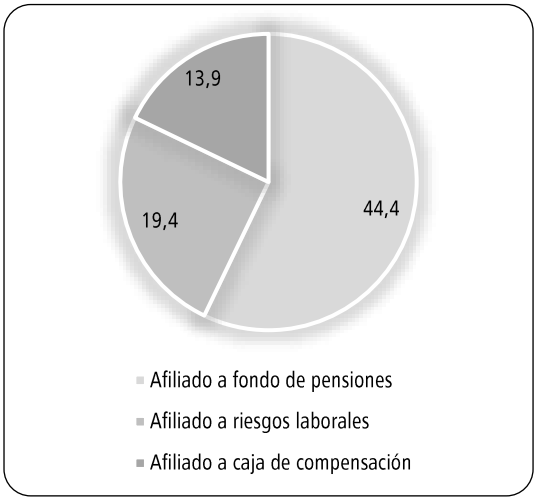


Gráfico 18. Población reincorporada afiliada a la seguridad social



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta

4.1.3. Expectativas laborales

4.1.4. Orientación vocacional

La Tabla 13 muestra los cargos que tienen mayor preferencia entre las personas en proceso de reincorporación. En cuanto a los hombres encuestados, se observa que su actividad preferida es la venta de productos al por menor (26,5%), seguido de cargos educativos o de enseñanza (17.6%), la atención a personas o servicio al cliente (14.7%), manejo de maquinarias o equipos (11.8%), cargos administrativos o de oficina (8,8%), y otros en menor proporción como actividades deportivas, organización social y cívica.

En cuanto a las mujeres, ´refieren cargos administrativos o de oficina (25,9%), seguido de cargos educativos o de enseñanza y los relacionados con atender personas o de servicio al cliente (18,5%), organización social y cívica y costura o la moda (11,1%), preparación de bebidas y alimentos o restaurantes (7,4%), seguido de otras como vender productos al por menor y cargos relacionados con el cuidado de personas o la salud.

Tabla 13. Orientación vocacional

Actividades en las que le gustaría trabajar	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Cargos administrativos o de oficina	8,8	25,9	16,4
Cargos educativos o de enseñanza	17,6	18,5	18,0
Cargos relacionados con atender personas o de servicio al cliente	14,7	18,5	16,4
Cargos relacionados con vender productos al por menor	26,5	3,7	16,4
Cargos relacionados con actividades deportivas	5,9	0,0	3,3
Cargos relacionados con la preparación de bebidas y alimentos o restaurantes	0,0	7,4	3,3
Cargos relacionados con el cuidado de personas o la salud	2,9	3,7	3,3
Cargos relacionados con la organización social y cívica	5,9	11,1	8,2
Cargos relacionados con el manejo de maquinarias o equipos	11,8	0,0	6,6
Cargos relacionados con la costura o la moda	2,9	11,1	6,6
Otros	2,9	0,0	1,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta



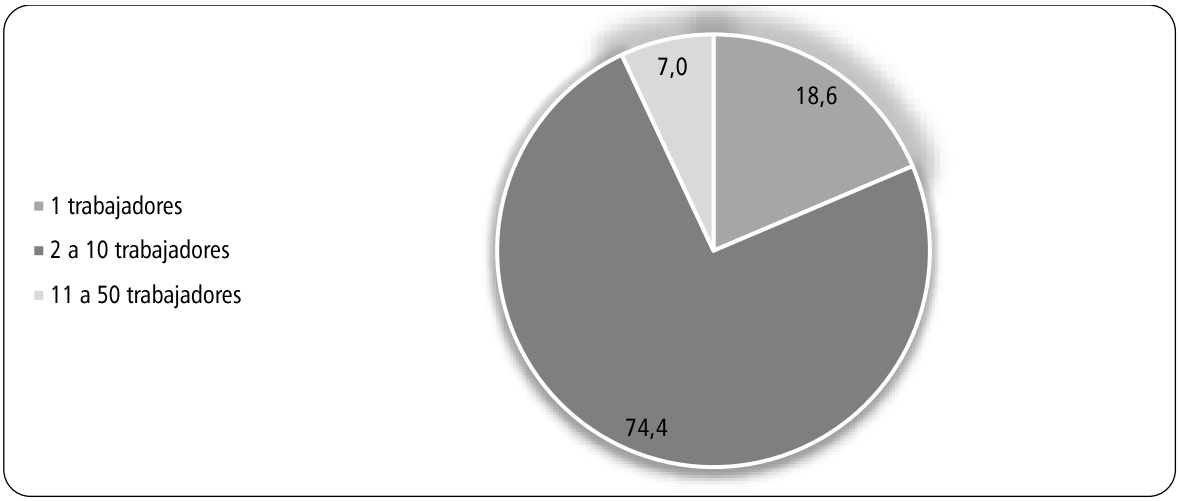
4.2. PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

El análisis de información del sector comercio del municipio de Fonseca estuvo enfocado en el sector comercio, la recaudación de la información de fuentes primarias se logró mediante la aplicación de encuestas estructuradas, realizadas de manera personal en las empresas seleccionados de manera aleatoria. Tratando, en los posible, que el funcionario entrevistado hiciera parte de la dependencia de talento humano, con el propósito de aprovechar el conocimiento sobre los perfiles demandados por la empresa, las funciones, conocimientos y destrezas requeridas, las falencias y deficiencias en dichos conocimientos, y las funciones correspondientes a cada uno de los cargos.

4.2.1. Información general de las empresas

En cuanto al tamaño de las empresas del sector comercial del municipio de Fonseca, según el número de trabajadores, se encontró que está estructurado de la siguiente manera: el 74,4% tiene entre 2 y 10 trabajadores, el 18,6% tiene 1 trabajador y el 7,0% entre 11 y 50 trabajadores.

Gráfico 19. Tamaño de la empresa



Fuente: elaboración propia

4.2.2. Demanda laboral del sector comercio

Las empresas demandan del mercado laboral una cantidad de empleados que requieren como mano de obra para llevar a cabo sus operaciones y alcanzar la máxima rentabilidad al comercializar los bienes y servicios que producen.

Respecto a la disposición de las empresas para contratar personal reincorporado, se evidencio que el 60,5% está dispuesto a contratar personal reincorporado, mientras el 39,5%, no lo considera. No obstante, el 98,8% de las empresas manifiesta no tener personal reincorporado contratado.

Gráfico 20. Disposición para contratar personal reincorporado

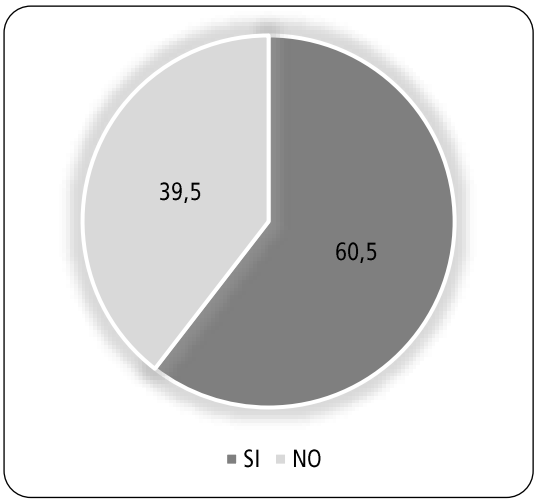
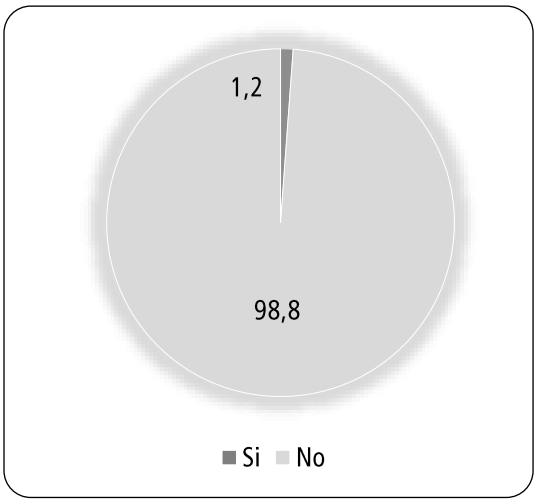


Gráfico 21. Empresa con personas reincorporadas contratadas



Fuente: elaboración propia

En lo atinente a los cargos requeridos por las empresas del sector comercial del municipio de Fonseca, el 38,8% demanda el cargo vendedor y auxiliar de ventas en tiendas, almacenes y afines, el 27,2% directores y gerentes de administración, el 8,6% cajeros de comercio, el 7,8% panaderos, pasteleros, confiteros y paneleros, el 4,5% Empleados control de abastecimientos e inventario y de almacén, el 2,2% Secretarios generales, el 1,5% técnicos en aparatos de diagnóstico y tratamiento médico y el resto relacionados con meseros y capitanes de meseros, oficinistas generales, aseadores de oficinas y otros establecimientos y surtidores de estanterías.





Cuadro 1. Denominación de los cargos, funciones, conocimientos y destrezas

CUOC / Cargo u oficio	No. puestos	Funciones	Conocimientos	Destrezas
1219. Directores y gerentes de administración.	73	Representar la organización. Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades y procesos administrativos. Coordinar, desarrollar y gestionar las actividades, recursos administrativos y físicos. Elaborar, dirigir y asesorar al personal administrativo y manejo financiero.	Contabilidad e impuestos, servicio al cliente, Ventas al por mayor y al por menor.	Contabilidad e impuestos, servicio al cliente, Ventas al por mayor y al por menor.
1324. Directores y gerentes de abastecimiento, distribución, transporte y afines	1	Planear, organizar, dirigir y controlar las estrategias, políticas y operaciones en materia de compras y adquisiciones en una empresa. Identificar, seleccionar y evaluar contratos con los proveedores de acuerdo con los términos de negociación y criterios técnicos en la compra de equipos, productos, materiales, costo y entrega. Evaluar costo y calidad de productos o servicios. Establecer y dirigir los procedimientos operativos y administrativos.	Gerencia y administración. Servicios de oficina y administrativos. Servicio al cliente. Recursos humanos y de personal. Servicios de transporte. Manejo de las TIC. Cadena de suministro.	Comprensión de lectura. Escucha activa. Comunicación asertiva. Pensamiento crítico. Evaluación y control de actividades. Trabajo en equipo. Resolución de problemas complejos. Criterio y toma de decisiones. Trabajo bajo presión.
3116. Técnicos en química industrial	1	Prestar asistencia para la investigación, experimentos, ensayos, análisis y desarrollo de procesos químicos, industriales. Operar, mantener y validar equipos e instrumentos de laboratorio, apoyar la preparación de soluciones, reactivos. Tabular datos, recoger registros, apoyar el análisis de datos y en la interpretación de resultados experimentales o analíticos. Verificar, inspeccionar y manejar los inventarios en la etapa de producción, dispensación de materias primas.	Producción y procesamiento. Matemáticas. Química. Biología. Idioma extranjero. Estadística.	Evaluación y control de actividades. Comprensión de lectura. Escucha activa. Comunicación asertiva. Resolución de problemas complejos.
3211. Técnicos en aparatos de diagnóstico y tratamiento médico	4	Operar y controlar equipos de rayos, radiográficos, fluoroscópicos, scanner, unidades de mamografía, de diagnóstico electroencefalográfico, electrocardiógrafos radiología, de ecografía, resonancia magnética, imágenes ultrasónicas, entre otros. Preparar y proteger a pacientes de acuerdo con su fisiología.	Servicio al cliente. Computadoras, Electrónica y automatización. Física. Biología. Medicina. Idioma extranjero.	Escucha activa. Comunicación asertiva. Pensamiento crítico. Relaciones interpersonales. Resolución de problemas complejos.
3313. Técnicos de contabilidad, asistentes y afines	1	Identificar y resolver los problemas contables que surjan en el curso de su trabajo. Recolectar y organizar información para la atención de requerimientos tributarios. Elaborar y soportar informes y documentos financieros. Realizar cálculos contables. Elaborar y soportar procesos de liquidación tributaría.	Economía. Matemáticas. Contabilidad e impuestos.	Comunicación asertiva. Lógica matemática. Pensamiento crítico. Trabajo en equipo.
3341. Supervisores de oficina	3	Coordinar, asignar y supervisar el trabajo y actividades del personal administrativo. Instruir y entrenar al personal sobre el desarrollo de sus funciones, deberes del trabajo, normas y procedimientos de seguridad, políticas y reglamentos de la organización.	Gerencia y administración. Servicios de oficina y administrativos. Servicio al cliente. Recursos humanos y de personal. Idioma extranjero. Manejo de las TIC. Seguridad y salud en el trabajo.	Comprensión de lectura. Escucha activa. Redacción de textos. Comunicación asertiva. Pensamiento crítico. Relaciones interpersonales. Trabajo en equipo. Conciliación. Orientación al servicio. Criterio y toma de decisiones. Liderazgo.

CUOC / Cargo u oficio	No. puestos	Funciones	Conocimientos	Destrezas
3511. Técnicos en operaciones de tecnología de la información y las comunicaciones.	1	Manejar y controlar los equipos de ordenador y los materiales necesarios para su funcionamiento operativo. Responder a los mensajes de error de los programas buscando y corrigiendo los problemas. Notificar a los supervisores el mal funcionamiento del equipo. Instalar y reparar equipos de cómputo según procedimientos, protocolos y manuales	Computadoras, electrónica y automatización. Telecomunicación. Manejo de las TIC. Administración de redes y bases de datos.	Comprensión de lectura. Escucha activa. Lógica matemática. Pensamiento crítico. Aprendizaje aplicado. Trabajo en equipo. Mantenimiento de equipos.
4110. Oficinistas generales	2	Registrar, preparar, ordenar, clasificar, codificar y archivar información y correspondencia. Clasificar, abrir y enviar correos, hacer seguimiento y control a la correspondencia, incluyendo la radicación de acuerdo con horarios de entrada y salida y prepararlos para su disponibilidad. Clasificar documentos para microfilmación, operar sistemas de captura de información y facilitar documentos requeridos. Fotocopiar documentos para distribución, correo y archivo. Recepcionar llamadas telefónicas operando los medios técnicos disponibles y entregar los mensajes respectivos.	Servicios de oficina y administrativos. Servicio al cliente. Recursos humanos y de personal. Manejo de las TIC. Servicio a la persona y humanización. Bibliotecología, información y archivología.	Comprensión de lectura. Escucha activa. Redacción de textos. Comunicación asertiva. Relaciones interpersonales. Trabajo en equipo. Orientación al servicio. Gestión del tiempo. Trabajo bajo presión. Flexibilidad y adaptabilidad. Proactividad. Seguir instrucciones.
4120. Secretarios generales	6	Registrar información en sistemas. Procesar el correo electrónico. Elaborar documentos. Organizar, programar y confirmar la agenda, actividades y reuniones administrativas. Desempeñar funciones afines.	Servicios de oficina y administrativo. Servicio al cliente. Manejo de las TIC Servicio a la persona y humanización.	Comprensión de lectura. Escucha activa. Redacción de textos. Comunicación asertiva. Relaciones interpersonales. Trabajo en equipo. Orientación al servicio. Trabajo bajo presión. Proactividad. Seguir instrucciones
4321. Empleados control de abastecimientos e inventario y de almacén	12	Programar, dirigir y controlar las actividades de recepción, expedición, despacho, registro y control de las mercancías según la naturaleza, procesos, sistemas de almacenaje, métodos y normatividad. Verificar la distribución de los bienes y materiales, evaluar las necesidades y hacer solicitudes de reposición de las existencias. Inspeccionar, formalizar y desconsolidar la llegada de insumos y mercancías contra facturas y otros documentos. Manipular materiales, carga o mercancías clasificando, empacando, desempacando, embalando, marcando, rotulando, unitarizarizando y consolidando. Mantener el área de bodegaje en buenas condiciones.	Servicios de oficina y administrativos. Servicios de transporte. Manejo de las TIC. Manipulación de alimentos. Mantenimiento. Materiales (vidrio, papel, plástico y madera).	Escucha activa. Comunicación asertiva. Trabajo en equipo. Orientación al servicio. Análisis de control de calidad. Trabajo bajo presión. Flexibilidad y adaptabilidad. Proactividad. Seguir instrucciones.
5120. Cocineros	2	Planear, preparar y cocinar menús completos, platos individuales, especiales, postres y entre otros. Planear menús, determinar tamaño de porciones de alimentos, estimar ingredientes y costos de los alimentos y solicitar suministros. Operar equipos y herramientas de cocina para la preparación de alimentos. Inspeccionar y limpiar equipos, herramientas, áreas de servicio y cocina.	Servicio al cliente. Producción y procesamiento. Procesamiento de alimentos. Matemáticas. Idioma extranjero. Manipulación de alimentos.	Escucha activa. Comunicación asertiva. Evaluación y control de actividades. Trabajo en equipo.





CUOC / Cargo u oficio	No. puestos	Funciones	Conocimientos	Destrezas
		Supervisar a los ayudantes y auxiliares de cocina en la preparación, manejo y calidad de los alimentos.		
5131. Meseros y capitanes de meseros	3	Realizar operaciones de alistamiento para el servicio de alimentos y bebidas en establecimientos. Recibir a los comensales y acompañar a la mesa o a otras áreas del establecimiento. Presentar y asesorar en la selección de alimentos y bebidas al comensal. Tomar las órdenes de alimentos y bebidas de los comensales. Servir alimentos y bebidas de acuerdo con órdenes. Presentar la cuenta a los comensales y recibir los pagos. Realizar operaciones de limpieza y retiro de los elementos del servicio de alimentos y bebidas en establecimientos.	Servicio al cliente. Matemáticas. Idioma extranjero. Hotelería, restaurantes y servicios de banquetes.	Escucha activa. Comunicación asertiva. Relaciones interpersonales. Trabajo en equipo. Orientación al servicio
5141. Peluqueros	3	Orientar al usuario en el cambio de imagen personal. Aplicar tratamiento capilar. Modificar color del cabello. Cortar cabello y pelo facial.	Servicio al cliente. Peluquería y tratamientos de belleza. Moda y belleza.	Escucha activa. Relaciones interpersonales. Persuasión. Orientación al servicio. Gestión del tiempo.
5223. Vendedores y auxiliares de ventas en tiendas, almacenes y afines.	104	Atender clientes para determinar tipo, clase, calidad y cantidad de mercancía. Asesorar a los clientes sobre la gama de mercancías expuestas, precios, ventajas, usos, condiciones de entrega, garantías y cuidados. Vender mercancías y servicios. Elaborar cotizaciones, convenir plazos de créditos, rebajas y garantía.	Servicios de oficina y administrativos, mercadotecnia y publicidad, servicio al cliente, ventas al por mayor y al por menor, matemáticas.	Comprensión de lectura, escucha activa, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, persuasión, orientación al servicio.
5230. Cajeros de comercio	23	Realizar las operaciones de caja en establecimientos de comercio. Realizar depósito de dinero de las ventas del establecimiento en instituciones financieras. Realizar proceso de cierre de caja. Empacar y colocar en bolsas la mercancía vendida.	Servicio al cliente. Matemáticas. Ventas al por mayor y al por menor.	Escucha activa. Comunicación asertiva. Lógica matemática. Trabajo en equipo. Orientación al servicio. Trabajo bajo presión.
5245. Expendedores de combustibles para vehículos	2	Operar sistema expendedor de combustible para vehículos. Limpiar las bombas de gasolina y los alrededores de la calzada, tienda y demás instalaciones. Llevar a cabo el control de existencias y preparar informes sobre las ventas de combustible, aceite, accesorios y otros artículos. Recibir los pagos del cliente por los servicios prestados.	Matemáticas, ventas al por mayor y al por menor	Agilidad, trabajo en equipo, toma de decisiones.
7511. Carniceros, pescaderos y afines	1	Moler, tajar y preparar cortes especiales de carne, aves, pescados y mariscos utilizando equipo manual o eléctrico. Deshuesar y cortar carne, pollo y pescado para su procesamiento conteniendo el envasado, pesaje y etiquetado de productos cárnicos para la venta. Arreglar, trinchar, envolver, amarrar y preparar ingredientes para fabricar salchichas y productos similares utilizando máquinas de cortar, mezclar y embutir carnes. Garantizar la cadena de frío,	Servicio al cliente. Procesamiento de alimentos. Manipulación de alimentos.	Escucha activa. Comunicación asertiva. Trabajo en equipo. Selección de equipo. Análisis de control de calidad. Gestión del tiempo.

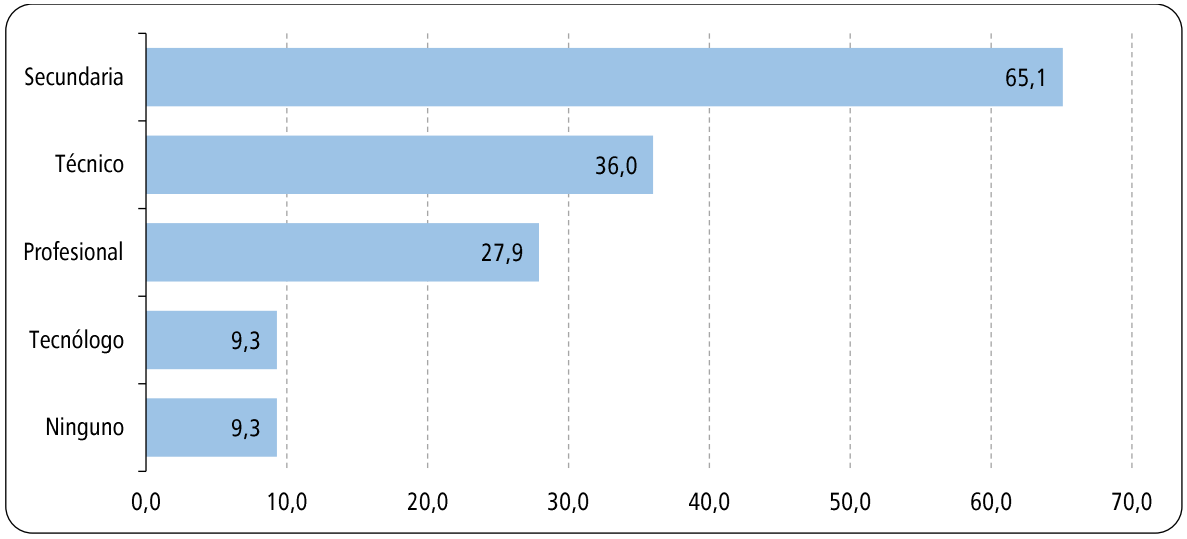
CUOC / Cargo u oficio	No. puestos	Funciones	Conocimientos	Destrezas
		conservación, envase al vacío y presentación del producto.		
7512. Panaderos, pasteleros, confiteros y paneleros	21	Medir ingredientes y combinarlos en los recipientes de máquinas de mezclado, amasado o cocción. Elaborar pan, bizcochos, galletas, pasteles, tartas, cremas, batido. Comprobar la limpieza de los equipos y el estado del lugar de trabajo antes de realizar las tareas de producción, para asegurar que se cumplan las normas ambientales y de seguridad y salud en el trabajo. Vigilar medidores, imágenes de computador, monitores, hornos, maquinas, entre otros. Inspeccionar los productos elaborados para detectar irregularidades a fin de garantizar su calidad.	Servicio al cliente. Producción y procesamiento. Procesamiento de alimentos. Matemáticas. Manipulación de alimentos.	Escucha activa. Comunicación asertiva. Evaluación y control de actividades. Trabajo en equipo. Vigilancia de las operaciones. Seguir instrucciones.
9112. Aseadores de oficinas y otros establecimientos	2	Barrer, trapear y encerar pisos de instalaciones. Limpiar, brillar y sellar, puertas, muebles, ventanas y otros. Preparar, cocinar y servir alimentos y bebidas. Lavar vajillas y utensilios de cocina en instalaciones. Desempolvar y aspirar muebles, alfombras, tapetes, cortinas y tapizados.	Servicio al cliente.	Relaciones interpersonales. Orientación al servicio. Selección de equipo. Gestión del tiempo. Seguir instrucciones.
9334. Surtidores de estanterías	2	Surtir, colocar y ordenar mercancías sobre el suelo, arcones, estantes y áreas de exhibición, ubicando adelante las mercancías con fechas de caducidad más próximas. Mantener en orden las estanterías, retirando mercancías caducadas y aquellas que deban ubicarse en otras secciones. Guiar y orientar a clientes al lugar donde se encuentran localizados los artículos, productos o mercancías requeridas. Recibir, abrir, desempacar e inspeccionar la mercancía entregada por el fabricante o distribuidor para surtir estanterías, arcones, vitrinas y áreas de exhibición.	Mercadotecnia y publicidad. Servicio al cliente.	Escucha activa. Comunicación asertiva. Lógica matemática. Trabajo en equipo. Orientación al servicio. Trabajo bajo presión.
9621. Mensajeros, mandaderos y repartidores	1	Entregar mercancías, paquetes y objetos dentro de un mismo establecimiento y desplazándose de un lugar a otro a domicilio. Clasificar, programar y seguir los elementos que se entregarán de acuerdo con el trayecto más eficiente y la ruta de entrega.	Servicio al cliente. Seguridad y salud en el trabajo.	Comunicación asertiva. Relaciones interpersonales. Trabajo en equipo. Orientación al servicio. Gestión del tiempo. Proactividad. Seguir instrucciones.



Respecto al número de puestos de trabajo que poseen las empresas del sector comercial del municipio de Fonseca, el 27,9% se ubica en el rango de 6 a 10 puestos de trabajo, el 26,7% de 11 a 20; el 25,6% de 1 a 5; el 14,0% de 21 a 50 y el 5,8% más de 51 puestos de trabajo.

En lo relacionado con el nivel de estudio formal para acceder al cargo demandado por las empresas, el 65,1% manifiesta requerir el nivel de secundaria, el 36,0% el nivel técnico, el 27,9% profesional y el 9,3% tecnólogo y ninguna formación.

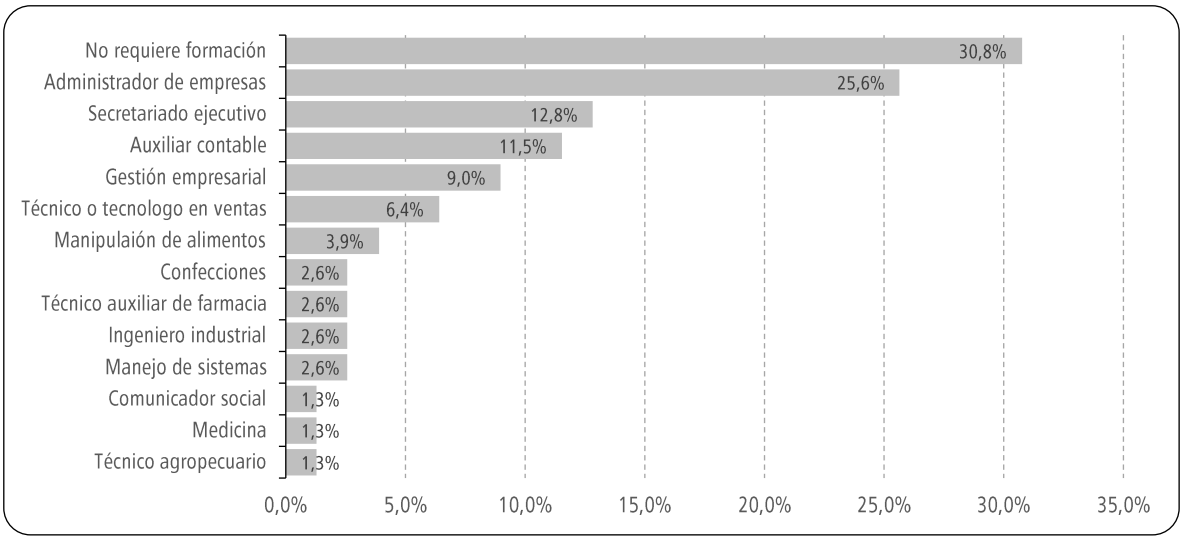
Gráfico 22. Nivel de estudio requerido para el cargo



Fuente: elaboración propia

Conforme a la identificación de los programas de formación requerido para el cargo, el 30,.8% de los cargos, no requiere formación para su desempeño, el 25,6% requiere formación en administración de empresas, el 12,8% secretariado ejecutivo, el 11,5% auxiliar contable, el 9,0% gestión empresarial, el 6,4% técnico o tecnólogo en ventas, el 2,6% técnico auxiliar de farmacia, ingeniero industrial, manejo de sistemas, el 1,3% técnico agropecuario, comunicador social y otros.

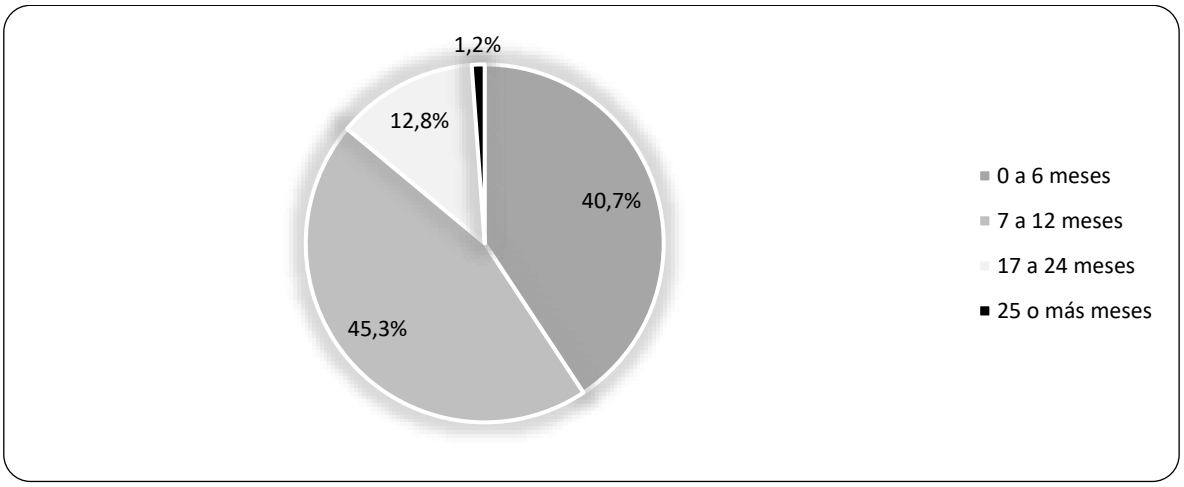
Gráfico 23. Programas de formación requeridos



Fuente: elaboración propia

En lo que tiene que ver con la experiencia mínima requerida para desempeñar el cargo, el 45,3% manifiesta que requiere de 7 a 12 meses de experiencia, el 40,7% de 0 a 6 meses, el 12,8% de 17 a 24 meses y el 1,2% 25 o más meses

Gráfico 24. Experiencia mínima para desempeñar el cargo



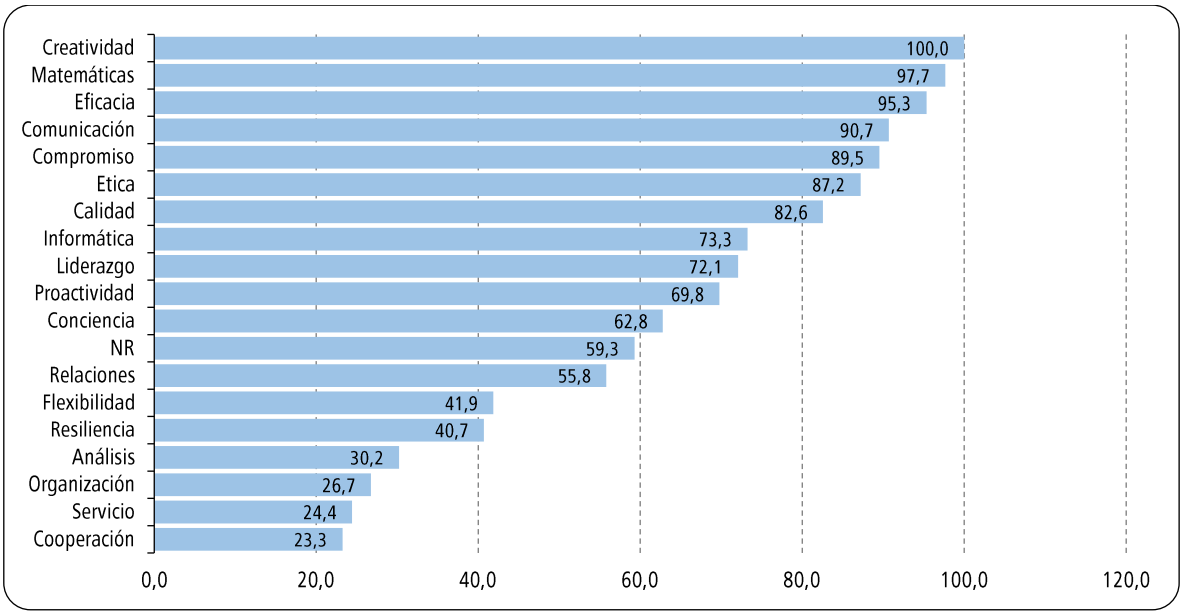
Fuente: elaboración propia

4.2.3. Falencias en el recurso humano disponible

En cualquier empresa podemos encontrar problemas en su personal que pueden incluir la confección de la nómina, del proceso de selección, dificultades del personal para cumplir sus funciones, y hasta carencias del personal en las competencias, que pueden obedecer a diferentes causas, y acaban generando consecuencias en su funcionamiento y afectando el bienestar de las personas que la conforman.

En cuanto a las mayores carencias o falencias que presenta el recurso humano en las competencias transversales requeridas para el cargo, encontramos que el 23,3% presenta problemas de comunicaciones, el 14,0% informática, el 10,5% flexibilidad, el 9,3% en servicios, el 7,0% creatividad, el 4,7% matemáticas y compromiso, el 3,5% liderazgo, organización y conciencia, el 2,3% no sabe o no responde y análisis, eficiencia, ética, proactividad y el 1,2% calidad, resiliencia, relaciones y cooperación.

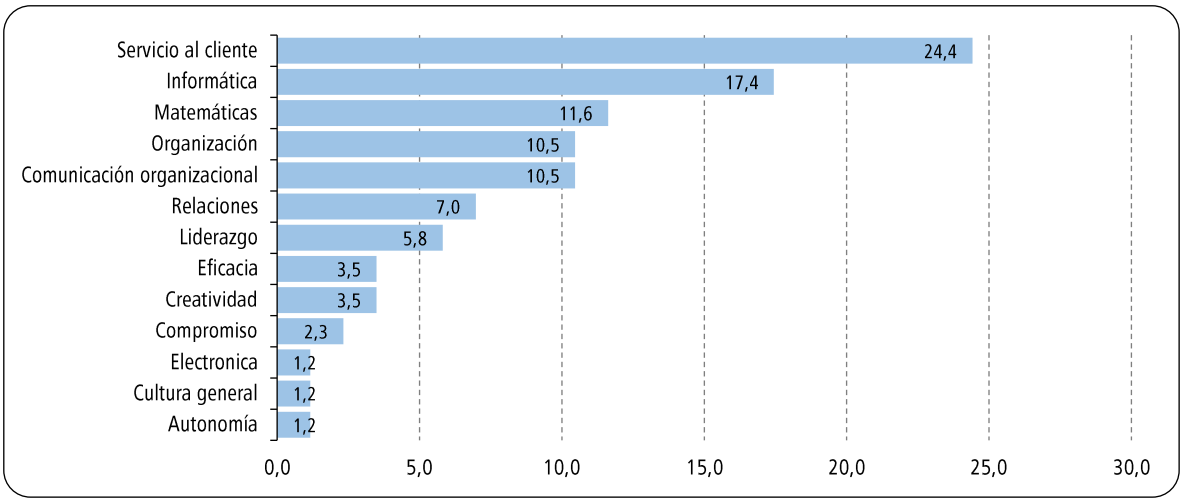
Gráfico 25. Mayores falencias en las competencias del personal



Fuente: elaboración propia

Con el propósito de corregir las falencias o carencias, los empresarios proponen que puede hacerse capacitación y reentrenamiento para fortalecer los conocimientos y destrezas del cargo. Las opiniones indican que el 24,4% necesita capacitación o reentrenamiento en servicio al cliente, 17,4% en informática, 11,6% matemáticas, 10,5% organización y comunicación organizacional, 7,0% relaciones, 5,8% liderazgo, 3,5% eficacia y creatividad, 2,3% compromiso, 1,2% electrónica, cultura general y autonomía.

Gráfico 26. Capacitación y entrenamiento requerido para el cargo



Fuente: elaboración propia

4.3. PERFIL DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

Con el propósito de determinar el perfil de las instituciones educativas a la oferta educativa, se realizaron encuestas estructuradas a 1 institución educativa del municipio de Fonseca, cuyos programas de formación tuenen afinidad con el sector comercial. Asimismo, se buscó información de fuentes secundarias para hacer el análisis sobre las necesidades de talento humano del sector y la oferta formativa y educativa. Las fuentes secundarias analizadas comprenden el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), el Sistema de Información de Educación para el Trabajo (SIET) y las páginas web de instituciones educativas relevantes para el estudio.

4.3.1. Oferta educativa para el sector de vocación productiva

Para el análisis de la oferta educativa en programas que tengan afinidad con el sector comercio, se toman como fuentes información el Sistema de Información del Ministerio de Educación Nacional, el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), el Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET) y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) con el propósito de identificar su relación con las necesidades y requerimientos del mercado laboral.

Con estos parámetros, los programas educativos identificados para el sector comercio son agrupados de acuerdo con los niveles de formación. Conforme al Sistema de Información Nacional de Educación Básica y Media (SINEB), en el municipio de



Fonseca hay 16 establecimientos educativos, 9 de ellos pertenecen al sector oficial (56,25%) y 7, al no oficial (43,75%), igualmente, están conformados por 34 sedes educativas, 27 son oficiales (79,41%) y 7 no oficiales (20,59%).

En cuanto a la formación universitaria, la Universidad de La Guajira formadora de individuos en programas de pregrado y posgrados, tiene una sede en el municipio de Fonseca, pero no tiene programas afines con el sector comercio al por mayor y al por menor, que permitan el ingreso de la comunidad para su formación. Mientras, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, cuenta con la sede del Centro Agroempresarial y Acuícola, responde con algunos cursos de formación afines.

Tabla 14. Fonseca. Oferta de programas de formación en pregrado

Institución	Nombre de programa	Cod. SNIES	Nivel académico	Modalidad	¿Certificado de calidad?
Sena	Tecnología en gestión empresarial	108017	Pregrado	Presencial	NO
Sena	Tecnología en comunicación comercial	107803	Pregrado	Presencial	NO

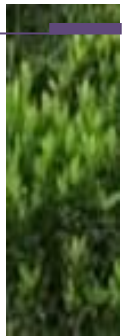
Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, SNIES, 2023

En cuanto a la formación para el trabajo y el desarrollo humano se cuenta con algunos institutos, localizados en el municipio de Fonseca, como Corporación Técnica Sistematizada de la Costa Atlántica (CETSCA), el Instituto Técnico de la Costa (INTECO), el Centro de Enseñanza Automovilística El Aprendiz Fonseca, el Centro de Enseñanza Automovilística, PRACTII-CAR S.A.S, que ofrecen algunos programas afines con el sector de vocación del municipio, como aparece en la Tabla 15.

Tabla 15. Fonseca. Oferta de programas de FTDH

Institución	Nombre de programa	Cod. Prog.	Tipo certificado	Estado institución	¿Certificado de calidad?
INTECO	Técnico laboral en asistente administrativo	001713	Técnico laboral	Activa	NO
CETSCA	Técnico laboral en auxiliar administrativo	052661	Técnico laboral	Activa	NO
CETSCA	Técnico laboral en publicaciones y afines	052663	Técnico laboral	Activa	NO
CETSCA	Técnico laboral en seguridad en el trabajo	052664	Técnico laboral	Activa	NO
CETSCA	Técnico laboral en auxiliar contable y financiero	052665	Técnico laboral	Activa	NO

Fuente: Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, 2023



4.3.2. Competencias en las que forman los programas académicos

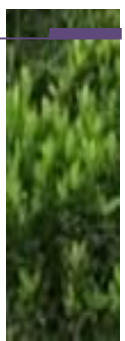
Tabla 16. Competencias en las que forman los programas. SENA

Programa	Nivel de formación	Competencias técnicas	Competencias transversales	Curso de capacitación dirigido a la población reincorporada	Desempeño de los egresados
Asistencia administrativa	Técnico	• Producir documentación originada por labores administrativas • Redactar documentos, digitar y transcribir textos con las tecnologías disponibles • Apoyar el sistema contable administrativo. • Elaborar y organizar documentación comercial y contable, • Contabilizar las operaciones de la empresa y generar reportes para verificar las operaciones contables. • Procesar la información de acuerdo con la necesidad de la empresa. • Facilitar el servicio a clientes internos y externos.	• Resolución • Relaciones • Comunicación • Cooperación • Proactividad • Conciencia • Flexibilidad • Informática • Gramática • Organización • Liderazgo • Creatividad • Ética • Resiliencia • Autonomía • Congruente • Compromiso • Eficaz • Calidad • Matemáticas • Análisis	• Cultivos agrícolas • Elaboración de prendas de vestir • Emprendimientos	• Soportes contables • Atención al cliente • Registrar documentos • Registro de datos sistematizados • Unidades productivas
Gestión contable e información financiera	Técnico	• Atender clientes. • Desarrollar procesos de comunicación eficaces. • Elaborar declaraciones tributarias. • Elaborar información financiera. • Ejercer derecho fundamental. • Contabilización de operaciones y manejo de inventarios de materiales, equipos y elementos de las pequeñas y medianas empresas. • Efectividad de ejecución profesionales en las diversas ocupaciones que el programa alcanza.	• Resolución • Relaciones • Comunicación • Cooperación • Proactividad • Conciencia • Flexibilidad • Informática • Gramática • Organización • Liderazgo • Creatividad • Ética • Resiliencia • Autonomía • Congruente • Compromiso • Eficaz • Calidad • Matemáticas • Análisis	• Cultivos agrícolas • Elaboración de prendas de vestir • Emprendimientos técnicos	• Registro de operaciones comerciales y financieras • Técnico financiero • Informes de presupuestos • Análisis de clientes • Informe de planeación y ejecución de recursos.





Gestión empresarial	Tecnólogo	• Talento humano • Organizar eventos • Intervenir en la planeación organizacional • Contabilización • Manejo de inventarios • Emprendimiento	• Resolución • Relaciones • Comunicación • Cooperación • Proactividad • Conciencia • Flexibilidad • Informática • Gramática • Organización • Liderazgo • Creatividad • Ética • Resiliencia • Autonomía • Congruente • Compromiso • Eficaz • Calidad • Matemáticas • Análisis	• Cultivos agrícolas • Elaboración de prendas de vestir • Emprendimientos técnicos	• Actividades de mercadeo • Dirigir talento humano • Propuestas de mejoramiento del ambiente organizacional • Supervisor • Gerente
Asistencia en organización de archivos	Técnico	• Alimentar base de datos • Digitalizar documentos de archivos. • Gestionar procesos de la cultura emprendedora. • Organizar archivos de gestión. • Tramitar correspondencia.	• Resolución • Relaciones • Comunicación • Cooperación • Proactividad • Conciencia • Flexibilidad • Informática • Gramática • Organización • Liderazgo • Creatividad • Ética • Resiliencia • Autonomía • Congruente • Compromiso • Eficaz • Calidad • Matemáticas • Análisis	• Cultivos agrícolas • Elaboración de prendas de vestir • Emprendimientos técnicos	• Inventario documental • Asesor de archivo • Organizar documentos •
Comunicación comercial	Tecnólogo	• Manejo de contactos comerciales • Planear actividades de mercadeo • Establecer estructura de la compañía • Establecer sistemas de información • Negociar productos y servicios.	• Resolución • Relaciones • Comunicación • Cooperación • Proactividad • Flexibilidad • Informática • Gramática • Organización • Liderazgo • Creatividad • Resiliencia • Autonomía • Compromiso • Eficaz • Calidad • Matemáticas • Análisis	• Cultivos agrícolas • Elaboración de prendas de vestir • Emprendimientos técnicos	• Mercadeo • Publicidad • Talento humano • Comercio y servicio • Gestión de empresas • Gerencia



Fuente: elaboración propia

Tabla 17. Competencias en las que forman los programas del INTECO

Programa	Nivel de formación	Competencias técnicas	Competencias transversales	Curso de capacitación dirigido a la población reincorporada	Desempeño de los egresados
Asistente administrativo	Técnico	• Atención al cliente • Archivo • Contabilidad básica • Clima organizacional • Manejo de sistemas	• Resolución • Comunicación • Cooperación • Proactividad • Flexibilidad • Relaciones • Informática • Liderazgo • Creatividad • Ética • Compromiso • Eficaz • Calidad	• NR	• Cajero • Auxiliar contable • Recepción • Secretaria

Fuente: elaboración propia

Tabla 18. Competencias en las que forman los programas académicos del CETSCA

Programa	Nivel de formación	Competencias técnicas	Competencias transversales	Curso de capacitación dirigido a la población reincorporada	Desempeño de los egresados
Técnico contable	Técnico	• Manejo contable • Archivos • Manejo de código	• Comunicación • Flexibilidad • Relaciones • Organización • Creatividad • Ética • Servicio • Compromiso • Calidad • Matemáticas • Análisis	• NR	• Auxiliar contable • Cajero • Administrador
Auxiliar administrativo	Técnico	• Archivos • Registro de facturas • Ingresos, egresos	• Comunicación • Conciencia • Relaciones • Creatividad • Ética • Servicio • Compromiso • Eficaz • Calidad • Análisis	• NR	• Secretaria • Cajero • Auxiliar contable

Tabla 19. Competencias en las que forman los programas de la IE María Inmaculada

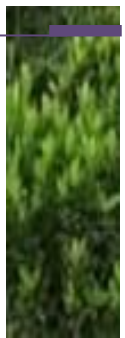
Programa	Nivel de formación	Competencias técnicas	Competencias transversales	Curso de capacitación dirigido a la población reincorporada	Desempeño de los egresados



Gestión empresarial	Técnico	• Gestión empresarial con la articulación con el SENA • Contabilidad y otras áreas en la que los sistemas sean de vital importancia. • Gestión ambiental.	• Flexibilidad • Organización • Liderazgo • Creatividad • Resiliencia • Autonomía • Compromiso • Eficaz • Calidad • Matemáticas	• NR	• NR

Fuente: elaboración propia





5. IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO

Las brechas de capital humano están referidas a los desajustes que pudieran existir entre "las competencias que tienen los trabajadores y buscadores de empleo frente a las competencias o cargos que necesitan las empresas" (MinTrabajo, 2023). La existencia de estos desajustes en un sector productivo entorpece las posibilidades de acceso y contratación de capital humano, repercutiendo en la competitividad, pudiendo traducirse en costos y pérdidas a las empresas que, al no poder suplir las vacantes requeridas, deben asumir los procesos de entrenamiento y hacer frente a las consecuencias de fenómenos como la alta rotación de personal.

El análisis de información para el sector comercio, consideró información obtenida de las empresas asentadas en el municipio de Fonseca, permitiendo identificar los escenarios en que su capital humano presenta brechas. Para ello, primero, se realizó el análisis cualitativo de perfiles requeridos por el sector comercio, con la aplicación de encuestas aplicadas a las empresas seleccionadas de forma aleatoria, a los que se indagó sobre los cargos del sector y las competencias asociadas a los cargos (funciones, conocimientos, habilidades y destrezas), así como las debilidades o falencias que se pudieran evidenciar en términos de competencias, nivel educativo, titulaciones exigidas, cursos complementarios, entre otros. seguidamente, fue identificada la oferta educativa y formativa y las instituciones que ofrecen los programas.

Con el análisis de esta información fueron establecidos los perfiles requeridos por la demanda laboral y la oferta de formación existente, programas clave para la productividad laboral y perfiles que no cuentan con los programas de formación en el municipio.

5.1. BRECHAS DE CANTIDAD

Los estudios de brechas de capital humano son importantes para saber en qué formar para el futuro y reducir las brechas entre la oferta y la demanda laboral (Mintic, 2021). En resumen, las brechas de cantidad se refieren a desbalances entre la oferta y la demanda por perfiles específicos, lo que puede deberse a un déficit de oferta o



demanda por programas de formación. Los estudios de brechas de capital humano son importantes para identificar estas brechas y tomar medidas para reducirlas.

Cuadro 2. Identificación de déficit de programas de educación y formación

Cargo	Nivel educativo requerido	Programa formación requerido	Instituciones de formación en el municipio	Instituciones que ofrecen programa	Déficit programa de formación (%)
Directores y gerentes de administración.	Profesional	Administrador de empresas	1	0	100
Asistente administrativo	Técnico o tecnólogo	Tecnología en gestión empresarial Técnico laboral en asistente administrativo Gestión empresarial	4	4	0
Oficinistas generales	Técnico o tecnólogo	Tecnología en comunicación comercial Técnico laboral en asistente administrativo	4	2	50
Vendedores y auxiliares de ventas en tiendas, almacenes y afines.	Técnico o tecnólogo	Tecnología en gestión empresarial Asistente administrativo Auxiliar administrativo	4	4	0
Técnicos de contabilidad, asistentes y afines	Técnico o tecnólogo	Gestión contable e información financiera Técnico contable	4	2	50
Empleados control de abastecimientos e inventario y de almacén	Técnico o tecnólogo	Gestión contable e información financiera Técnico contable	4	0	100
Secretarios generales	Técnico o tecnólogo	Técnico laboral en asistente administrativo Técnico laboral en auxiliar administrativo	4	3	75
Supervisores de oficina	Técnico o tecnólogo	Técnico laboral en asistente administrativo Técnico laboral en auxiliar administrativo Gestión empresarial	4	4	0
Cajeros de comercio	Técnico o tecnólogo	Técnico laboral en asistente administrativo Técnico laboral en auxiliar administrativo	4	3	25
Surtidores de estanterías	Bachiller	Bachiller	16	16	0
Aseadores de oficinas y otros establecimientos	Bachiller	Bachiller	16	16	0

Fuente: elaboración propia

De los 11 cargos analizados 6 (54,5%) presentan brecha de déficit de programas educativos requeridos, mientras, 5 (45,5%) no presentan. En cuanto a la modalidad de formación de los programas académicos, 1 (9,1%) es de estudios universitarios o profesional, correspondiente al programa de Administración de empresas, 8 (72,7%) son técnicos o tecnólogos y 2 (18,2%) son bachilleres.

Los cargos que presentan la mayor brecha de déficit de programa educativo requerido son el de administrador o gerente (100,0%), jefe de compras (100,0%), seguido por el de secretaria (75,0%), asesor comercial y auxiliar contable (50,0%).

5.2. BRECHAS DE PERTINENCIA

De la disparidad entre los contenidos de los programas educativos ofertados y las competencias de los cargos u ocupaciones, que demanda el sector comercio, se encontró que la totalidad de los cargos presentan brecha de pertinencia entre las

competencias que demanda el sector respecto a las que ofrecen los programas educativos. Estas fueron seleccionadas, conforme a información de los empresarios arrojando un número total de 18, como las más sobresalientes o, de otra forma, las más críticas (Gráfico 25), de estas se encontró que 15 son competencias transversales y 3 son competencias técnicas.

Las competencias técnicas más solicitadas para desarrollar las funciones de los cargos son: calidad (82,6%), resiliencia (40,7%) y organización (26,7%) (Gráfico 25). Las competencias transversales más solicitadas para desarrollar las funciones de los cargos son: creatividad (100,0%), matemáticas (97,7%), eficacia (95,3%), comunicación (90,7%), compromiso (89,5%), ética (87,2%), informática (73,3%), liderazgo (72,1%), proactividad (69,8%), conciencia (62,8%) y otras con menor participación (Gráfico 25).

Cuadro 3. Competencias frente a la oferta educativa

Competencias técnicas	Oferta educativa	Competencias transversales	Oferta educativa
Calidad		Creatividad	X
Resiliencia		Matemáticas	X
Organización		Eficacia	X
		Comunicación	X
		Compromiso	X
		Ética	X
		informática	X
		Liderazgo	X
		Proactividad	X
		Conciencia	X

Fuente: elaboración propia

En cuanto a las competencias transversales se encontró que las instituciones educativas y de formación dan respuestas a éstas, no obstante, no ocurre lo mismo con las competencias técnicas: calidad, resiliencia y organización.

5.3. BRECHAS DE CALIDAD

Las brechas de calidad están asociadas con la insatisfacción de los empresarios en cuanto al nivel de competencias por parte del capital humano disponible en el mercado laboral (ACIPET & CPIP, 2021). Para reducir las brechas de calidad, es necesario establecer mecanismos de realimentación cercana entre empresarios y formadores, de manera que se enfatice en las habilidades y competencias demandadas por el mercado.





Además, se debe transformar de manera rápida y oportuna los modelos formativos, los contenidos curriculares, los laboratorios y ambientes de aprendizaje y la preparación de los docentes (ACIPET & CPIP, 2021 y OIT & Mintrabajo, 2022).

Del total de los 11 cargos demandados, 6 presentan brecha de calidad, por la disparidad entre las competencias que demanda el sector comercio y las que ofrecen los programas educativos; estas fueron seleccionadas en un número de las 18 más críticas, de estas se encontró que 15 son competencias transversales y 3 son competencias técnicas.

Las competencias técnicas sobre las que los empresarios tienen mayor insatisfacción son: calidad, resiliencia y organización. Mientras, las competencias transversales sobre las que los empresarios tienen mayor insatisfacción son: creatividad, matemáticas, eficacia, comunicación, compromiso, ética, informática, liderazgo, proactividad y conciencia.

5.4. BRECHAS DE PERFILAMIENTO

Brechas de perfilamiento se refiere a la diferencia o distancia entre el perfil deseado de una competencia o puesto y el perfil real de una persona o grupo de personas. Estas brechas pueden ser identificadas y medidas a través de análisis de brechas del perfil profesional, los cuales permiten evaluar el nivel de desarrollo de una competencia con respecto al perfil deseado.

Cuadro 4. Matriz de brechas de perfilamiento

Cargo u oficio identificado por los encuestados	Nivel educativo requerido	Experiencia requerida (promedio) (meses)	Ultimo grado de estudios aprobado	Años de experiencia (promedio)	Brechas de perfilamiento por nivel de formación	Brechas de perfilamiento por experiencia laboral
Directores y gerentes de administración.	Profesional	18			X	X
Oficinistas generales	Técnico o tecnólogo	24			X	X
Vendedores y auxiliares de ventas en tiendas, almacenes y afines.	Técnico o tecnólogo	24	X	X		
Técnicos de contabilidad, asistentes y afines	Técnico o tecnólogo	24			X	X
Empleados control de abastecimientos e inventario y de almacén	Técnico o tecnólogo	24			X	X
Secretarios generales	Técnico o tecnólogo	24			X	X
Supervisores de oficina	Técnico o tecnólogo	24			X	X
Cajeros de comercio	Técnico o tecnólogo	24			X	X
Surtidores de estanterías	Bachiller		X		X	X

Aseadores de oficinas y otros establecimientos	Bachiller		X			

Fuente: elaboración propia



6. CONCLUSIONES

Los resultados del proceso de identificación de las brechas de capital humano en el sector comercio del municipio de Fonseca, luego de su análisis, dan lugar a una serie de conclusiones, que permitirán, más adelante, unas recomendaciones o propuestas de intervención.

En primera instancia, sobre las brechas de cantidad, los estudios profesionales y de formación para el trabajo y el desarrollo humano ofertados, no responden a la demanda del sector comercio, toda vez, que, de los 11 cargos analizados, 5 presentan déficit de programas educativos. Sin embargo, los programas que no presentan déficit no cuentan con certificados de calidad, lo que podría repercutir, primero, en reducir la motivación de los jóvenes para tomar estos cursos de formación, y segundo, insatisfacción por parte de los empresarios sobre el desempeño del personal contratado.

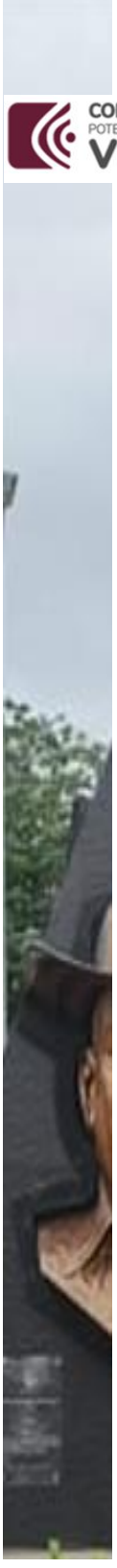
En cuanto a las brechas de pertinencia, se encontró que las competencias técnicas, destrezas y competencias transversales, requeridas para el desempeño en las vacantes ofertadas por las empresas del sector comercio, presentan alguna diferenciación por parte de los empresarios, encontrándose que la totalidad de los cargos presentan brecha de pertinencia entre las competencias que demanda el sector respecto a las que ofrecen los programas educativos.

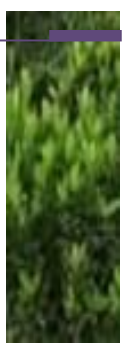
Respecto a las brechas de calidad identificadas en competencias técnicas son poco amplias, ya que, conforme a la opinión de algunos empresarios, el sector educativo forma en niveles técnicos y tecnólogos. Esto se ve reflejado, en que los empresarios requieren para los cargos identificados, en su mayoría, personal con formación en los niveles técnicos y tecnólogos, con conocimientos muy específicos, pero que no están explícitos en los programas académicos de las instituciones.

La brecha de perfilamiento muestra que para los cargos con requerimientos de técnicos o tecnólogos y profesionales no se cuenta con personal formado para desarrollar tales funciones, así mismo, tampoco poseen la experiencia necesaria. Salvo, en lo que corresponde a la demanda de bachilleres, que hay un número significativo.











BIBLIOGRAFÍA

ACIPET & CPIP. (2021). *Análisis de brechas de capital humano.* Asociación Colombiana de Ingenieros de Petróleos & Consejo Profesional de Ingeniería de Petróleos. https://acortar.link/ORuyFA

Alcaldía de Fonseca. (2020). *Análisis de situación de salud con el modelo de los determinantes sociales de salud.* Alcaldía de Fonseca.

Alles, M. (2017). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias.* Editorial Gránica.

APAZ & ARN. (2021). *Modelo preventivo de victimización y estigmatización de población en proceso de reincorporación.* Alianza para la Paz / Agencia para la reincorporación y la normalización. Retrieved 31 de mayo de 2023, from https://n9.cl/1rluh

ARN. (2023). *¿Qué es la reincorporación?* Retrieved 5 de junio de 2023, from Agencia para la Reincorporación y la Normalización, ARN: https://acortar.link/sk852F

Bonilla, E., Sierra, W., Gómez, L., Ortiz, Á., & Frías, E. (2017). *Calidad del empleo y condiciones laborales en el sector comercio, reparación, hoteles y restaurantes del Distrito Especial de Riohacha.* Riohacha, La Guajira: Editorial Uniguajira.

Borjas, G. (2020). *Labor Economics.* McGraw-Hill Education.

CAF. (2018). *Brechas de genero en América Latina: un estado de situación.* La Plata: CAF, Banco de Desarrollo de América Latina.

CCG. (2017-2020). *Actividad empresarial del departamento de La Guajira.* Cámara de Comercio de La Guajira. https://acortar.link/OdeIjN

CEPAL & MIDEPLAN. (2017). *El enfoque de brechas estructurales: análisis del caso de Costa Rica.* Santiago de Chile, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano: el nuevo papel del recurso humano en las organizaciones.* Editorial McGraw Hill Interamericana.



CONPES. (2016). *Política nacional de desarrollo productivo.* Bogotá, Colombia: Consejo Nacional de Política Económica y Social. Retrieved septiembre de 2023, from https://acortar.link/5WSzp5

CONPES. (2018). *Documento Conpes 3931: por un futuro.* Consejo Nacional de Política Económica y Social / Agencia para la Reincorporación y Normalización. Retrieved 31 de mayo de 2023, from https://n9.cl/tugib

Córdoba Alvarez, D. (2018). Responsabilidad social del gobierno colombiano con la población reincorporada. *Repositorio Universidad Militar Nueva Granada*. Retrieved 31 de mayo de 2023, from https://n9.cl/zv9c2

CPC, CAF & PNUD. (2014). *Lineamientos para la identificación y cierre de Brechas de capital humano para las apuestas productivas departamentales del país.* Bogotá Colombia: Punto aparte / Consejo Privado de Competitividad / Banco de Desarrollo de America Latina / Programa de las Naciones Unidas para el Desarollo.

CPC, CAF & PNUD. (2015). *Lineamientos para la identificación y cierre de Brechas de Capital Humano, para las apuestas productivas departamentales del país.* Bogotá, Colombia. Retrieved septiembre de 2023, from https://acortar.link/ixpF7o

Dane. (2023). *Cuentas nacionales*. Retrieved septiembre de 2023, from www.dane.gov.co: https://acortar.link/Y5McnH

Decreto 1075. (2015). *[Presidencia de la República] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.* Retrieved septiembre de 2023, from https://acortar.link/kguCsN

Decreto 128. (2003). *Por el cual se reglamenta la Ley 418 de 1997, prorrogada y modificada por la Ley 548 de 1999 y la Ley 782 de 2002 en materia de reincorporación a la sociedad civil.* Bogotá: Diario Oficial No. 45.073 de enero 24 de 2003. Retrieved mayo de 2023, from https://n9.cl/401ps

Fernandez Malo, Y. (2021). *Analisis de brechas de capital humano: catálogo de cualificaciones extraccion de petroleo y gas.* Bogota - Colombia: UPSTREAM.

Gontero, S., & Albornoz, S. (2019). La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en America Latina: experiencias y lecciones. *Macroeconomía del desarrollo*(199), 1-89.

IGAC. (2017). *Diccionario geográfico de Colombia.* Bogotá, Colombia: Instituto Geográfico Agustín Codazzi.

Jaramillo, M. (2023). *Análisis territorial de brechas entre la oferta y demanda formativa de educación superior universitaria y el desarrollo de un tablero que permita visualizar estas brechas y plantear recomendaciones...* Retrieved septiembre de 2023, from www.grade.org.pe: https://acortar.link/WT1MqV

Katz, R. (2018). *Capital humano para la transformación digital en América Latina.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL.

Ley 115. (1994). *Por la cual se expide la ley general de educación.* Diario Oficial No. 41.214, 8 de febrero de 1994. Retrieved septiembre de 2023, from https://acortar.link/FLPh2s

Ley 30. (1992). *Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.* Diario Oficial No. 40.700, de 29 de diciembre de 1992. Retrieved septiembre de 2023.

Mincit. (2023). *Política de Desarrollo Productivo*. Retrieved septiembre de 2023, from www.mincit.gov.co: https://acortar.link/AdmT64

Mineducación, Perú. (2019). *Resultados del Estudio de oferta y demanda para establecer la brecha de docentes por programa de estudios a nivel nacional y regional.* Retrieved septiembre de 2023, from http://www.minedu.gob.pe/: https://acortar.link/TDHzLo

Mintic. (2021). *Resultados del estudio de identificación y medición de brechas de capital humano: sector TIC.* Retrieved septiembre de 2023, from herramientas.datos.gov.co: https://acortar.link/taRTmT

MinTrabajo. (2017). *Metodología de identificación y medición de brechas de capital humano.* Retrieved septiembre de 2023, from www.mintrabajo.gov.co: https://acortar.link/dfTinY





MinTrabajo. (2020). *Los estudios de brechas de capital humano, nos llevan a saber en qué formar para el futuro": viceministro Andrés Uribe.* Retrieved septiembre de 2023, from www.mintrabajo.gov.co: https://acortar.link/0OHbWy

MinTrabajo. (2021). *Manual operativo para la identificacion de brechas.* Bogotá: Ministerio del Trabajo.

MinTrabajo. (2022). *Metodologia para identificacion y medicion de brechas de capital humano.* Subdirecion de analisis, monitoreo y prospectiva laboral: https://acortar.link/WghvnF

MinTrabajo. (2023). *Identificación y medición de brechas de capital humano*. Retrieved septiembre de 2023, from www.mintrabajo.gov.co: https://acortar.link/kLzi4J

OIT & Mintrabajo. (2022). *Identificación u medición de brechas de capital humano para el sector llantas en desuso.* Organización Internacional del Trabajo & Ministerio del Trabajo.

Ormet de Antioquia. (2021). *Perfilamiento ocupacional para población en proceso de reincorporación, basado en identificación y medición de brechas de capital humano en el sector de comercio en la ciudad de Medellín.* Observatorio del Mercado del Trabajo, Antioquia.

Ormet Nariño. (2021). *Perfilamiento ocupacional para población en proceso de reincorporación basado en identificación y medición de brechas de capital humano en el sector de turismo en el municipio de Tumaco, Nariño.* Ministerio del Trabajo. https://acortar.link/9AhpRD

Sierra, Y., Nino, D., & Chaparro, L. (2019). *Brechas de capital humano en el sector lacteos del departamento de Boyaca.* Boyaca: Gobernacion de Boyaca.

Vargas, F., & Garzoglio, L. (2017). *La brecha de habilidades en América Latina. Desencuentros y hallazgos.* Retrieved septiembre de 2023, from www.oitcinterfor.org (Organización Internacional del Trabajo): https://acortar.link/3Bq2Qa

Vásquez Roldán, J., López González, M., & Torres Gómez, E. (2020). Las ecuaciones de Mincer y el mercado laboral para los. *Espacios, Vol. 41*(No. 21), págs. 55-69. https://acortar.link/RJOAiP

Villota Martínez, N. (2017). *La oferta de trabajo [Tesis de doctorado].* Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales . https://acortar.link/nJ4dpO





Observatorio del Mercado Laboral de La Guajira

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

ALCALDÍA DE MAICAO

ALCALDÍA DE RIOHACHA

ALCALDÍA DE FONSECA

CÁMARA DE COMERCIO DE LA GUAJIRA