



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Convenio No.188

Plan Departamental de Empleo de Córdoba



JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN
Presidente de la República

RAFAEL PARDO RUEDA
Ministro del Trabajo

JUAN CARLOS CORTES GONZÁLEZ
Viceministro de Empleo y Pensiones

JOSÉ NOÉ RÍOS MUÑOZ
Viceministro de Relaciones Laborales

DIANA ISABEL CÁRDENAS GAMBOA
Directora de Generación y Protección de Empleo y Subsidio Familiar

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ DÍAZ
Subdirector (e) de formalización y protección del empleo
Asesor Viceministerio de Empleo y Pensiones
Dirección de Generación y Protección de Empleo y el Subsidio Familiar

**Equipo técnico de la Dirección de Generación
y Protección al Empleo y Subsidio Familiar**

**Fundación Panamericana para
el Desarrollo - FUPAD Colombia**

SORAYA OSORIO
Directora General

LUZ CRISTINA PINZÓN C.
**Directora de Relaciones Corporativas,
Comunicaciones y Desarrollo Social**

GLORIA NELLY ACOSTA
Directora de Desarrollo Socioeconómico

GLORIA ALICIA PINZÓN C.
Gerente de convenios de Desarrollo Socioeconómico

CARLOS PARRA
JOSE RAMÍREZ
SHARON PULIDO
SERGIO FELIPE AMAYA
SANTIAGO VELÁSQUEZ
Equipo de actualización

Actualización N° 1. Marzo de 2014

Edición y corrección de estilo
Isabella Recio
Periodista

Producción gráfica
Opciones Gráficas Editores Ltda.
Teléfonos: (1) 224 1823 – (1) 430 1962
www.opcionesgraficas.com

Índice de Contenido

Introducción	7
1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo de Córdoba.....	9
1.1. Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT	9
1.2. Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos	10
1.3. Caracterización socioeconómica departamental.....	10
1.4. Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo.....	11
1.5. Socialización del plan departamental de empleo	12
2. Caracterización socioeconómica general del departamento	12
2.1 Aspectos sociodemográficos	13
2.2 Entorno económico.....	17
3. Diagnóstico departamental del mercado laboral	21
3.1 Magnitud del empleo y el trabajo.....	22
3.2 Calidad del empleo y del trabajo	28
3.3 Estatus del empleo en grupos poblacionales vulnerables del departamento	31
3.4 Derechos laborales y conflictividad.....	36
4. Factores que afectan el mercado laboral en el departamento.....	39
4.1 Crecimiento económico y demanda.....	39
4.2 Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles.....	41
4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población	43
4.4 La demanda y la oferta laboral	44
4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales	45
5 Acciones en marcha para resolver problemáticas del mercado laboral en el departamento	46
5.1 Presencia institucional	46
5.2 Programas y proyecto en curso para promover el empleo.....	48
5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo	48
5.2.2 Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo.....	51
5.3 Coordinación institucional de las políticas laborales	54
6 Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo.....	56
6.1 Objetivo General.....	56
6.2 Objetivos específicos.....	56

6.3	Metas e indicadores.....	56
6.3.1	Metas de gestión.....	56
6.3.2	Metas de producto	57
7.	Ejes estratégicos y programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo	61
7.1	Proyecto Estratégico.....	61
7.2	Eje estratégico 1: Desarrollo y competitividad.....	63
7.3	Eje estratégico 2: Promoción y fortalecimiento de emprendimientos	71
7.4	Eje Estratégico 3: Formación y capacitación laboral	72
7.5	Eje estratégico 4: Intermediación laboral y colocación.....	73
7.6	Eje estratégico 5: Coordinación Institucional y fortalecimiento de capacidades institucionales.....	73
7.7	Eje estratégico 6: Fortalecimiento normativo y dialogo social	74
8.	Fuentes de financiación del Plan de Empleo	75
9.	Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo	73
10.	Recomendaciones	80
11.	Referencias Bibliográficas	81
12.	Anexos.....	83
Anexo N.º 1	83
Anexo N.º 2	84
Anexo N.º 3	85
Anexo N.º 4	95
Anexo N.º 5	97
Anexo N.º 6	98
<u>Anexo N.º 7</u>	Glosario	95

Índice de tablas

Tabla 1. Generalidades del departamento de Córdoba	12
Tabla 2. Datos básicos y contexto departamental de Córdoba	16
Tabla 3. Estructura de la población del departamento de Córdoba desde el punto de vista del mercado	30

Tabla 4. Ocupados por nivel de ingresos, Córdoba (2012)	31
Tabla 5. Principales indicadores de mercado laboral en el departamento de Córdoba para los jóvenes entre los 14 y 28 años	32
Tabla 6. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Córdoba	37
Tabla 7. Tasa de trabajo infantil (TTI) y tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar TTIA, cuarto trimestre de 2012	38
Tabla 8. Córdoba. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad General	41
Tabla 9. Sociedades constituidas según sector económico, 2010 - 2011	45
Tabla 10. Oferta institucional en el territorio	49
Tabla 11. Tejido institucional gremial de Córdoba	47
Tabla 12. Córdoba Emprende	52
Tabla 13. Programas, metas e indicadores de Córdoba	62

Índice de gráficos

Gráfico 1. Metodología de formulación del PDE	10
Gráfico 2. Habitantes por grupo de edades, pirámide poblacional 1993 – 2012	15
Gráfico 3. Córdoba y total Nacional Tasas específicas de fecundidad, 2005-2010 ... 16	
Gráfico 4. Córdoba y total Nacional Saldo Neto Migratorio por quinquenios	15
Gráfico 5. Tasa de crecimiento económico en Colombia y Córdoba a precios constantes 2005, años 2001- 2011	18
Gráfico 6. Participación de Córdoba en el PIB nacional	18
Gráfico 1. Córdoba, participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2001 -2012	20
Gráfico 2. Diagrama de dispersión del PIB per cápita y la tasa de crecimiento del PIB	22
Gráfico 9. Tasa global de participación, ocupación y desempleo Córdoba	22
Gráfico 10. TGP y TO, Nacional, Córdoba, Montería, 13 Ciudades (2001 - 2012)	24
Gráfico 11. TI, Nacional, Córdoba y Montería (2001 - 2012)	25

Gráfico 12. Posición relativa del departamento de Córdoba en TD	26
Gráfico 13. Posición relativa del departamento de Atlántico en TO.....	27
Gráfico 14. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Córdoba	28
Gráfico 15. Efecto participación y efecto demográfico en el mercado laboral de Córdoba.....	29
Gráfico 16. Tasa de subempleo subjetivo, Córdoba (2001 - 2012)	31
Gráfico 17. Ocupados por posición ocupacional, Córdoba y Montería (2012).....	32
Gráfico 18. Ocupados por rama de actividad, Córdoba y Montería (2012)	32
Gráfico 19. Informalidad laboral, Córdoba y otros departamentos (2012), e Informalidad laboral, Montería (2007 – 2012).....	33
Gráfico 20. Indicadores del mercado laboral y ocupados por posición ocupacional, pobres extremos Red UNIDOS, Córdoba (2012).....	36
Gráfico 21. Indicadores del mercado laboral y ocupados por tipo de ocupación	36
Gráfico 22. Distribución de los desocupados por rango de edad y distribución de los ocupados y desocupados por género, Córdoba (2012).....	38
Gráfico 23. Crecimiento del PIB Córdoba y Nacional (2001 – 2011 Pr).....	43
Gráfico 24. Ocupados por ramas de actividad económica, Córdoba y Montería (2012)	43
Gráfico 25. Registro mercantil por tipo de sociedad y clase de establecimiento y Unidades Económicas por tipo de actividad (2012).....	44
Gráfico 26. Participación número de unidades empresariales en el total nacional (2012).....	45
Gráfico 27. Cobertura por nivel de educación, Córdoba (2002 - 2011) y Participación por nivel superior de educación, Córdoba (2010)	46
Gráfico 28. Ocupados y desocupados por nivel educativo, Córdoba (2012)	46
Gráfico 29. Matriculados programas educación para el trabajo. Córdoba (2010 – 2013)	47
Gráfico 30. Vacantes por área, Córdoba 2012	48
Gráfico 31. Soporte institucional: Actores en el territorio	58

Introducción

Como resultado del Programa de Asistencia Técnica que se adelanta a nivel nacional, liderado por el Ministerio del Trabajo e implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo, FUPAD Colombia, se formuló este Plan Departamental de Empleo de Córdoba, correspondiente al período 2013 – 2018 con el objetivo de fortalecer las políticas públicas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos de las regiones.

Este documento ha sido desarrollado en el contexto de un acuerdo social y a través de un proceso consensuado, mediante el cual se aspira a definir, orientar y priorizar los objetivos, lineamientos, estrategias, acciones e instrumentos de corto, mediano y largo plazo para fomentar y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos en el departamento.

Para ello, se implementaron espacios de diálogo y concertación con los diferentes actores clave del proceso, tales como funcionarios de la nación (ministerios; Presidencia, Departamento Nacional de Planeación, DNP; Departamento para la Prosperidad Social, DPS; Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA; entre otros), alcaldes y delegados de los municipios de Córdoba y representantes de entidades territoriales, donde se discutieron y analizaron las barreras existentes en la generación de empleos de calidad, así como las oportunidades regionales para la disminución o eliminación de estas dificultades y el aprovechamiento de las posibilidades de emprendimiento productivo existentes.

Paralelamente, se llevaron a cabo reuniones y/o mesas de trabajo con actores del sector académico, asociaciones, representantes de gremios, ONG, organizaciones de base y sociedad civil, para fortalecer la investigación dirigida a diagnosticar de manera permanente y robusta, la dinámica productiva y laboral del departamento. Adicionalmente, se realizaron de manera periódica la revisión y la retroalimentación de las versiones preliminares del Plan y su contenido, con la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Planeación Departamental, quien preside la Mesa Técnica. Con la implementación de este Plan de Empleo se pretende contribuir a solucionar los principales problemas del mercado laboral de la región, realizar acciones que obedezcan a los lineamientos priorizados por los actores clave de la región y conocer los principales problemas de este mercado, los cuales están asociados a fenómenos como: los desequilibrios regionales y subregionales de oferta y demanda laboral, la capacidad de absorción de la población joven a las dinámicas de la demanda en el mercado laboral, la calidad del empleo, especialmente la informalidad y los ingresos insuficientes; el requerimiento de estrategias para mejorar el clima de inversión, la generación de nuevos emprendimientos y el fortalecimiento de los ya existentes, entre otros.

La identificación de los retos, oportunidades, capacidades y posibilidades efectivas de las regiones para proponer, promover y ejecutar iniciativas mancomunadas de los diferentes actores sociales y económicos, constituye el principal inconveniente que se intenta superar con la formulación concertada de los planes de empleo. La identificación de los factores asociados al desempleo y a la vulnerabilidad de grupos sociales específicos en

los ámbitos subregionales, así como el impulso decidido del sector empresarial para la generación de empleo formal de calidad, permite ampliar el espacio de oportunidades de la población activa de las regiones y contribuye al aumento del bienestar general del país.

Por tales razones, resulta importante potencializar las capacidades productivas de los departamentos, áreas metropolitanas y ciudades para generar empleo de calidad en los ámbitos formales de la economía.

En el primer capítulo del documento se describe el proceso metodológico utilizado para la formulación de este Plan de Empleo destacando los principales aspectos generados en torno a la investigación, participación y concertación del mismo. El segundo capítulo presenta un resumen del contexto socioeconómico regional, en el cual se caracteriza el entorno económico del departamento y se resaltan sus principales indicadores sociodemográficos junto con algunas de las problemáticas particulares que aquejan al departamento.

El tercer capítulo contiene un diagnóstico de la problemática laboral presente en el departamento bajo el análisis de la dinámica y calidad del empleo, la situación de algunos grupos especiales, el trabajo infantil y la vigilancia a la normatividad laboral. El cuarto capítulo hace referencia a los principales factores identificados como causas de la problemática laboral del departamento. En el capítulo quinto se presentan las acciones en curso que llevan a cabo las diferentes entidades públicas y privadas en el departamento para la generación y fomento del empleo.

En el capítulo sexto se plantean los objetivos, metas y estrategias del Plan Departamental de Empleo con lo que se espera atacar las principales problemáticas detectadas en el diagnóstico. En el capítulo séptimo se establecen estos ejes estratégicos y los programas y proyectos a formular, identificando los actores, las actividades a realizar y las metas propuestas en cada uno de ellos.

El capítulo octavo expone las fuentes de financiación del Plan Departamental de Empleo. En el noveno capítulo se presentan las actividades a realizar para garantizar el monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo. Finalmente, en el décimo y último capítulo se exponen las principales recomendaciones generadas en el desarrollo de este proceso de asistencia técnica, que se considera son necesarias para lograr una adecuada implementación y seguimiento de los ejes, programas y proyectos estratégicos aquí formulados. Al final se incorporan los anexos con alguna información utilizada en la elaboración de este documento.

1. Metodología para la formulación del Plan Departamental de Empleo de Córdoba

La formulación del Plan Departamental de Empleo de Córdoba fue un proceso desarrollado en varias etapas. Éstas establecieron una ruta lógica para la correcta validación, concertación y aprobación del PDE en todo el territorio departamental. En este capítulo se identifican las etapas y se presentan las diferentes acciones llevadas a cabo para la formulación y consolidación del PDE para el departamento.

1.1. Socialización del Programa de Asistencia Técnica – PAT

Durante la primera etapa, se realizó un proceso de sensibilización y socialización en el departamento dando a conocer entre los diferentes actores locales los propósitos del programa y su articulación al proceso en cada uno de los territorios. Se realizó a través de una reunión convocada por el Ministerio del Trabajo y la Gobernación de Córdoba. En la jornada se presentaron los principales objetivos, fases, alcances y productos esperados con esta intervención técnica.

En esta reunión, los participantes sugirieron adelantar mesas de trabajo en cada uno de los municipios priorizados para facilitar el acompañamiento y lograr los objetivos propuestos. Las mesas se programaron y desarrollaron con la participación de actores clave en cada uno de los municipios mencionados.

Gráfico 3. Metodología de formulación del PDE



Fuente: FUPAD

1.2. Reconocimiento territorial y mapeo de actores estratégicos

En esta parte se realizó un Mapeo de Actores, se convocó a actores representativos de la institucionalidad pública y privada a un primer encuentro donde se presenta el proyecto, se hacen contactos con funcionarios de la territorial del Ministerio del Trabajo, que hacen participe al proyecto de la subcomisión de políticas laborales y salariales. Luego, se convocó a dos reuniones más donde se comienza a recoger información de tipo primario, y a validar la información secundaria que al mismo tiempo se iba recabando. En esta fase se hicieron visitas focalizadas a algunos funcionarios, previa recomendación por parte de la territorial del Ministerio del Trabajo, durante estas visitas se aplicó un formato de entrevista en profundidad, sobre temas tales como las apuestas productivas, los principales problemas en materia de empleo, etc.

Los principales actores clave identificados en esta fase y con los cuales se conformaron posteriormente las mesas de trabajo son los siguientes:

Sector público:

- Ministerio del Trabajo
- Gobernación de Córdoba

Sector privado:

- Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO
- Cámara de Comercio de Montería
- Red ORMET
- Asociación de pequeños empresarios - ASDEMIN
- Fundación Mototaxistas

Otras entidades

- Central Unitaria de Trabajadores CUT - Córdoba
- Confederación General de Trabajo CGT – Córdoba
- Confederación de Trabajadores de Colombia CTC – Córdoba
- Organización Internacional del Trabajo OIT - Córdoba
- Corporación Universitaria del Caribe - CECAR

1.3. Caracterización socioeconómica departamental

Como base para la estructuración y formulación del Plan Departamental de Empleo del Córdoba se consolidó un documento de caracterización regional que resume los principales aspectos demográficas, sociales, económicos y del mercado laboral encontrados en el departamento. Para la construcción de este documento y la

identificación de las principales apuestas estratégicas y proyectos priorizados en cada región se utilizaron las siguientes fuentes de información:

- i. Análisis de fuentes secundarias disponibles en el contexto regional y local relacionadas con el tema de productividad, competitividad y empleabilidad. (Estudios públicos y privados)
- ii. Ejercicios cualitativos para determinar las percepciones de los diferentes actores del departamento relacionadas con la situación del empleo en el departamento y en cada una de las tres regiones seleccionadas. Para este ejercicio se desarrollaron actividades participativas tales como:
 - Presentación del “Café Conversación” con grupos seleccionados (sector público, privado y educativo).
 - Entrevistas a profundidad con algunos líderes de opinión de los diferentes sectores seleccionados (público, privado, gremios, fundaciones, etc.)

1.4. Definición del espacio institucional para la gestión del Plan Departamental de Empleo

El acercamiento al territorio para la ejecución del Plan Departamental de Empleo en el departamento de Córdoba y el desarrollo del Programa de Asistencia Técnica se realizó a través de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Córdoba liderada por la Cámara de Comercio de Montería y el Observatorio Regional del Mercado del Trabajo – ORMET de Córdoba, espacios en los cuales concuerdan varios actores clave para la gestión de la política pública de empleo en el departamento y que son considerados apropiados para articular y aunar esfuerzos para la implementación y seguimiento del PDE.

- **Subcomisión de concertación de políticas salariales y laborales**

Dentro de este espacio se encuentran diferentes actores públicos y privados cuya secretaría técnica esta delegada a la OIT y coordina sus acciones y se congrega mensualmente en la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.

- **Observatorio del Mercado Laboral de Córdoba**

Dentro de este espacio se cuenta con varias entidades que tienen injerencia en materia de empleo para el departamento entre los que encontramos Universidad Pontificia Bolivariana UPB, Universidad Cooperativa de Colombia UCC, Corporación Universitaria del Caribe CECAR, Universidad de Córdoba, Universidad del Sinú, ASDEMIM, FENALCO, GANACOR, SENA, DPS, Cámara de Comercio de Montería, COMFACOR, Alcaldía de Montería Y la Gobernación de Córdoba.

Con los ejercicios participativos del “Café Conversación” y las entrevistas a profundidad mencionados en el punto anterior se identificaron y validaron algunos de los proyectos que fueron incluidos en el Plan Departamental de Empleo de Córdoba. Sin embargo, en el proceso continuo de relacionamiento territorial, desarrollado en el marco del PAT, se identificaron algunos espacios de participación y concertación presentes en el departamento, para articular la implementación y el seguimiento del Plan de Empleo.

1.5. Socialización del plan departamental de empleo

Una vez definido y conceptualizado, el Plan Departamental de Empleo fue socializado en una mesa de trabajo con la mayoría de los actores clave participantes del proceso y que hacen parte de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del departamento para luego ser entregado en forma protocolaria a la Gobernación del departamento de Córdoba.

2. Caracterización socioeconómica general del departamento

En este apartado se presenta una caracterización socioeconómica general del departamento de Córdoba. El objetivo es dar una mirada global y actualizada a los principales rasgos de la economía de este departamento y de su población, así como a la evolución en el mediano plazo de algunos indicadores clave (tabla 1) para comprender sus particularidades en el contexto de la economía colombiana y brindar así un soporte cuantitativo para el diseño y aplicación de iniciativas con impacto territorial.

Tabla 1. Generalidades del departamento de Córdoba

Variables e indicadores	Montería	Córdoba	Nación
Población (proyección 2012)	422.198	1.632. 637	46'581.823
Porcentaje población urbana (proyección 2012)	76,90%	52,40%	76%
Porcentaje poblacional rural (proyección 2012)	23,10%	47,60%	24%
Tasa media de crecimiento poblacional (exponencial) 2010-2015*	-	15,43	11,48
Saldo neto migratorio interdepartamental y total para la nación*	-	-17.377	-661.151
Participación de la población en el total nacional (con base en el Censo 2005)	0,70%	3,50%	100%
PIB per cápita a precios corrientes (2012)	-	7'193.271	13'500.280
Índice de desigualdad de Gini (2012)	-	0,542	0,54
Población con necesidades básicas insatisfechas, junio de 2012	44,5%	59,1%	27,78%
Incidencia de la pobreza (2012)	-	60,2	34,1%
Incidencia de la pobreza extrema (2012)	-	27,3	10,4%
Tasa de analfabetismo (2012)	12,10%	17,60%	9,6%
Años promedio de educación (2012)	-	6,2	6,9
Cobertura en salud 2012	-	87,90%	89,4%
Tasa de desempleo (promedio anual 2012)	12,5%	11,7%	10,4%

Fuente: DANE. Proyecciones de población a 2012 con base en Censo 2005 y Gran Encuesta Integrada de Hogares 2012. * Corresponde a los datos de crecimiento quinquenal calculadas por el DANE.

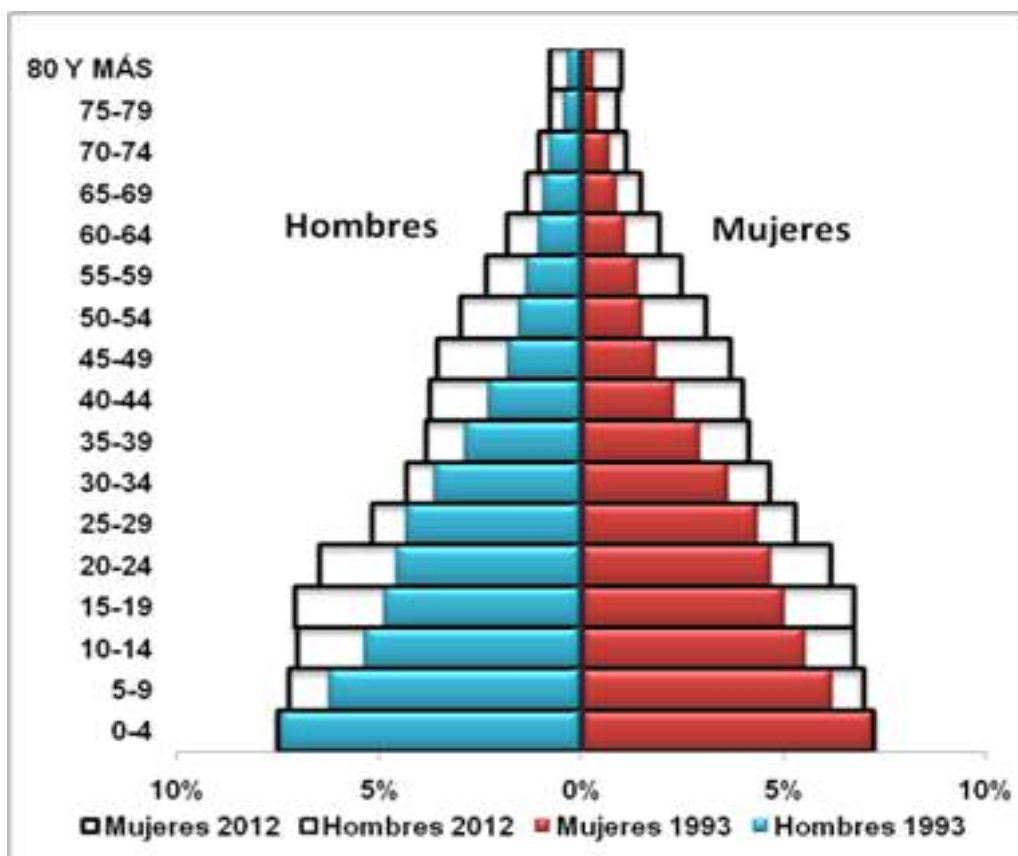
2.1. Aspectos sociodemográficos

El departamento de Córdoba se encuentra ubicado en la Región Caribe del noroccidente colombiano. Para el año 2012 la población total fue estimada en 1.632.637 habitantes. El 47,6% de estos se encuentran en la zona rural o resto del departamento, y el 52,4% en zonas de cabecera, siendo en este aspecto bastante diferente al promedio nacional en el que solo el 24% habita en la zona rural. La ciudad de Montería su capital tenía una población de 422.198 personas, que representaban cerca del 25,8% del total de la población del departamento. Estos datos indican que no hay una concentración importante de población en una sola ciudad como es el caso de otros departamentos del país. Para el quinquenio 2010-2015 la tasa de crecimiento poblacional va estar por encima del promedio nacional.

En cuanto a los municipios con mayor extensión en el departamento están Tierralta, Montería y Ayapel con 4.728 Km², 3.141 Km² y 2.098 Km² respectivamente. En número de habitantes Montería tiene una participación del 25,8% seguido de los municipios de Sahagún y Loricá con una participación de 8,4% y 7,9% sobre el total de la población.

El gráfico 2 muestra la distribución de la población de Córdoba según grupos quinquenales de edad y género en los años de 1993 y 2012. La evolución de la población de este departamento da cuenta de pocos cambios. Todavía se conserva la estructura de una población joven. Los grupos de 0 a 9 años todavía representan los más importantes en términos de su peso relativo, pero al mismo tiempo se ha producido un aumento considerable en los grupos de 10-24 años. Los aumentos para los otros grupos de edad han sido más bien moderados.

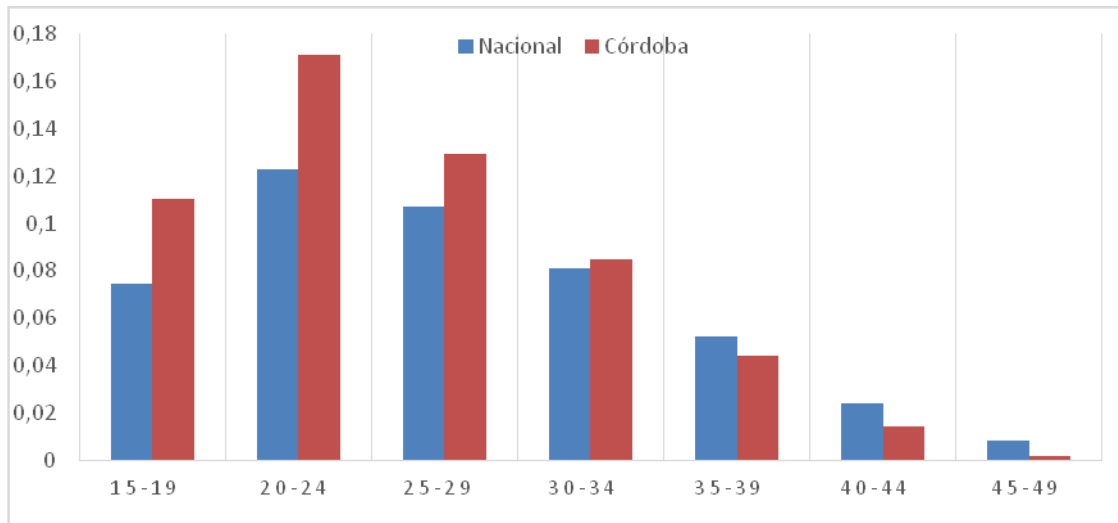
Gráfico 4. Habitantes por grupo de edades, pirámide poblacional 1993 – 2012



Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

Las tasas de fecundidad para el departamento son más altas que para el total nacional en casi todos los grupos de edad. La diferencia entre las tasas específicas de fecundidad a nivel departamental versus las de nivel nacional es más grande en el grupo de 20 a 24 años, pero también es importante la desviación en los casos de los grupos de 15-19 y 20-24. En el caso de los grupos de edad más avanzados las tasas específicas de fecundidad muestran por el contrario una menor tasa y una desviación menor de los resultados.

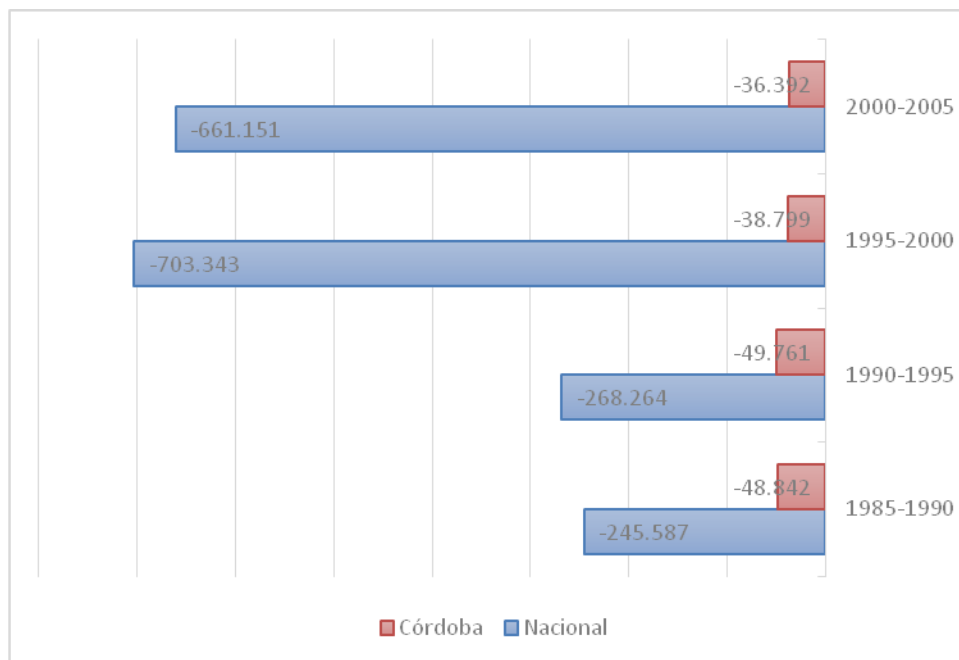
Gráfico 5. Córdoba y total nacional tasas específicas de fecundidad, 2005-2010



Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005.

En términos de la dinámica migratoria presente en el departamento, Córdoba ha presentado el patrón típico de región expulsora neta de población, visto a través del saldo neto migratorio por quinquenios como se muestra en el gráfico 4. Aunque en términos absolutos la dimensión de la expulsión se ha reducido ligeramente entre 1995 y 2005, la magnitud sigue siendo bastante alta con respecto a otros departamentos del país.

Gráfico 6. Córdoba y total nacional saldo neto migratorio por quinquenios.



Fuente: DANE. Proyecciones departamentales de población a 2012 con base en el Censo 2005

Las condiciones de vida de la población de Córdoba se pueden observar a partir de los indicadores consignados en la tabla 1. El PIB per cápita del departamento es de apenas 7,1 millones, frente a 13,5 para el total nacional lo que posiciona al departamento como uno de bajos ingresos. Estos bajos ingresos se reflejan igualmente en los más altos porcentajes de población con necesidades básicas insatisfechas, y en la incidencia de la pobreza y la pobreza extrema. Incluso en la capital, Montería, presenta un porcentaje de población con NBI más alto que el promedio nacional. En términos de la distribución de la riqueza generada por el departamento, el índice de Gini para ingresos es casi tan alto como para el total nacional.

La tasa de analfabetismo en el departamento se encuentra muy por encima del total nacional, en 17,6%, no obstante los años de educación no presentan una diferencia tan alta. En cobertura en salud el departamento no presenta desviaciones que puedan considerarse importantes frente al total nacional.

La empleabilidad en el departamento, medida a través de la tasa de desempleo, es bastante precaria. Tanto el departamento como su capital presentan tasas de desempleo superiores al total nacional.

Adicionalmente, la tabla 2 presenta otra serie de indicadores que permiten caracterizar a la población de Córdoba y de su capital. En esta tabla se observan las tasas de cobertura por niveles educativos en el departamento. En primaria, la cobertura en el departamento es bastante amplia pero hay todavía un porcentaje considerable de niños y niñas que no asisten a una institución educativa. Los demás niveles educativos muestran resultados poco alentadores.

La tasa de asistencia en educación secundaria es más baja en el departamento que en el total nacional, e igualmente para la educación media y superior. Esta última es incluso más baja que el promedio nacional en la capital del departamento. Lo que implica el que las tasas de cobertura educativa sigan estas tendencias es que los bajos niveles educativos que presenta actualmente el departamento no se están resolviendo en esta dirección.

En cobertura en salud, según el régimen al que pertenecen las personas afiliadas en el departamento y en su capital, se observa un muy alto porcentaje de personas en régimen subsidiado, lo que constituye otra cara de los bajos ingresos que se reciben en el departamento.

Tabla 2. Datos básicos y contexto departamental de Córdoba

DATOS BÁSICOS Y CONTEXTO REGIONAL			
POBLACIÓN			
	Montería	Córdoba	Nación
EDUCACIÓN			
Tasa de cobertura por niveles educativos			
Primaria:	0,98	93,2	89,4

Secundaria:	77,1	68,8	72,3
Media:	43,9	37,2	42,5
Superior:	17,6	17,6	37,2
SALUD			
Porcentaje de afiliados a salud por régimen			
Contributivo:	35,4	18,9	46,5
Subsidiado:	63,6	80,3	52,6
Especial:	1	0,8	0,9
SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS			
Cobertura en Acueducto:	97	85	88
Cobertura en Alcantarillado:	61	52	74,1
Cobertura en Aseo:	90	84	77
Suscriptores de Energía Eléctrica:	100.420	342.892	10.312.421
Suscriptores de Gas Natural:	67.494	147.404	461.1866

Por último, la cobertura de servicios públicos domiciliarios es bastante alta en lo que respecta al acueducto y el aseo. La principal carencia se da en el caso de la cobertura en alcantarillado que presenta porcentajes mucho más bajos que a nivel nacional tanto en la capital como en el departamento.

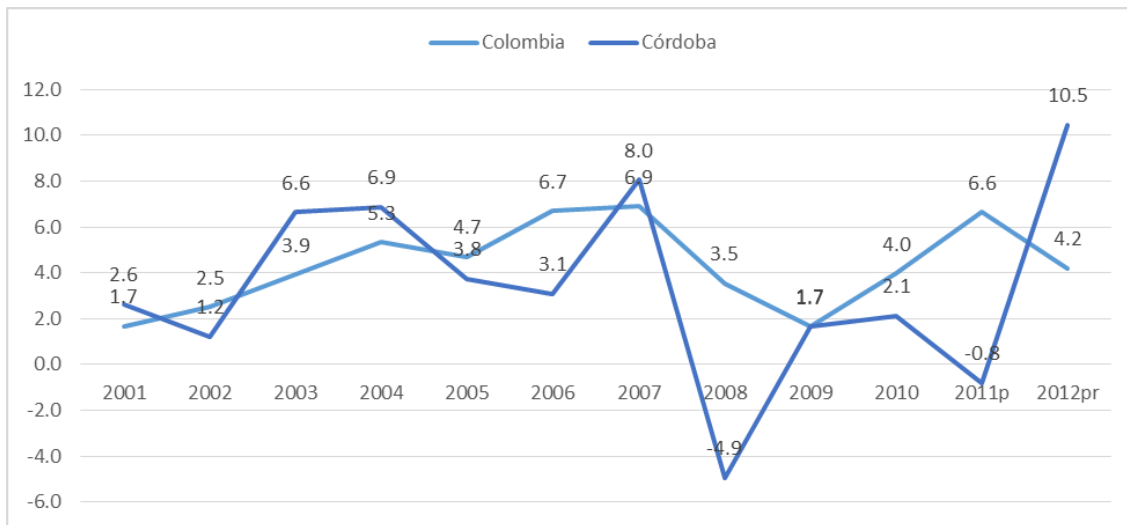
2.2. Entorno Económico

En términos del desempeño económico reciente, como se puede observar en el gráfico 5 a través de la tasa de crecimiento del PIB departamental en comparación con la tasa correspondiente al total nacional, Córdoba presenta fuertes variaciones.

En el departamento entre el periodo de 2001 a 2011 se ha presentado una serie de incrementos interanuales del PIB departamental que entre 2001 a 2004 superó el crecimiento total del país,

Sin embargo en el año 2008 se presentó un decrecimiento del Producto de -4,8% con respecto al año inmediatamente anterior. Adicionalmente se dio una leve recuperación que alcanzó el promedio nacional entre 2009 a 2010, sin embargo nuevamente la actividad económica del departamento continúa con presentando un panorama menos alentador para el 2011.

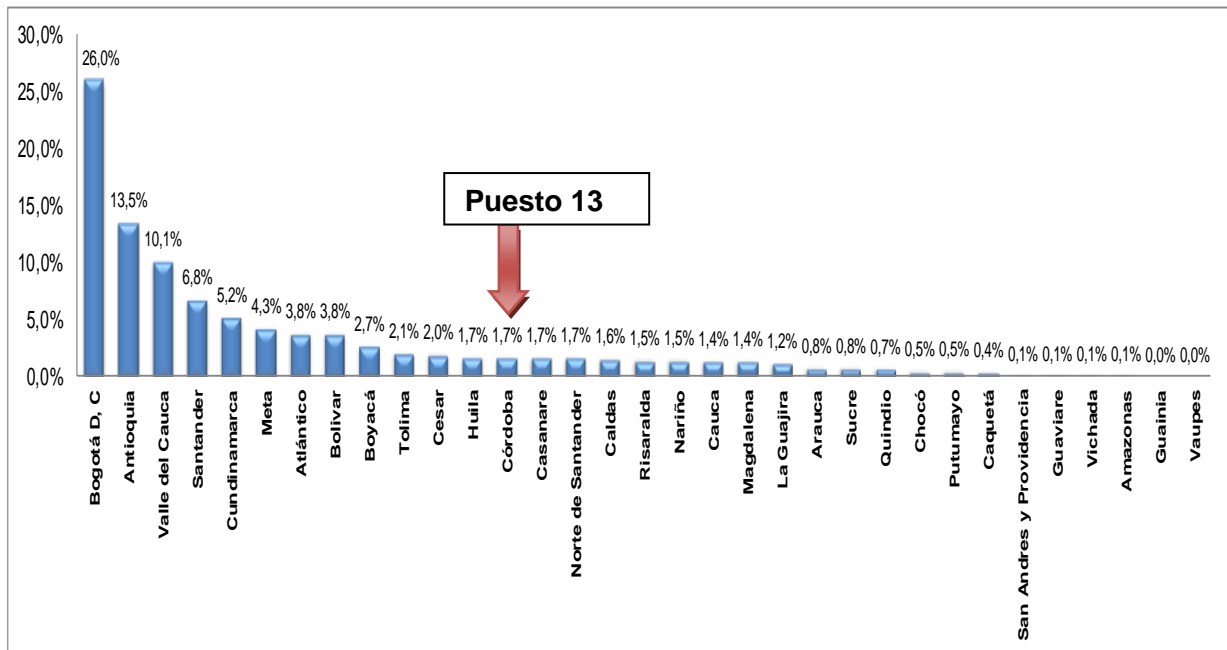
Gráfico 7. Tasa de crecimiento económico en Colombia y Córdoba a precios constantes 2005, años 2001- 2011



Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

En el gráfico 6 se muestra la contribución o la participación de cada departamento en el PIB nacional. El departamento de Córdoba ocupa el puesto 13, con una contribución al PIB departamental de apenas el 1,7%, similar a los pesos de departamentos como Huila y Casanare.

Gráfico 8. Participación de Córdoba en el PIB nacional

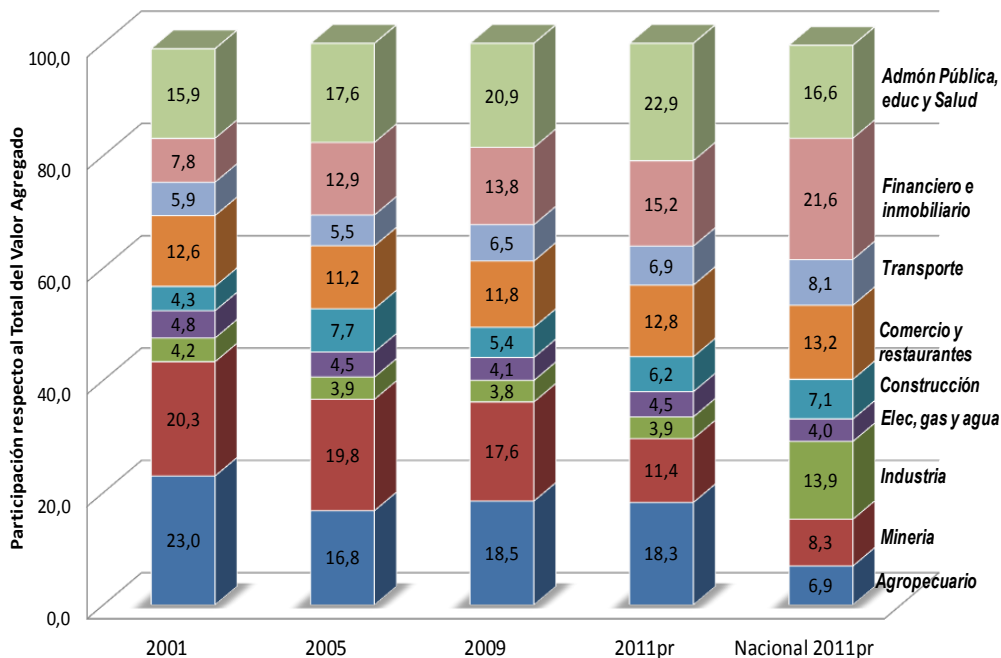


Fuente: DANE. Cuentas Departamentales, 2013

La actividad económica en el departamento de Córdoba puede caracterizarse también a partir de la participación de los diferentes sectores económicos en el PIB departamental, y la evolución de esta composición en el tiempo. Como se observa en el gráfico 7, actualmente el principal sector de la economía de Córdoba lo constituyen las actividades de la administración pública, la educación y la salud con el 22,9%. Esta proporción ha venido creciendo en los últimos años. Otras actividades de importancia en el departamento son la agricultura, que representa el 18,3% del PIB departamental, un peso muy superior al que tiene este sector en la economía nacional, e igualmente en el caso del sector minero que también tiene importancia en la economía del departamento, aunque con una tendencia decreciente. El sector financiero e inmobiliario es otro de los sectores de mayor importancia en el departamento y que ha venido ganando participación en los últimos años.

En el caso del sector industrial, la participación en el departamento es mucho más baja que en el total nacional, aunque se ha mantenido relativamente estable en los últimos años, al igual que el sector de la electricidad, gas y agua.

Gráfico 9. Córdoba, Participación porcentual departamental del valor agregado por grandes ramas de actividad económica, precios corrientes 2001 -2012



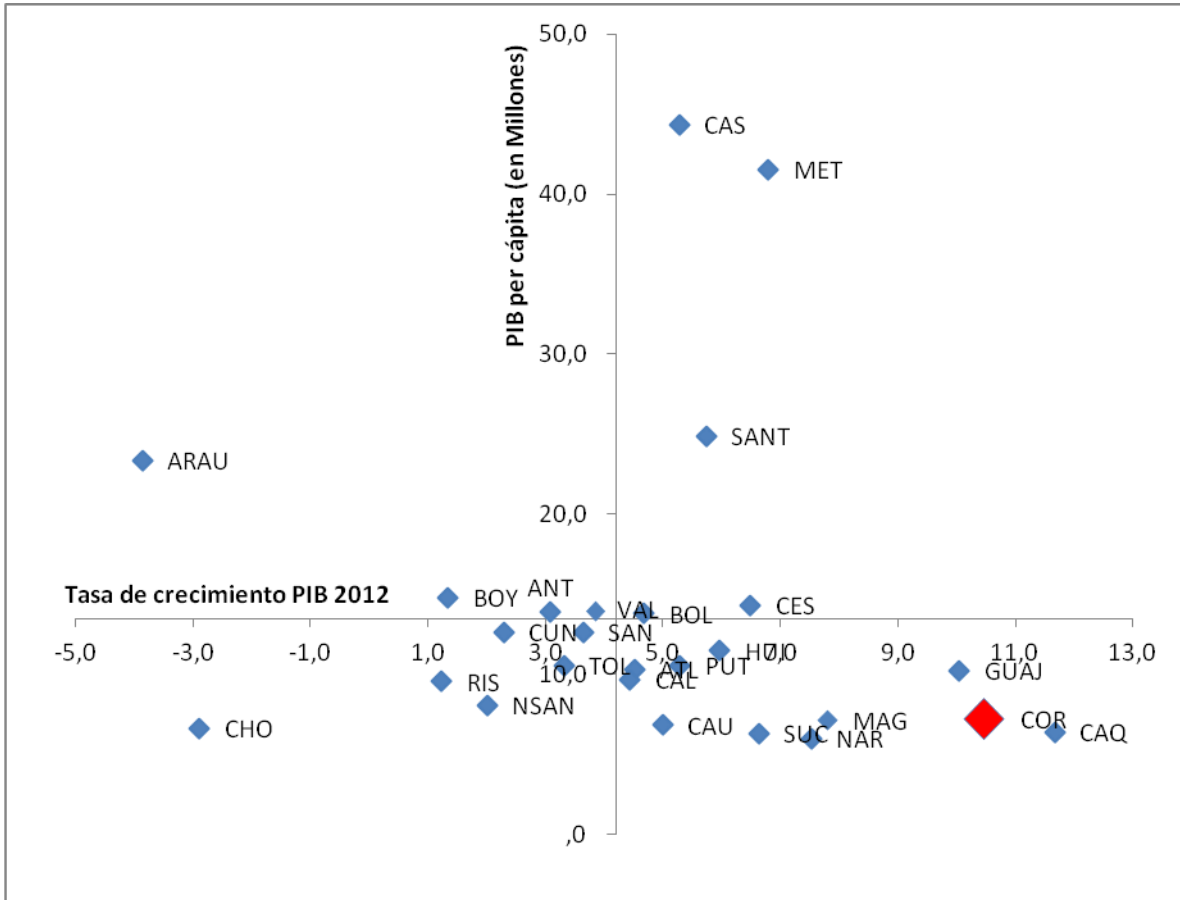
Fuente: DANE. Cuentas departamentales, 2013 (Admón., educ., salud, Elect., Minería)

Finalmente, en esta sección, se muestra la posición relativa del departamento de Córdoba frente al resto de los departamentos en términos de las tendencias de crecimiento del PIB y el valor alcanzado en el PIB per cápita (en millones de pesos).

El gráfico 8 de cuatro cuadrantes muestra que el departamento se ubica muy cerca de los promedios nacionales (en el vértice del gráfico aparece la tasa de crecimiento del PIB en el eje horizontal y el PIB por persona del país en el eje vertical). De acuerdo con los cálculos a partir de las cuentas departamentales, el PIB per cápita (PIBpc) del país llegaba a \$13,7 millones en 2012 (aproximadamente US7.630 dólares) y una tasa de crecimiento real promedio del PIB de 4,7%, mientras que el departamento de Córdoba alcanzó en este mismo año un crecimiento muy superior al nacional de 10,5% y un PIBpc de \$7,1 millones, inferior al del país. Por tal razón su ubicación en la parte inferior derecha, bastante alejado del vértice. Esta posición implica que el crecimiento del departamento ha sido muy superior a la media nacional, pero persiste un bajo PIB per cápita comparado con el nivel nacional. El departamento se asemeja en su comportamiento a los departamentos de La Guajira y Caquetá.

Llama la atención la distancia que toman casi la totalidad de los departamentos frente a Casanare, y Meta, que por sus patrones de especialización en el sector de extracción los ubica en el cuadrante superior derecho con PIBpc por encima de los \$40 millones de pesos. Vale la pena anotar que al calcular el promedio del país sin estos dos departamentos, el PIBpc llega a los \$11,3 millones (aproximadamente unos US 6.277 dólares en 2012).

Gráfico 10. Diagrama de dispersión del PIB per cápita y la tasa de crecimiento del PIB



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DANE. Cuentas departamentales, 2013

3. Diagnóstico departamental del mercado laboral

Para la conformación del diagnóstico del mercado de trabajo del departamento de Córdoba, se utilizaron fuentes primarias y secundarias de información dentro del contexto regional y nacional, en las que se logra representar de forma coherente el comportamiento de los distintos componentes y principales determinantes de la actividad y fluctuaciones de este mercado.

Como principales fuentes de consulta se encuentran: (1) la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2012, anual departamental; (2) el Informe de Coyuntura Regional ICER, DANE; y (3) la Línea Base de Red UNIDOS. Además de estos documentos, las fuentes de información estadística relevantes para los análisis de indicadores de mercado laboral provenientes del DANE, la Encuesta de Trabajo Infantil, el Boletín de la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento de 2012; y el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

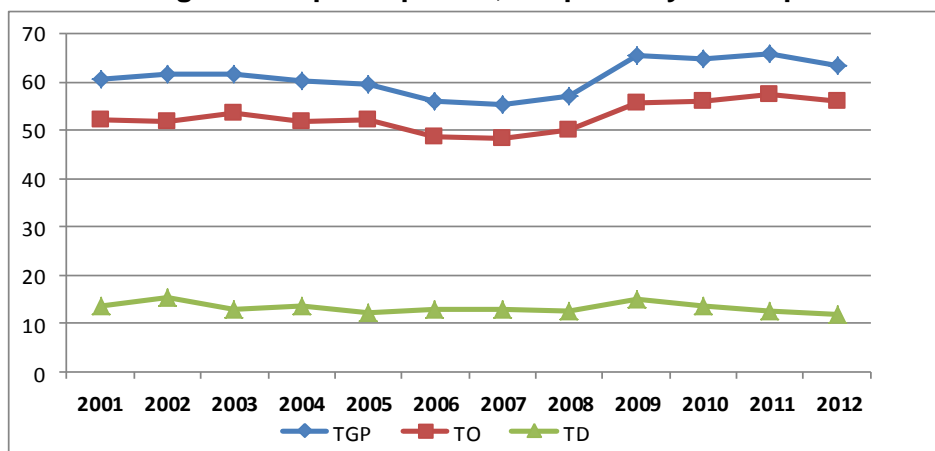
Sobre la base de la información se identificaron, caracterizaron y analizaron las principales problemáticas y mejores oportunidades de cada zona del departamento para priorizar las líneas de acción estratégicas apuntando al crecimiento y la generación de empleo, a mejorar la igualdad de oportunidades y reducir la pobreza, a contribuir a la consolidación de la paz y al incremento de la seguridad, a contribuir a la sostenibilidad ambiental y mejorar las capacidades institucionales de la región y el país.

En ese orden de ideas, sobre el mercado laboral de Córdoba se encontró que los principales limitantes del mercado laboral están relacionados con: poco dinamismo en los sectores económicos, dificultad para emprender negocios de oportunidad, disminución de las remesas, niveles de formación laboral poco adecuados a la demanda laboral y a la vocación productiva del departamento, desajustes entre demanda y oferta laboral y limitaciones en la inspección, vigilancia y control.

3.1 Magnitud del Empleo y el Trabajo

Si se analiza de forma detenida el gráfico presentado a continuación, se puede observar que la participación laboral representada por la tasa global de participación - TGP durante el período 2001 – 2012 estuvo por encima de la demanda laboral, representada por la tasa de ocupación TO. Para el año 2012, la TGP superó a la TO en 7,4 puntos porcentuales, es decir, que mientras que la población económicamente activa – PEA para el departamento ascendió a 790.000 personas, la población ocupada solo fue de 697.000, por lo tanto, la brecha que queda correspondiente a 93.000, corresponden a los desempleados. Existe un hecho importante y es que tanto la oferta como la demanda laboral siguen una misma tendencia, donde el año con la menor tasa global de participación y de tasa de ocupación fue 2006, y el año con las mayores tasas 2009. En cuanto a la tasa de desempleo – TD para Córdoba, ésta tuvo un comportamiento relativamente estable en el período 2001 - 2012, donde la tasa osciló entre el 11% y el 16%; cabe destacar que desde 2009 la tasa de desempleo en el departamento tiende a disminuir al pasar de 14,9% a 11,7% en 2012.

Gráfico 11. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de Córdoba



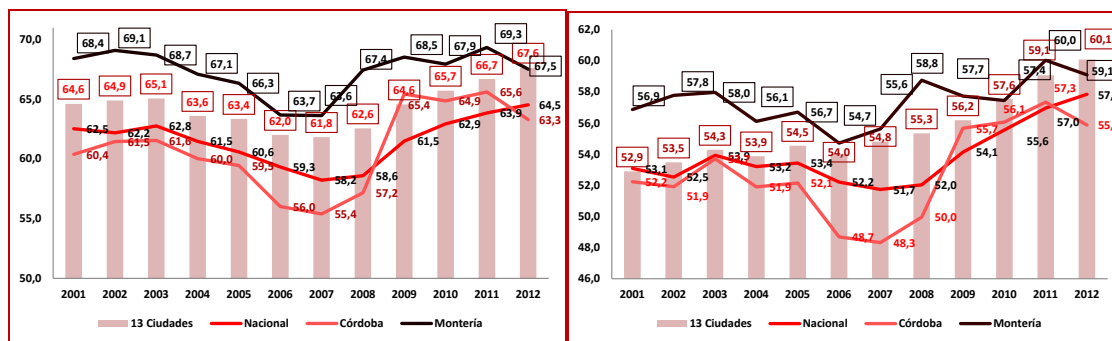
Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2012

Si se compara la TGP nacional y la del departamento de Córdoba en el período 2001 - 2012, se puede decir que hasta el año 2008, la participación laboral en el departamento estuvo por debajo de las tasas registradas a nivel nacional; sin embargo en el año 2009, la tendencia cambia, siendo la TGP de Córdoba mayor que la nacional, situación que termina en el año 2012, cuando la TGP nacional fue de 64,5%, es decir 1,2 puntos porcentuales por encima de la departamental.

Cuando se analiza la TGP de Montería y se compara con la de las 13 Ciudades, se puede ver que la participación laboral en el municipio siempre supera a la de las 13 Ciudades, salvo en el año 2012, donde la TGP de las 13 Ciudades fue de 67,6%, es decir 0,1 punto porcentual por encima de la de Montería. Cabe destacar que la población económicamente activa – PEA de Montería representa en promedio el 22,0% de la PEA del departamento, es decir la quinta parte de la oferta laboral de Córdoba está en Montería, siendo la capital altamente urbanizada. Para el año 2012, el 76,9% de la población del municipio vive en la cabecera, en este sentido las políticas de empleo deben centrarse al menos en Montería en el fomento de actividades de comercio y servicios que son las que agrupan mayor porcentaje de personal ocupado (el 61,3%). Para el resto del departamento las políticas de empleo deben estar centradas en las actividades agropecuarias que es la rama de actividad que más agrupa personal ocupado (30,6%).

La TO a nivel nacional estuvo por encima de la del departamento de Córdoba entre 2001 y 2008, luego de 2009 a 2011 la TO cordobesa fue mayor que la nacional. Para 2012 la TO a nivel nacional vuelve a estar por encima de la del departamento en 1,9 puntos porcentuales, siendo la de Córdoba de 55,9%. Para el caso de Montería la TO siempre estuvo por encima de la registrada en las 13 Ciudades, a excepción de los años 2010 y 2012, para este último año la TO de las 13 Ciudades fue de 60,1%, mientras que la de Montería de 59,1%. Los ocupados en Montería representan en promedio para el período 2001-2012 el 21,7% del total departamental. Cabe destacar que tanto la TGP, como la TO de Montería son más altas que las registradas a nivel nacional, a las registradas en el departamento y en las 13 Ciudades, lo cual es indicio que el mercado laboral municipal es más dinámico que en el resto de territorios analizados.

Gráfico 12. TGP y TO, Nacional, Córdoba, Montería, 13 Ciudades (2001 - 2012)



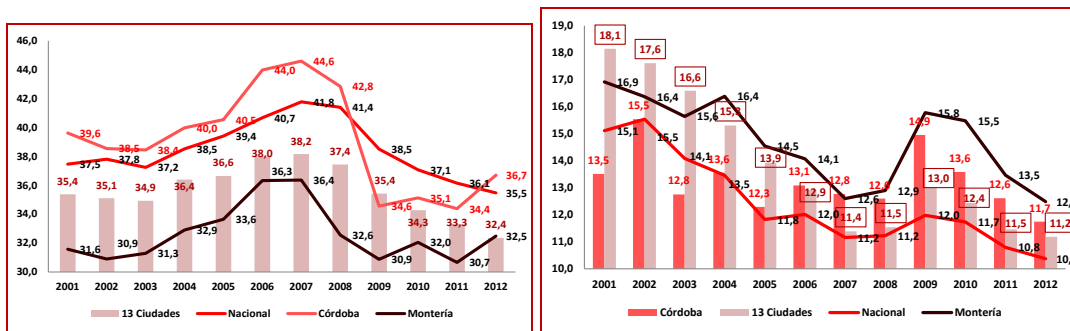
Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

La tasa de inactividad TI a nivel nacional, departamental, municipal y de las 13 Ciudades tuvo un comportamiento similar entre 2001 y 2012, este comportamiento consistió en un incremento desde principios del período hasta la mitad del mismo, y luego una caída casi permanente hasta 2012 (en Córdoba y Montería la TI se incrementó entre 2011 y 2012). Los inactivos a nivel nacional pasaron de 11.030 millones en 2001 a 12.690 millones en 2012. En Córdoba estos pasaron de 398.000 en 2001 a 458.000, en la capital del departamento se incrementaron entre 2001 y 2012 en 20.000 personas, al pasar de 62.000 en 2001 a 82.000 en 2012.

En las 13 ciudades, las cifras de inactivos pasaron de 4.772 millones a 5.376 millones entre 2001 y 2012. En Montería los inactivos se dedican principalmente a estudiar (el 47,1% de los inactivos en promedio para el período) y a oficios del hogar (el 38,0% de los inactivos en promedio para el período); a nivel nacional, los inactivos se dedican principalmente a oficios del hogar y en segundo lugar a estudiar (el 43,1 y 39,5% respectivamente de los inactivos en promedio para el período de estudio).

Teniendo en cuenta todo lo anterior se puede decir que uno de los principales problemas del mercado de trabajo en Córdoba tiene que ver con el poco dinamismo, en el sentido que hay baja participación laboral y demanda de trabajo, si se compara con el comportamiento de los indicadores a nivel municipal.

Gráfico 13. TI, Nacional, Córdoba y Montería (2001 - 2012)

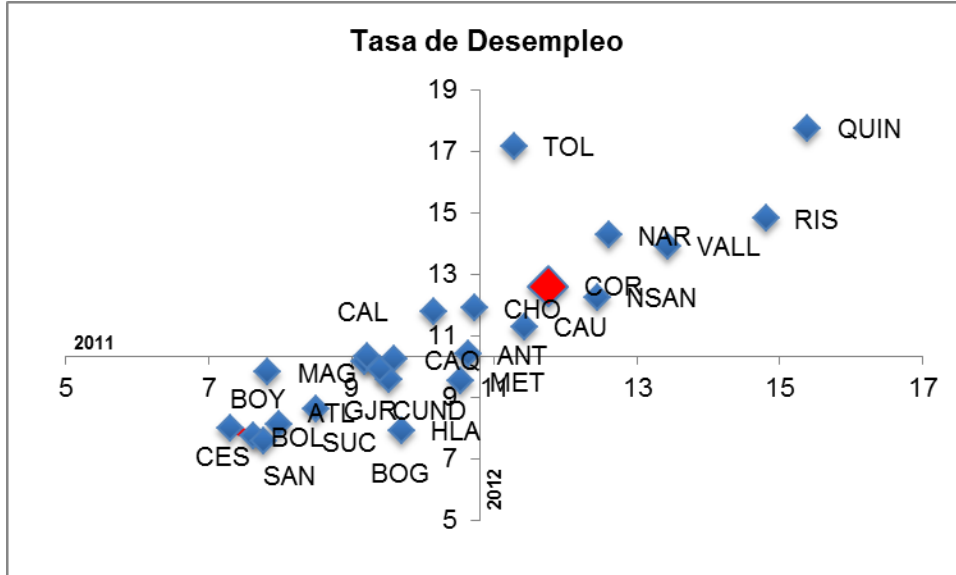


Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Ahora bien, al observar la posición relativa del departamento de Córdoba frente al promedio nacional y al resto de departamentos, se puede ver claramente en los siguientes gráficos la situación en materia de desempleo. El siguiente gráfico clasifica a los departamentos en cuatro cuadrantes, definidos por la intersección de los promedios nacionales de la tasa de desempleo en los años 2011 (eje horizontal) y 2012 (eje vertical). De tal manera, que aquellos departamentos que se encuentran en el primer cuadrante (zona superior derecha), son aquellos que presentaron altas tasas en los dos años objeto de comparación. Córdoba aparece así, junto con Norte de Santander, Nariño, Valle del Cauca, Cauca y Risaralda, como uno de los que persiste en índices de desocupación por encima del promedio nacional. Tal y como se pudo observar con anterioridad, las tasas de

desempleo de Córdoba en 2011 y 2012 fueron de 12,61% y 11,74%, respectivamente, frente a tasas de desempleo del país del orden del 10,4% en este último año.

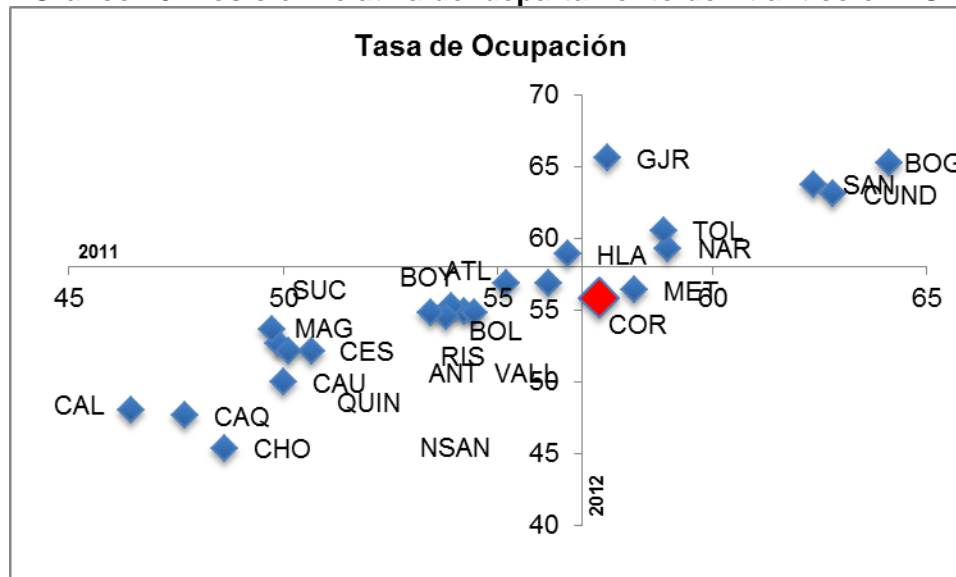
Gráfico 14. Posición relativa del departamento de Córdoba en TD



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012

Si se compara ahora las tasas de ocupación (utilizando de manera análoga al gráfico anterior, un punto de referencia en los valores del agregado nacional) se observa que Córdoba aparece ubicado en el cuadrante inferior derecho, el cual concentra a los departamentos con tasas de ocupación por debajo del promedio nacional en 2011 y por encima del mismo en 2012.

Gráfico 15. Posición relativa del departamento de Atlántico en TO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012

Para el estudio un poco más detallado de la oferta y la demanda laboral del departamento, a continuación se descompone la variación interanual del número de desocupados desde el año 2001 al año 2012. Para tal propósito se utiliza la expresión de descomposición en la que la magnitud entre corchetes representa el efecto oferta laboral y ΔO la variación en el número de ocupados¹.

$$\Delta D = [(\Delta TGP * PET_0) + (\Delta PET * TGP) + (\Delta TGP * \Delta PET)] - \Delta O$$

Esta ecuación permite apreciar cada uno de los efectos que aporta a la oferta laboral y el balance final cuando se considera el lado de la demanda en la dinámica del mercado de trabajo. Cada uno de estos efectos se detalla a continuación:

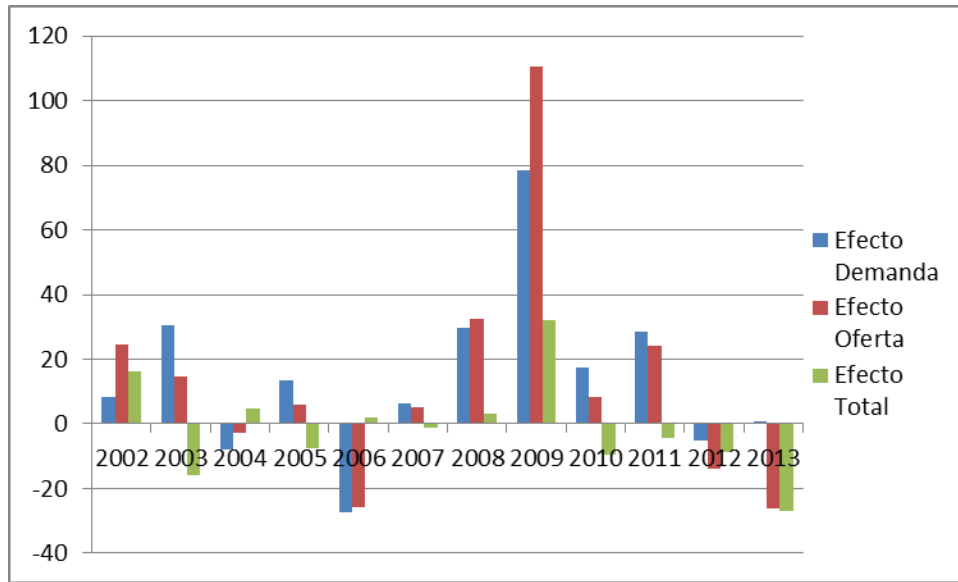
- Efecto total (ΔD): cambio en el desempleo de un período a otro.
- Efecto participación ($\Delta TGP * PET_0$): muestra los cambios atribuibles a las variaciones en la participación laboral.
- Efecto demográfico ($\Delta PET * TGP$): mide la variación en la PET y que puede provenir de las dinámicas de crecimiento vegetativo o de las dinámicas migratorias.
- Efecto combinado ($\Delta TGP * \Delta PET$): capta ambos efectos al tiempo y en los cálculos tiende a ser pequeño.
- Efecto de la demanda laboral (ΔO): mide la dinámica de la ocupación entre dos periodos.

La utilidad de este ejercicio estriba en que permite detectar las fuentes de variación de la desocupación, mide la magnitud de cada uno de los efectos y coadyuva a diagnosticar las tendencias predominantes en determinados periodos.

Los cálculos de los dos efectos agregados de oferta y demanda laboral para el departamento de Córdoba, se pueden apreciar en el gráfico 14. Durante el período analizado se observan variaciones importantes de la oferta laboral, fundamentalmente en los años 2006 y 2008, y un crecimiento absoluto sobresaliente en 2009, años en los que precisamente el efecto de la demanda laboral también varió en una proporción alta, generando así un efecto neto bastante alto en el comportamiento de la desocupación. En el año 2009, de acuerdo con los cálculos obtenidos a partir de la GEIH, los cerca de 32.069 nuevos desempleados surgen por la alta magnitud de la oferta laboral, que superó la dinámica de la ocupación entre los años 2008-2009.

¹ Esta expresión se obtiene a partir de tasa global de participación, $TGP_t = PEA_t/PET_t$, medida en el momento t, de tal manera que $PEA_t = TGP_t * PET_t$, y como $PEA_t = D_t + O_t$, entonces $D_t = TGP_t * PET_t - O_t$. Así, luego se obtiene el incremental total de la expresión, la cual descompone la variación del número de desocupados de un período a otro entre los efectos de oferta y demanda laboral.

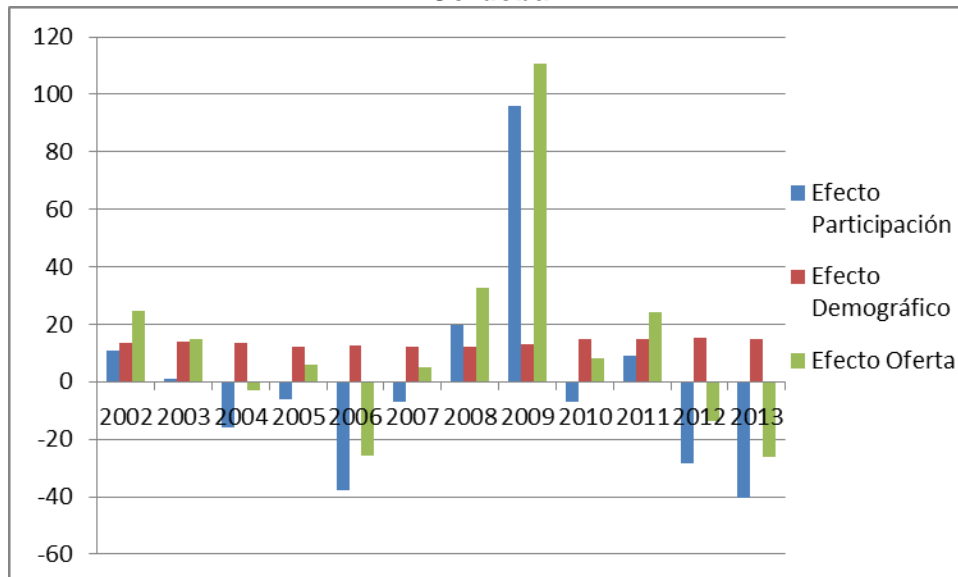
Gráfico 16. Efecto oferta y efecto demanda en el mercado laboral de Córdoba



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2012

Al observar los datos del año 2012 se pudo ver que el número de personas que salió de la población desempleada registrada en la GEIH fue de 8.611 personas. Esto se explica por un ligero mayor dinamismo de la oferta laboral (Δ oferta = -13.816 personas), respecto a la demanda laboral (Δ O = -5.205 personas), la cual presentó una importante contracción respecto al período inmediatamente anterior debido predominantemente a la caída en la participación en el mercado de trabajo. El gráfico 15 muestra los subcomponentes de la oferta laboral.

Gráfico 17. Efecto participación y efecto demográfico en el mercado laboral de Córdoba



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2012

3.2 Calidad del empleo y del trabajo

En la siguiente tabla se describe la estructura poblacional desde el punto de vista del mercado laboral del departamento de Córdoba.

Tabla 3. Estructura de la población del departamento de Córdoba desde el punto de vista del mercado

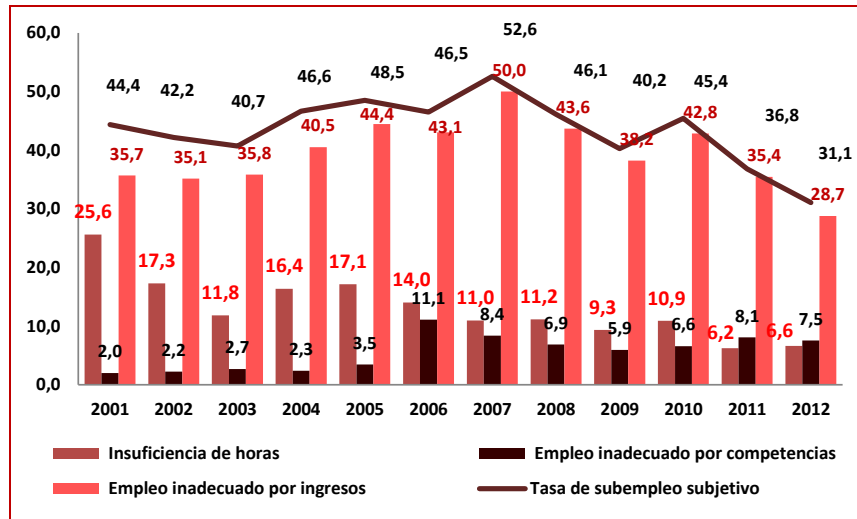
Numeral 1. Estructura general. Año 2012							
PT - Población Total 1.632.650	Part % al total nacional 3,6	PET - Población en Edad de Trabajar		PEA - Población Económicamente Activa		OCUPADOS	
		1.247.726		789.749		697.012	
				Participación [PT]	0,48	DESOCUPADOS	
		Participación [PT] 0,76		Participación [PET] "TGP"		92.737	
				Pobla. Económ. Inactiva		Tasa de desempleo 11,7 Tasa de informalidad 87,0 Tasa de subempleo subjetivo 31,1 Tasa Global de Participación 63,3	
				457.977			
Participación [PT]	0,28						
Participación [PET]		0,37	Tasa de Trabajo Infantil (TTI) "Montería"		6,3		
Población < 10;12 años		Participación [PT] 0,24		Tasa de Trabajo Infantil ampliada por oficios del hogar (T		9,9	
384.924							

Numeral 2. Estructura de los ocupados								
						697.012		
2.1 Participaciones del departamento		2.3 Posición ocupacional			2.4 Por ramas de actividad			
Respecto a	Part %	Descriptiva	Número	Part %	Descriptiva	Part %		
A la Población Total	42,7	Emp. particular	118.309	17,0	No informa	0,0		
Población en Edad de Trabajar	55,9	Emp. gobierno	22.283	3,2	Agricultura	30,6		
A la P.E.A.	88,3	Emp. domestico	33.325	4,8	Minas y canteras	1,1		
		Cuenta propia	369.597	53,0	Industria	13,2		
		Patron o empleador	37.819	5,4	Electric.-gas-agua	0,5		
2.2 Por género		T. familiar S. R.	68.778	9,9	Construccion	4,9		
Descriptiva	Número	Part %	T. S. R. en Empresas	4.376	0,6	Comercio	20,6	
Total	697.012	100	Jornalero o Peon	41.788	6,0	Transp. y comunic.	8,4	
Hombres	433.208	62,2	Otro	738	0,1	S. financieros	0,5	
Mujeres	263.805	37,8			Actividades inmob.	2,5		
				Servicios		17,7		
2.5 Nivel educativo			2.6 Tipo de ocupación			2.7 Por ingresos laborales		
Clase	Número	Part %	No informa	Número	Part %	No informa	Número	Part %
Ninguno	97.135	13,9	Profesionales y técnicos	46.104	6,6	Menor 0,5	304.213	43,6
Primaria incompleta	111.092	15,9	Directores y funcionarios Pú	4.881	0,7	0,5 a 1	167.532	24,0
Primaria completa	110.674	15,9	Personal Admon	33.375	4,8	1 a 1,5	85.001	12,2
Secundaria incompleta	129.071	18,5	Comerciantes y vendedores	114.384	16,4	1,5 a 2	18.401	2,6
Secundaria completa	167.601	24,0	Trab. de los servicios	100.344	14,4	2 a 4	35.535	5,1
Superior incompleta	33.917	4,9	Trab. Agropecuarios y fores	212.279	30,5	Más de 4	13.198	1,9
Superior completa	47.523	6,8	Trab. y operadores no agríc	181.790	26,1			
No informa	0	0,0						

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Anual por departamento 2012. Diseño: FUPAD

Subempleo: Según cifras del DANE, aunque el subempleo en Córdoba ha disminuido, sigue siendo relativamente alto; donde la mayor parte de los que se consideran subempleados manifiestan como principal causa de su situación, que el empleo que tienen es inadecuado por ingresos, los ingresos son demasiado bajos para las actividades que tienen que desarrollar. La tasa de subempleo subjetivo pasó en Córdoba de 44,4% en 2001 a 31,1% en 2012.

Gráfico 18. Tasa de Subempleo Subjetivo, Córdoba (2001 - 2012)



Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Nivel de ingresos: Según datos de la GEIH del DANE - 2012, el promedio de ingresos en Córdoba es de \$453.215, por debajo del salario mínimo mensual para Colombia durante este año que fue de \$566.700 y del promedio de la Región Caribe que fue de \$570.077, lo cual indica signos de informalidad laboral. Del total de ocupados en el departamento el 67,7%, es decir, alrededor de 471.000 personas recibieron ingresos mensuales de menos de la mitad hasta un salario mínimo legal vigente.

Según reportes del DANE en 2012 el 60,2% de los cordobeses son pobres y el 27,3% pobres extremos; en Montería el porcentaje de pobres y pobres extremos fue de 37,9% y 6,3% respectivamente, siendo una de las trece áreas metropolitanas con mayor porcentaje de pobres (ocupó el primer puesto de porcentaje de pobres en las 13 Ciudades y el segundo puesto de porcentaje de pobres extremos).

Cabe resaltar que los ocupados que ganan menos de un salario mínimo por definición no son formales (no se puede tener un contrato laboral por menos de un SMLMV), lo que implica que existe una alta informalidad en Córdoba, donde el mercado laboral formal no refleja realmente la dinámica laboral del departamento.

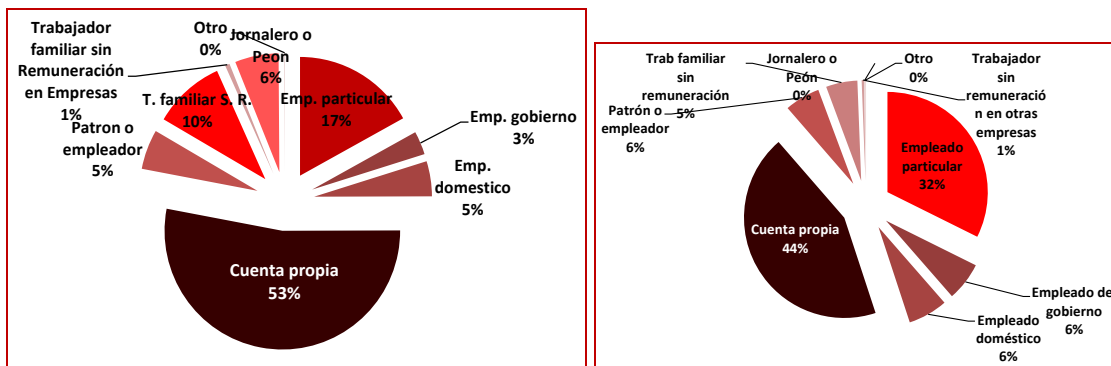
Tabla 4. Ocupados por nivel de ingresos, Córdoba (2012)

Ocupados por Ingresos Laborales		
	Número	Participación %
No informa	73.132	10,5
Menor 0,5	304.213	43,6
0,5 a 1	167.532	24,0
1 a 1,5	85.001	12,2
1,5 a 2	18.401	2,6
2 a 4	35.535	5,1
Más de 4	13.198	1,9

Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Posición ocupacional y tipo de ocupación: El DANE considera trabajadores informales a “ii) empleados domésticos; iii) jornalero o peón; iv) trabajadores por cuenta propia excepto los independientes profesionales...” (Guataquí, García y Rodríguez, 2011, Página 2). A la luz de la anterior definición se podría pensar que tanto el mercado laboral del departamento de Córdoba como de su capital Montería, está altamente informalizado, debido a que según los datos del DANE, del total de ocupados en Córdoba para el año 2012, el 53,0% son cuenta propia, y se desempeñan como trabajadores agropecuarios, empleados domésticos y vendedores. Para el caso de Montería, el 44,0% de los ocupados son cuenta propia o empleados particulares de la rama de actividad de servicios y comercio. Cabe destacar que para el caso de Colombia el porcentaje de cuenta propia en el total de ocupados para el mismo año es del 42,9%.

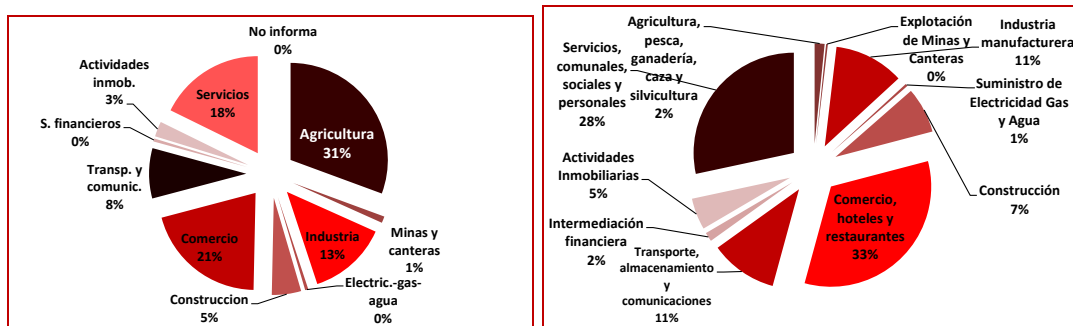
Gráfico 19. Ocupados por posición ocupacional, Córdoba y Montería (2012)



Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Se puede decir que tanto la economía como el empleo en Córdoba y Montería se han tercerizado, en el sentido que el sector terciario es el que tiene más participación en el PIB departamental (según cuentas nacionales el sector terciario en el PIB departamental representa el 56,3% para Córdoba en 2011), y además es el que genera más empleo. En Córdoba el 39% de los ocupados está en las ramas de actividad de comercio y servicios; en Montería el 61% de los ocupados está en estas ramas, mientras que a nivel nacional el 45,7% se desempeña en estas actividades.

Gráfico 20. Ocupados por rama de actividad, Córdoba y Montería (2012)

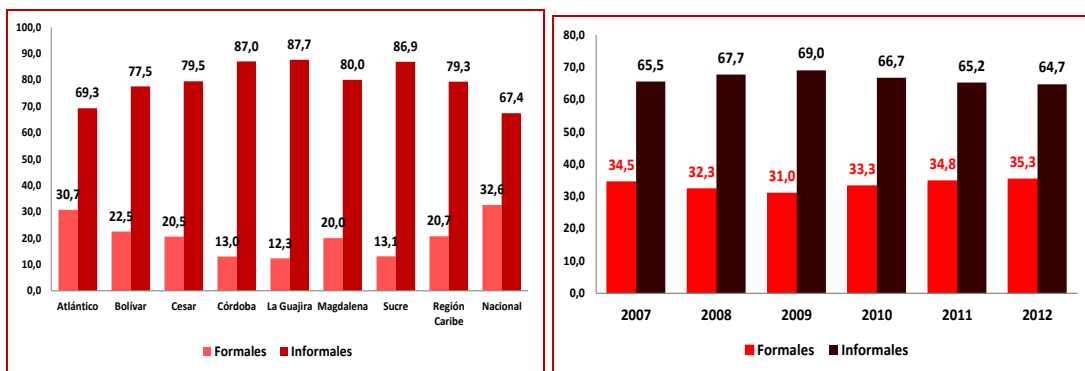


Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Informalidad: Según datos del DANE 2012, el 87,0% de los ocupados en Córdoba es informal, es decir, no cotiza a pensión; lo cual, es una cifra bastante alta si se compara con el total nacional y todos los departamentos de la región Caribe. Cabe destacar que el departamento de la región con mayor tasa de informalidad es La Guajira, seguido muy de cerca por Córdoba y Sucre. Los departamentos con menos informalidad son Atlántico y Bolívar. La Región Caribe tiene una tasa mayor de informalidad que el promedio nacional. Para el año 2012 en Montería el 67,4% de los ocupados es informal, siendo este indicador menor en 0,8 puntos porcentuales que en 2007.

Teniendo en cuenta todo lo anterior se puede decir que el empleo en el departamento y en el municipio es precario, teniendo en cuenta que son informales de acuerdo al nivel de ingresos al tipo y posición ocupacional, así como al hecho que la mayoría no cotiza para pensión; por lo tanto la calidad es un tema prioritario en la agenda de empleo.

Gráfico 21. Informalidad Laboral, Córdoba y otros departamentos (2012) e Informalidad Laboral, Montería (2007 – 2012)



Fuente: Ministerio del Trabajo. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

3.3 Estatus del empleo en grupos poblacionales vulnerables del departamento

Jóvenes: como se puede observar en la tabla que se detalla a continuación, la tasa de participación en el departamento de Córdoba para los jóvenes entre 14 y 28 años registra un valor del 56,1% por debajo del total nacional que es del 59,2%. De manera más específica lo que se observa es que para los hombres la tasa de participación es mayor en la zona rural tanto para el departamento (un 66,7% frente a un 66,5% en la zona urbana) como para el total nacional (74% frente a un 66,4%). Para las mujeres se tiene un comportamiento inverso, es decir, la tasa de participación es mayor en la zona urbana, con valores de 50,9% en el departamento y 53,6% en el total nacional.

Tabla 5. Principales indicadores de mercado laboral en el departamento de Córdoba para los jóvenes entre los 14 y 28 años

		Córdoba			Total Nacional		
		Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Tasa de Participación	Hombres	66,5	67,3	66,8	66,4	74	68,2
	Mujeres	50,9	32,1	45,4	53,6	37,5	50,1
	Total	58,6	50,5	56,1	59,9	56,7	59,2
Tasa de Informalidad	Hombres	43,9	63,6	50,3	29,7	70,5	40,9
	Mujeres	34,1	55,9	38,5	23,4	62,1	29,7
	Total	40	61,6	46,1	27	68,2	36,5
Tasa de Ocupación	Hombres	55,3	57	55,9	55,8	68,6	58,8
	Mujeres	35,8	22	31,8	40,4	28,8	37,9
	Total	45,4	40,2	43,8	48	49,7	48,4
Tasa de Desempleo	Hombres	16,8	15,3	16,4	16	7,4	13,8
	Mujeres	29,6	31,5	30	24,6	23,3	24,4
	Total	22,5	20,3	21,9	19,9	12,4	18,3
Subempleo Subjetivo	Hombres	78	94	83,2	57,8	64,3	59,6
	Mujeres	71,4	81,5	73,4	59,9	63,9	60,5
	Total	75,4	90,7	79,7	58,7	64,2	60
Subempleo Objetivo	Hombres	52	55,5	53,2	38,8	41,6	39,6
	Mujeres	42,6	29,7	40	39,8	39,1	39,7
	Total	48,2	48,8	48,4	39,2	40,9	39,6

Fuente: Cálculos propios. DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2012.

La tasa de informalidad para este grupo de edad es del 46,1%, 10 puntos porcentuales por arriba del total nacional (36,5%). Los hombres son quienes presentan mayor grado de informalidad que las mujeres, llegando a alcanzar tasas del 50,3% a nivel departamental y 40,9% a nivel nacional. Las mujeres presentan tasas de informalidad en la zona urbana del 34,1% y en la zona rural del 55,9%. De acuerdo con los datos presentados, la informalidad es mucho menor en la zona urbana (40%) pero se pueden observar las grandes diferencias que presenta con respecto a la zona rural, ésta llega a ser mucho mayor que la primera (61,6%).

Siguiendo con el análisis en la tasa de ocupación la zona urbana presenta la tasa más alta para el total del departamento (45,4%), en las mujeres el comportamiento es similar, a nivel urbano las tasas llegan a ser del 35,8% (para Córdoba) y del 40,4% (para el total nacional), a nivel rural las tasas son de 22% (Córdoba) y 28,8% (Nacional); en los hombres este comportamiento es inverso, es decir, las tasas de ocupación son más altas en las zonas rurales (57%) que en las zonas urbanas (55,3%).

La tasa de desempleo para este grupo de edad, en la zona urbana es del 16,8% para hombres y 29,6% para mujeres, en la zona rural las tasas son del 15,3% para hombres y 31,5% para las mujeres. De manera general, la tasa de desempleo en Córdoba para los jóvenes entre 14 y 28 años es del 21,9% valor por arriba al registrado en el total nacional (18,3%).

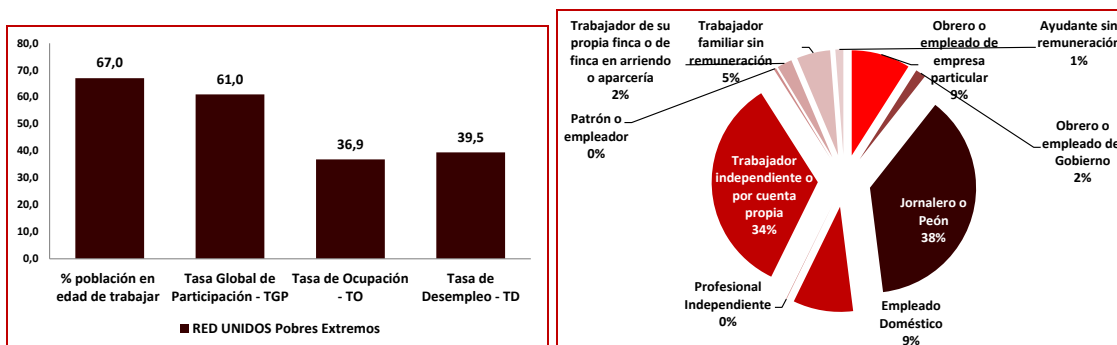
El subempleo subjetivo en Córdoba para los jóvenes entre 14 y 28 años llega a ser del 79,7% a nivel total, para los hombres es del 83,2% y para las mujeres del 73,4%, es decir, son los hombres los que más desean mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener un trabajo más acorde con sus competencias. A nivel urbano la tasa llega a ser del 75,4% y a nivel rural del 90,7%, en el total nacional llegan a ser de 58,7% y 64,2% respectivamente.

Para finalizar, el subempleo objetivo a nivel rural alcanza un valor del 48,8% a diferencia de la zona urbana en la que es de 48,2%, es decir, el subempleo objetivo se presenta más en la zona rural. Las tasas de subempleo objetivo para hombres y mujeres son de 53,2% y 40 % respectivamente, para el total del departamento es de 48,4%. A nivel nacional, el valor de esta tasa es del 39,6%.

Población Red UNIDOS: con base en la información registrada en la línea de base de INFOUNIDOS actualizada al mes de marzo de 2012, en Córdoba hay un total de 425.693 personas - 105.859 hogares - clasificados como en situación de pobreza extrema. Este número corresponde al 26,1% del total poblacional del departamento para el mismo año.

Las tasas de desempleo, ocupación y participación laboral de esta población son totalmente atípicas, donde la participación laboral y la ocupación son significativamente bajas. Para el caso de la tasa de ocupación se puede decir que de cada 100 personas con edad para trabajar menos de 40 tiene empleo. La tasa de desempleo es relativamente alta; de cada 100 personas con edad para trabajar que busca empleo alrededor de 40 no lo consigue; el 94,0% de estos desocupados ha tenido un desempleo de larga duración de mínimo un año.

Gráfico 22. Indicadores del Mercado laboral y Ocupados por posición ocupacional, pobres extremos Red UNIDOS, Córdoba (2012)

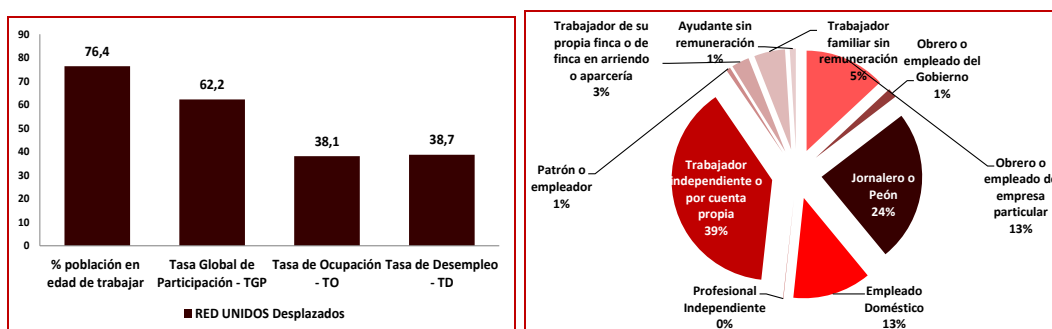


Fuente: Red UNIDOS. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Un acercamiento a la informalidad laboral de esta población se puede hacer analizando el tipo de ocupación que realiza, en este caso el 37,5% de la población ocupada se desempeña como Jornalero o Peón, mientras que el 33,8% como trabajador independiente o cuenta propia. El lugar donde realiza estas labores es en una empresa o local que es del patrón o contratante.

Población Red UNIDOS: grupo víctimas y desplazados: En la Red UNIDOS departamental Córdoba, hay un total de 44.771 personas desplazadas, que pertenecen a 14.932 hogares y se configuran como víctimas. Estas representan el 2,7% del total poblacional en el departamento para el año 2012. Las condiciones en materia laboral de esta población indican grandes signos de precariedad, de un lado la tasa de ocupación tan solo fue de 38,1%, es decir, que de cada 100 personas con edad para trabajar menos de 40 consiguieron empleo; además la tasa de desempleo fue relativamente alta de 38,7%. De acuerdo al tipo de ocupación la mayoría de estos desplazados se desempeñan como cuenta propia, jornaleros o peones (el 63,3%), lo que puede indicar signos de precariedad en los puestos de trabajo a los que accede esta población.

Gráfico 23. Indicadores del Mercado laboral y Ocupados por Tipo de ocupación, desplazados RED UNIDOS, Córdoba (2012)



Fuente: RED UNIDOS. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Por último, a continuación se resumen los principales indicadores de mercado laboral para ambos grupos poblacionales pertenecientes a la Red UNIDOS, debidamente discriminados.

Tabla 6. Indicadores del mercado laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en el departamento de Córdoba

Indicadores población Red UNIDOS	Población total unidos	Población desplazada	Población en pobreza extrema
TGP	61,2	62,2	61,1
TO	37,1	38,1	36,9
TD	39,4	38,7	39,5
% Población ocupada independientes	43,4	48,3	42,8
% Población desocupada femenina	56,5	58,6	56,3
% Porcentaje de población inactiva femenina	69,7	69,8	69,7
% Obrero o empleado de empresa particular	9,4	13	9
% Obrero o empleado del Gobierno	1,6	1,6	1,6
% Jornalero o peón	36	24,5	37,5
% Empleado doméstico	9,5	12,6	9,2
% Profesional independiente	0,1	0,1	0,1
% Trabajador independiente o por cuenta propia	34,4	38,8	33,8

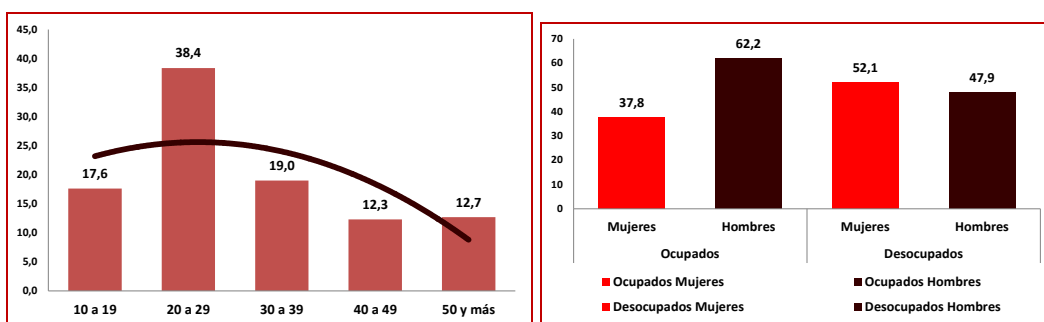
% Patrón o empleador	0,4	0,7	0,4
% Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	2,3	2,9	2,3
% Trabajador familiar sin remuneración	5,1	5	5,1
% Ayudante sin remuneración	1,2	1	1,2
Total ocupados	100	100	100

Fuente: ANSPE y DNP, Línea base de Red UNIDOS, 2012

La precariedad en las condiciones laborales tiene repercusiones importantes en el hogar, que se ven empeoradas si la tasa de dependencia económica es alta. Esta tasa para la población registrada en Red UNIDOS a marzo de 2012 fue de 54,4; mientras que la población total del departamento fue de 30,8, lo que indica mayor dependencia económica de la población de la Red UNIDOS.

Mujeres: Para el caso de las mujeres estas representan el 37,8% de los ocupados, y el 52,1% de los desocupados, si se compara con los hombres, claramente muestra mayor proporción de mujeres desocupadas y menor de mujeres ocupadas. Cabe destacar que la tasa de desempleo femenina para el año 2012 es del 15,5%, mientras que la masculina de apenas del 9,3%, lo que indica peores condiciones en materia laboral para las mujeres. De otro lado, la tasa de ocupación en hombres fue de 69,4%, mientras que la de las mujeres de 42,3%, es decir 27,1 puntos porcentuales, menor que la de los hombres. Mientras que de cada 100 hombres en edad de trabajar que buscan trabajo, solo 10 no pueden encontrar uno, de cada 100 mujeres más de 15 quedan desocupadas; de otro lado, de cada 100 hombres en edad de trabajar 69 están ocupados, y de 100 mujeres solo 42.

Gráfico 24. Distribución de los desocupados por rango de edad y distribución de los ocupados y desocupados por género, Córdoba (2012)



Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Hay que destacar que en el caso de las mujeres hay dos fenómenos destacables con respecto a su comportamiento de acuerdo a los indicadores laborales; de un lado, menor participación laboral que en el caso del hombre; la TGP para las mujeres en 2012 en el departamento fue de 50,1%, mientras que la de los hombres fue de 76,5%. Por otro lado, otra barrera que existe es que las mujeres que participan consiguen menos empleo que los hombres, en este sentido la diferencia entre la TD femenina y masculina es de 6,2 puntos porcentuales.

3.4 Derechos laborales y conflictividad

Trabajo Infantil: La temática del trabajo infantil para el departamento de Córdoba puede ser abordada desde dos tipos de fuentes estadísticas. Una proviene del DANE a partir del módulo especializado aplicado en 2012 que estudia el trabajo infantil en diversas formas y del que se dispone de información para las capitales departamentales. La tabla que se detalla a continuación presenta un resumen de indicadores directamente calculados con la información de la GEIH.

Tabla 7. Tasa de trabajo infantil (TTI) y tasa de trabajo infantil ampliada por oficios del hogar TTIA, cuarto trimestre de 2012

Dominio	Población de 5 a 17 años (en miles)	Población de 5 a 17 años que trabaja (en miles)	TTI	Población de 5 a 17 años que trabaja más los que realizan oficios del hogar por 15 horas y más (en miles)	TTIA
Ibagué	122	11	9,3	19	15,6
Sincedejo	61	5	8,7	9	14,8
Villavicencio	106	7	6,6	15	14,1
Florencia	40	2	4,9	5	12,3
Armenia	63	4	6,5	8	12,2
Cartagena	217	6	2,8	25	11,6
Bucaramanga A.M	210	19	8,9	23	11,0
Valledupar	100	5	5,2	11	10,8
Bogotá D.C	1.580	119	7,5	169	10,7
Neiva	72	5	6,7	7	10,3
Total 13 áreas	4.412	281	6,4	444	10,1
Total 23 ciudades	5.047	317	6,3	507	10,1
Montería	81	5	6,3	8	9,9
Tunja	41	3	6,4	4	9,9
Pasto	79	5	6,5	8	9,8
Medellín A.M	682	47	6,8	67	9,8
Cúcuta A.M	196	13	6,5	19	9,4
Quibdó	32	2	7,1	3	9,4
Cali A.M	512	28	5,5	48	9,3
Pereira A.M	123	6	5,2	11	9,2
Riohacha	57	3	5,7	5	8,8
Santa Marta	119	6	4,8	9	7,8
Manizales A.M	81	2	2,4	6	7,2
Barranquilla A.M	422	12	2,9	27	6,3
Popayán	50	1	1,9	2	3,6

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (módulo de trabajo infantil), 2012

Se puede observar que Montería presenta un 6,3% en la tasa de trabajo infantil, cifra equiparable tanto al promedio para las trece (13) áreas como al total nacional. La tasa de trabajo infantil ampliada, en la que se cuenta el trabajo en los oficios del hogar, llegó en 2012 a 9,9%, por debajo de las tasas correspondientes al total metropolitano y al total nacional.

La segunda fuente estadística es la del Ministerio del Trabajo a través del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil

y sus Peores Formas (SIRITI), sistema que registra niños y niñas ubicados en las peores formas de trabajo infantil y que se entiende (de acuerdo con la especificación del Ministerio del Trabajo, 2011, en el informe sobre el comportamiento del trabajo infantil según la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI)) como aquellas “formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, venta y la trata de niños, servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, prostitución, pornografía y el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de estas actividades” (Ministerio del Trabajo, 2011, p. 2). La base SIRITI permite obtener un importante acervo de información por departamentos y con filtros de edad y género para niños y adolescentes.

Los datos del sistema reportan para 2012, que de un total de 6324 niños y niñas registrados, 5886 (que representa el 93,07%) se encontraban en condiciones de vulnerabilidad o riesgo. El 6,83% del total no presentaba condiciones de vulnerabilidad. Al evaluar el agregado de población en vulnerabilidad o riesgo, se calcula que el 3,1% ejercía las “peores formas de trabajo infantil” y el 83,4% se encontraba en situación de riesgo. La distribución de la población vulnerada o en riesgo entre niños y niñas fue de 3291 (55,91%) y 2595 (44,09%), respectivamente. El trabajo infantil masculino era superior (17,2% del total de niños vulnerados, 565) al de las niñas (7,1% del total de niñas vulneradas, 185).

Finalmente, del total de niños y niñas que ejercían trabajo infantil (TI) y peores formas de trabajo infantil (PFTI), el 7,7% se encontraba en oficios no calificados, el 8,5% en construcción, el 17,5% en actividades primarias agrícolas, silvicultura, etc. Un 41,9% se ubicaban en otras actividades.

El balance general de estas cifras y que se pueden ver en detalle para Córdoba en la tabla siguiente, muestra las condiciones de precariedad de los niños y niñas en el departamento, lo cual amerita una especial atención y esfuerzo tanto en el ámbito nacional, desde dónde ya se vienen adelantando importantes acciones, hasta los ámbitos locales en los que todavía falta un largo camino por recorrer.

Tabla 8. Córdoba. Cifras SIRITI. Vulnerabilidad General

			Ninguna vulnerabilidad	% no vulnerabilidad	Total	Oficios del hogar (OH)	En riesgo	En riesgo y OH	Trabajo Infantil (TI)	TI + OH	Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI)	PFTI + OH	Total vulnerados o en riesgo
Femenino			245	8,6	2840	15	2320	9	185	1	58	7	2595
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-		-	0,6	89,4	0,3	7,1	0	2,2	0,3	100
Masculino			193	5,5	3484	4	2588	4	565	0	123	7	3291
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,1	78,6	0,1	17,2	0	3,7	0,2	100
Total			438	6,9	6324	19	4908	13	750	1	181	14	5886
% Fila sobre total vulnerados o en riesgo			-	-	-	0,3	83,4	0,2	12,7	0	3,1	0,2	100
Actividad económica	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industria manufacturera	Suministro de electricidad, agua y gas	Construcción	Transporte y almacenamiento	Salud	Defensa	Trabajos no calificados	Oficios no calificados	Otras Actividades	Total en TI + PFTI
% sobre total en TI + PFTI	17,5	9,8	1,3	0,4	0,9	8,5	1,7	0,9	1,3	8,1	7,7	41,9	100

Fuente: SIRITI - Ministerio del Trabajo, 2012.

Violación de normas laborales y sectores críticos: la inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, según su Boletín N.º 6 de octubre de 2012, afirma que en el país se crearon 31 nuevas organizaciones sindicales, hubo en total 69 conflictos laborales, 1.647 investigaciones administrativas laborales y 203 sanciones a nivel nacional, donde a través de la territorial de Córdoba fue sancionado el sector de servicios públicos por no pago de aportes Seguridad Social en pensión, por un valor de \$28'335.000 con destino al Consorcio Prosperar.

Según el Código Sustantivo del Trabajo, la sindicalización es un derecho de todos los trabajadores y cualquier forma de desestimularlo es contra la ley. En el departamento de Córdoba existen 53 organizaciones sindicales (Ver Anexo N.º 2), donde el 98,1% se encuentran asentadas en la ciudad de Montería. Entre el año 1986 y 2010, se presentaron un total de 70 muertes de sindicalistas en Córdoba, dada información de la Escuela Nacional Sindical, lo cual claramente es una violación a las normas y derechos humanos.

Para ejercer vigilancia, control y la aplicación de las normas en materia laboral, se encuentra en Montería una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, dicha Dirección cuenta con veinticuatro (24) funcionarios entre inspectores, auxiliares, técnicos, etc. bajo el mando de un director territorial. A pesar que Córdoba está constituido por treinta (30) municipios, además de la territorial en Montería, solo cuenta con cinco inspecciones de trabajo municipales, éstas son las de: Sahagún, Lórica, Planeta Rica, Montelíbano y Tierralta, cada una, con un inspector y un auxiliar; teniendo en cuenta lo anterior, se puede afirmar que es necesario fortalecer el número tanto de inspecciones de trabajo, en aras de una mayor presencia del Ministerio en el territorio.

Vale decir que está por abrirse otra inspección en el municipio de Cereté. Dentro de los logros de la Dirección está la mediación y solución de conflictos laborales en Puerto Libertador durante el año 2012, en la Carboeléctrica GECELCA 3, la mediación en el SENA, a finales de 2012 y las acciones en la Universidad de Córdoba durante el presente año, donde la territorial en cabeza de su director ha servido como mediador entre los sindicatos de trabajadores y las administraciones.

4. Factores que afectan el mercado laboral en el departamento

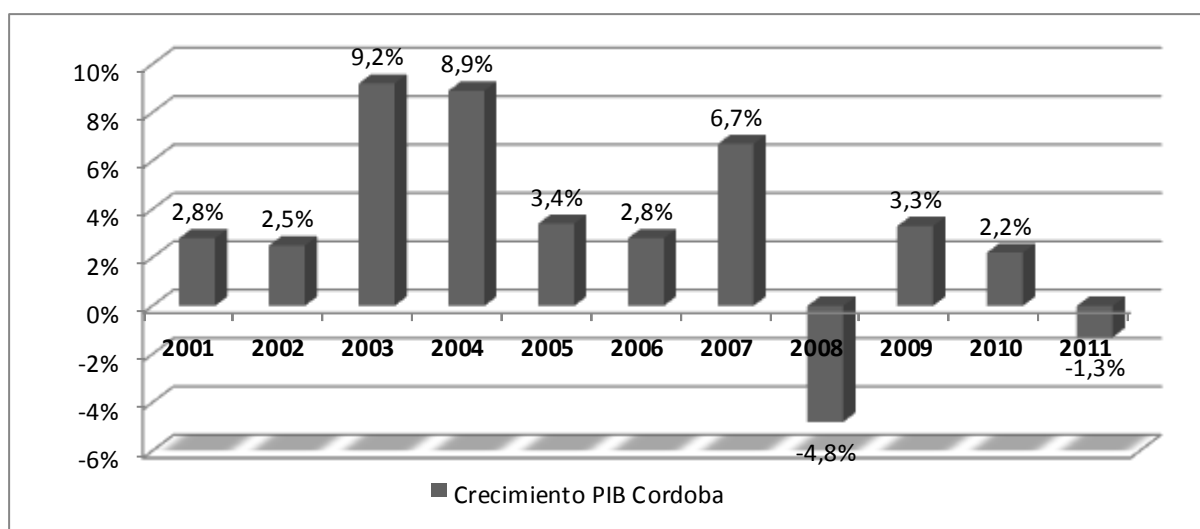
Los problemas laborales de la población del departamento de Córdoba dependen de varios factores, relacionados con el i) crecimiento económico y la demanda dentro del departamento, ii) la generación de emprendimientos sostenibles, iii) los niveles de formación general de la población, iv) los movimientos de ajuste y desajuste entre la demanda y la oferta laboral, y v) los aspectos referentes a la articulación institucional, inspección, vigilancia y control.

4.1 Crecimiento económico y demanda

El crecimiento del PIB en el departamento de Córdoba sufrió a lo largo del período 2001–2011, una serie de fluctuaciones, siendo más pronunciadas que a nivel nacional,

donde el período de mayor crecimiento fue el año 2003 y la mayor caída se presentó en 2008. Este comportamiento tan volátil del PIB departamental puede crear desestabilidad en los mercados laborales. La tasa de crecimiento promedio del PIB para el período referenciado fue de 3,2%, mientras que la de la ocupación y la de la participación laboral fueron ambas del 3,0%. A nivel nacional para el período el crecimiento del PIB fue de 4,2.

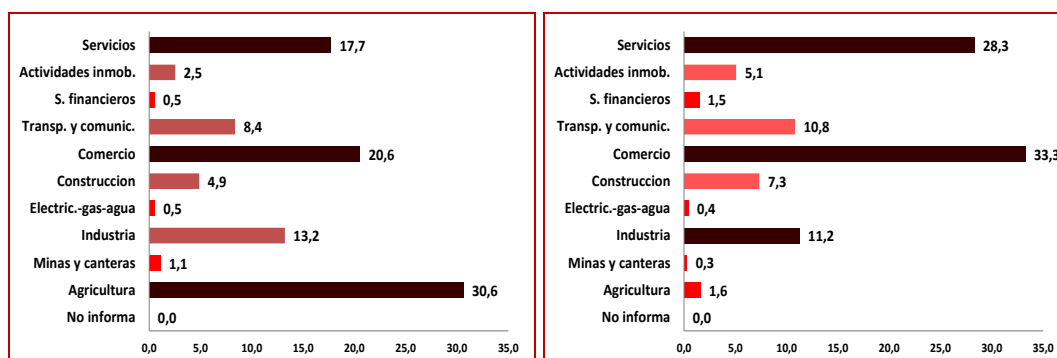
Gráfico 25. Crecimiento del PIB Córdoba y Nacional (2001 – 2011 Pr)



Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

La rama de actividad que más genera empleo en Córdoba es la agricultura, seguida del comercio y los servicios; al contrario en Montería, las ramas que más genera empleo son el comercio, servicios y en tercer lugar la industria; la ocupación en la rama de actividad agrícola es relativamente poca a nivel municipal. Cabe destacar que a pesar que la agricultura tuvo tasas de crecimiento negativas para el período no se puede desconocer que es una de las ramas que más genera empleo en el departamento. Según estadísticas de AGRONET-2011, la producción agrícola en Córdoba se concentraba en los municipios de Ciénaga de Oro, Moñitos y Tierralta con participaciones de 18,2%, 13,1% y 12,7% respectivamente; mientras que la participación del resto de municipios no sobrepasa el 6,0%; la de Montería es apenas del 1,3%.

Gráfico 26. Ocupados por ramas de actividad económica, Córdoba y Montería (2012)



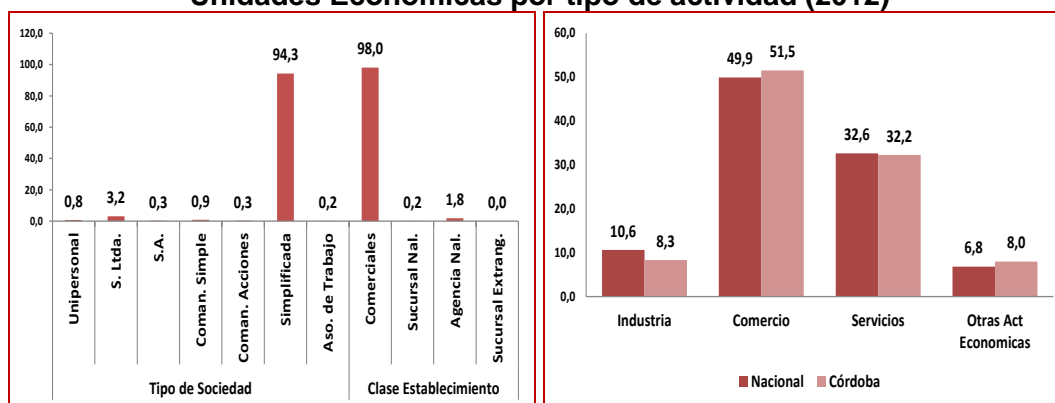
Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Parece no existir mucha concordancia entre la dinámica de los sectores que más generan empleo y el crecimiento económico, en el sentido que el sector que más creció fue la construcción, mientras que la agricultura tuvo un crecimiento negativo; pero paradójicamente la agricultura es la que más empleo genera, mientras que la construcción aporta mucho menos, esto a nivel departamental; teniendo en cuenta esta dinámica es posible pensar en una reconversión laboral, donde se pueda incrementar la productividad de la mano de obra en los sectores de mayor crecimiento a partir de incorporación de capital humano.

4.2 Desarrollo empresarial y creación de emprendimientos sostenibles

De acuerdo a informaciones de la Cámara de Comercio de Montería para noviembre de 2012, específicamente el reporte de matrículas mercantiles, la mayoría (el 94,3%) de las unidades empresariales registradas son de régimen simplificado, siendo casi todas comerciales. Según el estudio titulado: *Dinámica de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la ciudad de Montería y su impacto en la generación de empleo*, hecho por la universidad de Sinú en 2008, se observa que uno de los mayores problemas que tienen las microempresas tiene que ver con la escasez de recursos económicos y las dificultades para acceder a créditos, así como la poca asociatividad, poca rentabilidad y carencia de mercados.

Gráfico 27. Registro mercantil por tipo de sociedad y clase de establecimiento y Unidades Económicas por tipo de actividad (2012)



Fuente: Cámara de Comercio de Montería. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

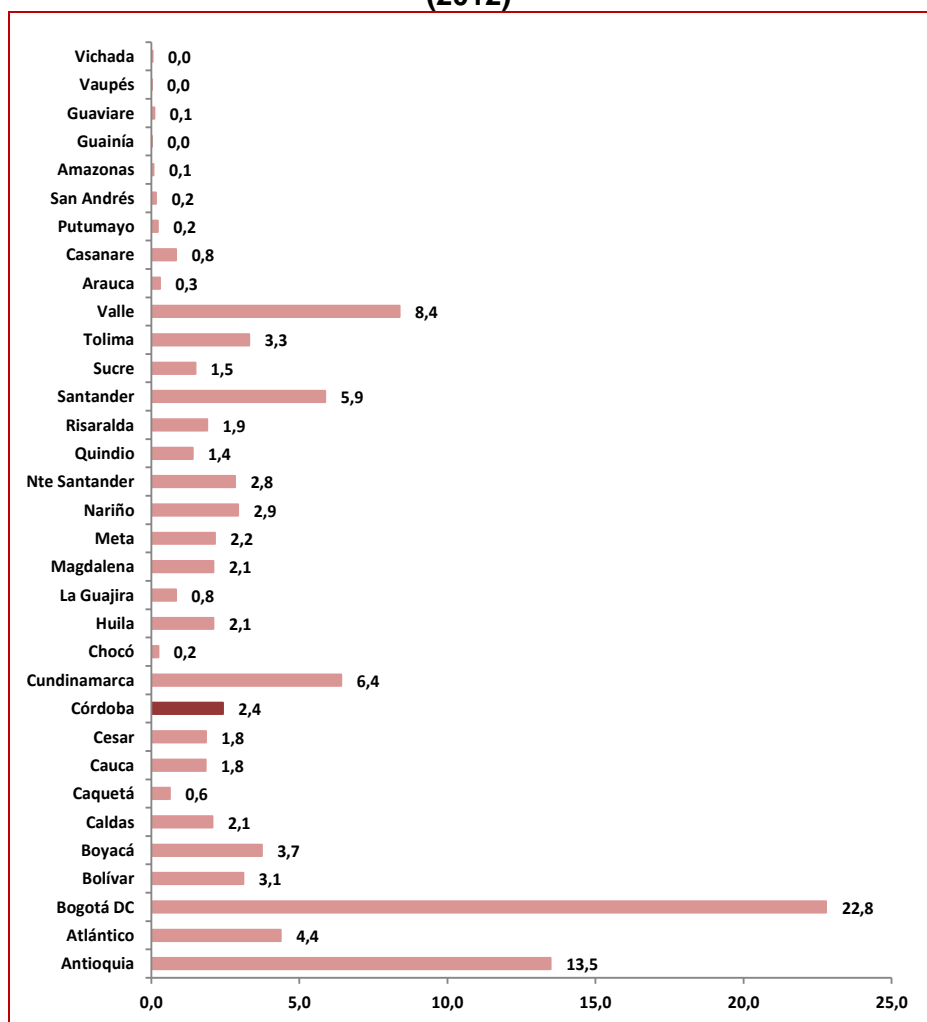
Las unidades empresariales en Córdoba, según información del Censo de DANE de 2005, son principalmente de tipo comercial y de servicios, lo cual, es indicativo precisamente del proceso de tercerización de la economía, donde pierde peso el sector primario de la economía y gana participación el sector terciario. De otro lado, a nivel nacional la contribución que hace Córdoba al número de unidades empresariales es muy pequeña, solo del 2,4%, ubicándose en el puesto número doce en todo el país. Cabe destacar que en cuanto al número de establecimientos empresariales, Córdoba está por debajo de Atlántico y Bolívar.

Tabla 9. Sociedades constituidas según sector económico, 2010 - 2011

Sociedades constituidas según sector económico				
ACTIVIDAD ECONÓMICA	2010		2011	
	Número	Participación	Número	Participación
Agropecuaria	20	7,4	28	5,7
Explotación de minas	0	0,0	4	0,9
Industria	15	5,5	33	7,2
Electricidad, gas y agua	0	0,0	6	1,3
Construcción	23	8,5	45	9,9
Comercio	72	28,5	130	28,5
Transporte	21	7,7	24	5,3
Finanzas	2	0,7	5	1,1
Servicios	119	43,8	183	40,1
Total	272	100,0	456	100,0

Fuente: Cámara de Comercio de Montería. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Gráfico 28. Participación número de unidades empresariales en el total nacional (2012)

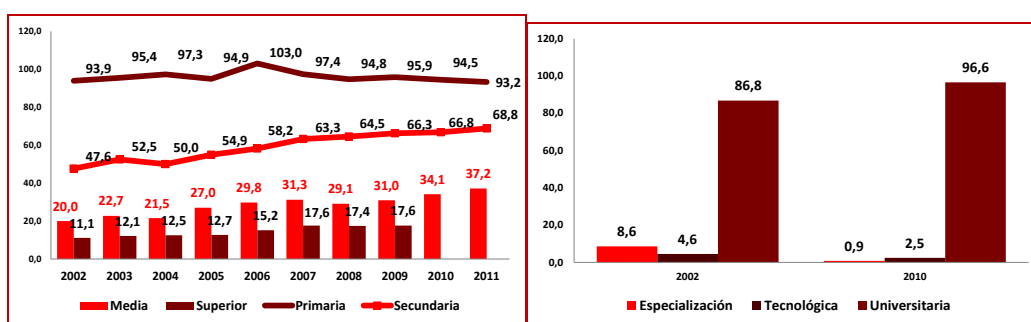


Fuente: Cámara de Comercio de Montería. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

4.3 Niveles de educación general y formación laboral de la población

La cobertura en el nivel superior de educación para Córdoba es baja, para el período 2002–2009 ésta no superó el 18,0%; si se compara estas estadísticas con el nivel nacional, se percibe que el rezago en el departamento es significativo; según el Ministerio de Educación Nacional la tasa de cobertura bruta en educación superior en Colombia tuvo un incremento de alrededor de 13 puntos en 8 años, al pasar de 24,4 a 37,2% entre 2002 y 2010. En el país, Córdoba ocupa el puesto 24 en cuanto a cobertura de educación superior; Bogotá y el departamento del Quindío representan el primer y segundo puesto con coberturas que superan el 50%. Los cordobeses que acceden al nivel superior de educación realizan estudios universitarios principalmente.

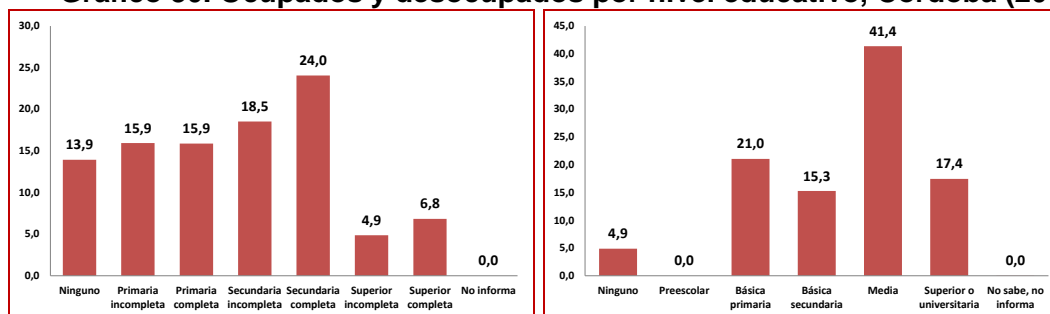
Gráfico 29. Cobertura por nivel de educación, Córdoba (2002 - 2011) y Participación por nivel superior de educación, Córdoba (2010)



Fuente: Ministerio de Educación Nacional. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

Tanto los ocupados como los desocupados en Córdoba alcanzan generalmente como nivel educativo máximo la media (42,5% para el caso de los ocupados y 56,7% para el caso de los desocupados), mientras que los niveles de educación superior son alcanzados por porcentajes menores de estos grupos poblacionales. La situación educativa en Córdoba genera pocas posibilidades de trabajos formales y mejor remunerados.

Gráfico 30. Ocupados y desocupados por nivel educativo, Córdoba (2012)

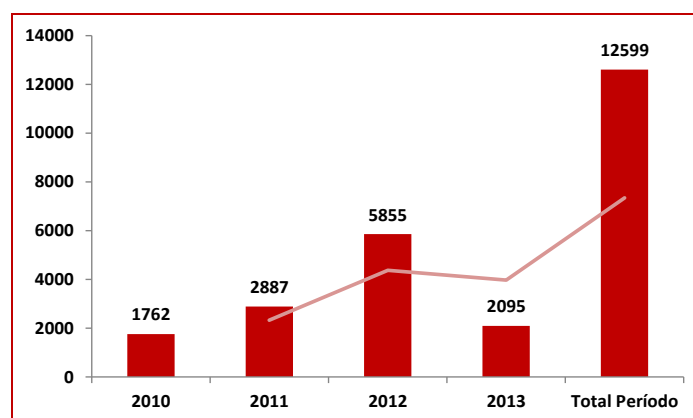


Fuente: DANE. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

De acuerdo a información suministrada por la Secretaría de Educación del departamento en Córdoba funcionan 41 centros de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, que sumados representan una oferta de 464 programas académicos. Para el caso de Montería, Lorica y Sahagún, la Secretaría de Educación departamental no reporta información sobre el particular, debido a que estos tres municipios están certificados con alta calidad, por lo que cada uno maneja de forma

autónoma esta oferta educativa. Para el caso de Montería según reportes de la Secretaría de Educación municipal existen 41 centros de educación para el trabajo, de las cuales solo 4 están certificadas como de alta calidad; estas instituciones ofrecen un total de 218 programas, de los cuales 22 están certificados; dentro de los programas educativos que se ofrecen en la capital del departamento están casi todos los ofrecidos a nivel departamental, a excepción de formación en explotación minero energética. Para el caso de Universidades e Instituciones de Educación Superior, el departamento cuenta con 14 instituciones, las cuales en su conjunto ofrecen más de 100 programas académicos.

Gráfico 31. Matriculados en programas educación para el trabajo. Córdoba (2010 – 2013)



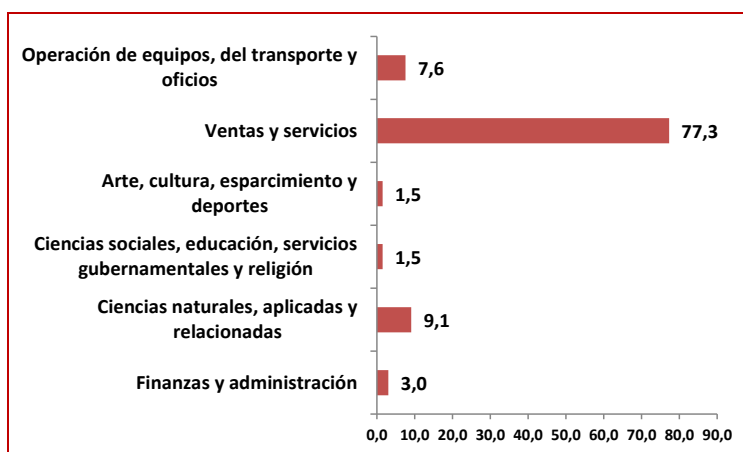
Fuente: SENA. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

A nivel nacional desde el año 2004, existe un programa de articulación entre la Media Técnica y el SENA, para que los estudiantes de colegios puedan acceder a un título de Técnico Laboral en diferentes áreas; bajo esta metodología en Córdoba se han articulado a la fecha 23 instituciones, reportando en el año 2012 una población estudiantil de 867 jóvenes. Para información sobre Oferta de Programas de Educación Superior y de Formación para el Trabajo, ver Anexo N°3.

4.4 La demanda y la oferta laboral

En el departamento la oferta laboral superó la demanda laboral para todo el período de referencia, generándose desempleo; esta brecha pasó de 82.000 personas en el año 2001 a 93.000 personas que no tienen empleo en 2012. El desempleo de tipo friccional es producto de las asimetrías en la información. Según el SENA, en Córdoba para 2012 hay vacantes principalmente en áreas de ventas y servicios.

Gráfico 32. Vacantes por área, Córdoba 2012



Fuente: SENA. Cálculos FUPAD – Ministerio del Trabajo

4.5 Articulación institucional y capacidad de las entidades territoriales

Para el departamento de Córdoba el entorno institucional brinda un contexto para la gestión de la política pública de empleo. Para la implementación y gestión del Plan Departamental de Empleo se cuenta con la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales, la cual, es presidida por la Dirección del Ministerio del Trabajo, este espacio es el principal escenario para fomentar el diálogo social en materia laboral y salarial del país; a la subcomisión pertenecen organismo como el DPS, la OIT, el SENA, la Cámara de Comercio, FENALCO, entre otros, así como las centrales obreras en cabeza de la Central Unitaria de Trabajadores – CUT, la Confederación General del Trabajo – CGT y la Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC.

La subcomisión fue creada mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. La ley 278 de 1996 creó la Secretaría Técnica Nacional y las departamentales, la cual en el caso del orden nacional, inició su funcionamiento a partir de octubre de 2012; además coordinados por la Alcaldía está la Comisión de Gremios, se encuentra también la Comisión Regional de Competitividad de Córdoba, la Comisión Departamental de Ciencia y Tecnología o CODECYT Córdoba. Para problemáticas específicas como el trabajo infantil, está el CIETI que es el Comité Institucional de Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil.

5 Acciones en marcha para resolver problemáticas del mercado laboral en el departamento

De acuerdo con la identificación de los factores asociados a los problemas del departamento de Córdoba, este capítulo muestra las acciones en proceso para resolverlas y poder así abordar los puntos críticos que generan barreras a la creación de empleo en la región y aquellos puntos vulnerables asociados a los perfiles de la oferta laboral.

La presencia institucional, los programas y proyectos en curso, tanto del Ministerio del Trabajo como de otras entidades, así como la coordinación institucional de las políticas laborales configuran los tópicos relevantes que se destacan en este apartado.

5.1 Presencia institucional

La oferta institucional en materia de empleo en el departamento se resume en la siguiente tabla:

Tabla 10. Oferta Institucional en el Territorio

Oferta institucional en el territorio	
Ministerio del Trabajo	Formalización y generación de empleo. Ley de primer empleo. (Ley 1429 2011)
	Asesoría laboral a través de los inspectores de trabajo pertenecientes a la Territorial Córdoba.
Departamento para la Prosperidad Social – DPS	ICE. Incentivo a la Capacitación para el empleo
	Ingresos para la Prosperidad Social
	Generación de ingresos
	Mujeres Ahorradoras en Acción – MAA
	Recuperación de Activos Improductivos – RAI
	Ruta de Ingresos y Empresarismo – RIE
	Activos para la Prosperidad
Alcaldía de Montería	Fondo Rotatorio Microempresarial.
Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Formación para el trabajo, 20 programas para 2013, 140 cupos para víctimas
	Fondo Emprender
Cámara de Comercio	Ayuda en la formulación de proyectos asociativos
	Ayuda en la formulación de proyectos de fortalecimiento tecnológico de Colciencias
	Córdoba Emprende
	Centro de Atención Empresarial.
	Asesoría en Normas de Calidad NTC
	Modelo de diálogo de gestión. BID
	Apoyo para la participación en ferias, ruedas de negocio, ruedas de reconocimiento.
Universidades	Educación Superior y continuada.

Fuente: Datos recopilados por el autor.

Entre los gremios más representativos con presencia en el departamento y que generan impactos en el mercado laboral se destacan los siguientes:

Tabla 11. Tejido institucional gremial de Córdoba

Gremios	Objetivos
FENALCO Córdoba	Gremio empresarial que representa, orienta y promueve el comercio y los servicios formales; fomentando su desarrollo sectorial; y apoya su fortalecimiento y modernización empresarial dentro de criterios de orientación al cliente, sostenibilidad financiera, desarrollo de las personas, servicios y generación de beneficios con procesos permanentes de innovación y aprendizaje de la organización.
Fenalce- Córdoba	La Federación Nacional de Cultivadores de Cereales y Leguminosas - FENALCE-, es una entidad gremial del sector agropecuario, de derecho privado, sin ánimo de lucro, máxima representante de los cultivadores de cereales y leguminosas de grano en el país.
FOC Seccional Córdoba	La Federación Odontológica Colombiana - FOC fundada el 11 de junio de 1926 con Personería Jurídica nro. 62 de 1929, es una entidad de carácter gremial y científico, sin ánimo de lucro que procura la dignificación de la Odontología, estimulando su regular y correcto ejercicio conforme a la moral, la ciencia y la función social que a la profesión corresponde.
Fendipetróleo	Fendipetróleo Nacional es el gremio del sector de combustibles que agrupa a cerca de 2.500 Estaciones de Servicio en todo el país y que genera beneficios y defiende su desempeño con sentido de pertenencia, comunicación constante y capacitación, contribuyendo así al éxito sostenible de su actividad generadora de empleo y desarrollo para el país
Asocoldro- Córdoba	La Asociación Colombiana de Droguistas Detallistas "ASOCOLDRO" es el ente gremial que reúne a los propietarios de droguerías y farmacias de todo el territorio Colombiano. La entidad es una Corporación Civil, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de número de asociados y patrimonio social variable e ilimitado, con personería Jurídica nro. 028 de enero 16 de 1984, otorgada por el Ministerio de Justicia
Asociación del gremio hotelero de Córdoba (GHC)	El objetivo es fortalecer e integrar en el departamento de Córdoba los establecimientos que se encargan de la industria hotelera, promoviendo la participación, el acercamiento institucional y brindando la importancia debida a cada afiliado. Con nuestros afiliados se reúnen las condiciones que el mercado de alojamiento requiere, con el mejor recurso humano líder de todas las áreas de la hotelería.
La sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación (S.C.A.R.E)	La SCARE es una organización gremial, académica y empresarial, que procura el logro de las legítimas aspiraciones profesionales y humanas de los anestesiólogos, sirve a las demás profesiones y ocupaciones de la salud, vela por lograr la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus socios y clientes nacionales e internacionales.
Federación Nacional de Arroceros FEDEARROZ	La Federación Nacional de Arroceros es una asociación de carácter gremial y nacional, compuesta por los productores de arroz que se afilian a ella. La Federación tiene como objeto la defensa y representación de los agricultores arroceros a nivel nacional. Teniendo como objetivo al productor, promueve su desarrollo tecnológico, buscando su eficiencia económica y mayor competitividad.

Fuente: Elaboración propia con base en información de las páginas institucionales de cada gremio.

Capacidades institucionales

A pesar de que las administraciones municipales de Córdoba y la Gobernación han manifestado su voluntad política de trabajar por el empleo, todavía quedan asuntos pendientes para una verdadera coordinación institucional que trabaje de la mano con el Ministerio del Trabajo, y garantizar así una mayor capacidad interinstitucional para

organizar agendas que promuevan condiciones idóneas en la generación de empleo, promover el desarrollo económico y generar ingresos.

5.2 Programas y proyecto en curso para promover el empleo

En esta sección se describen algunos programas y proyectos adelantados actualmente por el Ministerio del Trabajo y demás instituciones vinculadas al desarrollo económico, competitividad, promoción, empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el departamento.

5.2.1 Programas del Ministerio del Trabajo

Con relación a los programas y proyectos del nivel nacional, se hace clave destacar las acciones que adelanta el Ministerio del Trabajo, en el marco de la política de empleo, que tiene como objeto “promover el diseño y aplicación de estrategias, programas y proyectos para prevenir, mitigar y superar los riesgos asociados con el desempleo y la falta de ingresos de la población colombiana” (Ministerio del Trabajo, 2010).

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

a. Servicio Público de Empleo

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

El Servicio de Empleo cuenta con una plataforma que se construye a través de la integración de operadores públicos y privados, para lograr el encuentro entre la oferta y la demanda laboral de manera transparente, ágil y eficiente, permitiendo agrupar la información relativa al funcionamiento del mercado de trabajo en temas como Red de Servicios de Empleo (normatividad, prestadores autorizados e indicadores de gestión de los centros), Formación (profesional y para el trabajo), Empleo y Emprendimiento (políticas activas y pasivas de empleo, certificación de competencias y emprendimiento).

b. Subsidio familiar

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

Actividades:

- Evaluar la normatividad para los servicios ofrecidos para las Cajas de Compensación Familiar.
- Diseñar el sistema de información de subsidio familiar a nivel microdato y el proceso de implementación del mismo, de acuerdo con las necesidades del Ministerio del Trabajo.
- Evaluar el impacto de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar sobre población beneficiaria de los mismos.
- Realizar cruces de información del sistema de subsidio familiar con otros sistemas de información de la seguridad social.
- Diseñar y aplicar encuestas de percepción de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación familiar.
- Realizar asistencia técnica en cuanto al análisis de requerimientos del Ministerio del Trabajo a las Cajas de Compensación Familiar.
- Realizar campañas de promoción, divulgación y eventos del sistema de Subsidio Familiar.
- Realizar estudios de los servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

c. Subdirección análisis, monitoreo y prospectiva laboral

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

Actividades:

- Acompañar el proceso de creación con la identificación de los aliados estratégicos y la fijación de compromisos por parte de estos.
- Consolidar y promover nuevos observatorios del Mercado de Trabajo.
- Fortalecer los Observatorios del Mercado de Trabajo.
- Prestar asistencia técnica para la elaboración de estudios y/o investigaciones en temas específicos de Mercado de Trabajo.
- Brindar capacitaciones a la medida para cada uno de los Observatorios.
- Transferir metodologías especializadas, con el fin de fortalecer el equipo técnico a nivel territorial de los Observatorios.
- Realizar talleres de capacitación relacionados con estrategias gerenciales para fortalecer y dinamizar los procesos de gestión administrativa de los Observatorios.
- Facilitar la transferencia de metodologías entre los Observatorios de acuerdo con temas priorizados.

- Analizar la información de oferta y demanda laboral con enfoque en prospectiva, en torno a la realidad local para apoyar las actividades del Servicio Público de Empleo.

d. Formalización y protección del empleo

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

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

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

- Programa de desarrollo de proveedores (PDP): busca mejorar la productividad y competitividad en cadenas productivas en donde coexisten grandes empresas con micro, pequeñas y medianas empresas en relaciones de proveeduría.
- Programa de formalización sectorial -promoción y asistencia técnica: El principal objetivo de este programa es promover y brindar capacitación y asistencia técnica para la formalización laboral con enfoque sectorial, trabajando mancomunadamente con los gremios o asociaciones de diferentes sectores en el país. Esto con el fin de entender las realidades propias de los sectores y brindar una asistencia técnica a la medida. A partir de este programa también se busca construir propuestas para mejorar las condiciones laborales y poder implementar alternativas para que los trabajadores puedan tener protección y ahorros para su vejez.
- Acompañamiento de otras iniciativas de formalización: Formalización y Legalización Minera y Sector Transporte (busca mejorar las condiciones laborales de los actuales conductores del sistema de transporte público colectivo que harán el tránsito al nuevo Sistema Integrado.
- Mecanismo de protección al cesante, Ley 1636.
- Promoción y regulación de la economía social y solidaria.

5.2.2 Otros programas y proyectos en curso para promover el empleo

El **Departamento de la Prosperidad Social - DPS**, por su parte, tiene varios subprogramas en un Programa Especial denominado: Inclusión Productiva y Sostenibilidad, el cual, tiene como objetivo promover el desarrollo de capacidades, la generación de oportunidades y el acceso a activos, logrando la inclusión productiva sostenible y la integración regional de la población víctima y en estado de vulnerabilidad. Específicamente el programa de Generación de Ingresos y Empleabilidad, tiene tres componentes principales: a) Desarrollo de la Institucionalidad Local para la Generación de Empleo, b) Acompañamiento y Articulación de la Oferta Institucional, y c) Búsqueda Activa de Oportunidades de Empleo. Este programa tiene varios subprogramas, tales como: TÚ (Trabajemos Juntos), MAA (Mujeres Ahorradoras en Acción), Capitalización Micro empresarial, Generación de Ingresos, Recuperación de Activos Improductivos, Programa de Atención Inicial a la generación de ingresos, Microseguros.

De otro lado, el **Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA** - Córdoba, tiene 27 programas que ofrece en el departamento. Dentro de los municipios donde se ofrecen están: Montería, Loricá, Tierralta, Chinú, San Bernardo del Viento, Pueblo Nuevo, Valencia, San Andrés de Sotavento, Puerto Libertador, Tuchín, San Antero, Ciénaga de Oro, Cereté y Moñitos. Entre las formaciones cinco nuevas especializaciones técnicas: *webmaster*, alimentación alternativa para animales de granja, ganadería bovina intensiva, producción de alimento vivo para uso en acuicultura y mantenimiento de equipos electrónicos de entretenimiento. El SENA en cuanto a formación y capacitación para población víctima dispone del 20% de los cupos para cada uno de los programas a nivel técnico que ofrece, para el año 2013, segundo semestre el SENA dispone de 20 programas en Montería específicamente, lo que corresponde a 140 cupos para población víctima.

La **Cámara de Comercio de Montería** está liderando el programa: Córdoba Emprende, el cual, es financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y el FOMIN, el cual, busca crear, desarrollar y fortalecer emprendimientos empresariales (bienes y servicios), rentables y sostenibles, teniendo como beneficiarios a un grupo de familias desplazadas por la violencia asentadas en el municipio de Montería. El objetivo específico del programa es promover el desarrollo de una cultura empresarial, para beneficiar la población desplazada, así como la elaboración y puesta en marcha de emprendimientos productivos mediante capacitación, asistencia técnica genérica y específica (ver tabla 12). A su vez prevé la participación de ruedas de negocio y redes de emprendedores con el fin de generar espacios para la comercialización de bienes y servicios.

Tabla 12. Córdoba Emprende

Programa	Propósito	Meta
Córdoba Emprende	Crear, desarrollar y fortalecer emprendimientos empresariales (bienes y servicios), rentables y sostenibles, teniendo como beneficiarios a un grupo de familias desplazadas, asentadas en el municipio de Montería.	<p>Las familias desplazadas beneficiarias aumentarán sus ingresos en promedio del 30%, al iniciar el tercer año del proyecto.</p> <p>La creación y desarrollo de al menos 60 emprendimientos empresariales formales (con Matrícula Mercantil), veinte al finalizar el primer año y 40 al finalizar el segundo.</p> <p>Se crearan al menos 60 nuevos empleos directos al finalizar el segundo año del proyecto.</p> <p>Se fortalecerán al menos 20 emprendimientos informales en cabezas de familias desplazadas. 10 al finalizar el primer año y 10 al finalizar el segundo. Las ventas generadas por las empresas aumentarán en promedio un 30% al finalizar el segundo año del proyecto.</p>

Además de lo anterior, la Cámara de Comercio de Montería está implementando una serie de brigadas de formalización para empresas en todo el departamento de Córdoba, en el marco de del Convenio de Cooperación N.º 112 de 2009, entre el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y la Cámara de Comercio de la capital del departamento. El Programa Brigadas para la Formalización, busca sensibilizar y formalizar las unidades de negocios, así como dar a conocer la oferta pública de beneficios y servicios disponibles para aquellos empresarios que decidan dar paso a la formalidad. Los brigadistas ejecutan visitas de sensibilización, así mismo explican los requisitos para la formalización, informan el valor a pagar en el proceso de formalización para obtener el Registro Mercantil con y sin los beneficios de la Ley 1429 de 2012, y luego se programa la visita para realizar los trámites de formalización.

De los gremios la **Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO**, si bien, no ha desarrollado proyectos con población víctima, si trabajó con la población de reintegración para la Paz con la ACR en programas de capacitación en la estrategia Banco de Tiempo, el en cual tres empresarios de la federación donaron un tiempo para ofrecerles charlas a los desmovilizados y sus familias en Comunicación Efectiva en un Contexto Productivo, Servicio al Cliente, Ventas y la Familia el Único Examen que no se Puede Perder, enmarcado cada uno en el área de Responsabilidad Social. Así mismo se ubicaron tres personas de estos grupos en empresas afiliadas al Gremio.

Además, de la iniciativa y gestión pública, existen una serie de proyectos algunos de naturaleza privada que constituyen nuevas oportunidades de empleo en el territorio y que hay que considerar en el Plan de Empleo. Para el sector primario de la economía representado en el sector minero energético y agropecuario, hay dos proyectos importantes: el desarrollo de nuevas plantas térmicas, y de otro, el incremento de la siembra de cultivos focalizados. En el campo de las artesanías, con el apoyo del Gobierno de Japón se patrocinará la actividad del Sombrero Vueltiao en el municipio de Tuchín (ver Anexo 4).

Por su parte en Comercio y Servicios, hay varios negocios de cadena, que tienen previsto incursionar en la ciudad de Montería, vale decir, que en la ciudad se está construyendo actualmente el Centro Comercial Buenavista, el cual, se proyecta como el centro comercial más grande de la ciudad (ver Anexo 4). De otro lado, otros

proyectos, que se prevén es la ampliación del aeropuerto Los Garzones, la construcción de un puerto fluvial en la margen derecha del río Sinú, y que incentivaría el turismo hacia lo que es llamado la Ronda del Sinú, de otro lado, para el desarrollo de la agricultura, en el Plan de Ordenamiento Territorial está contemplado la habilitación y optimización del Distrito de Riego, que cubre el área metropolitana de Montería.

La administración municipal ejecutó el Proyecto Ciudad Amable, haciendo ampliación de calles, construcción de andenes, etc. Además existen proyectos de vivienda urbana, dado que se están ejecutando varios proyectos de construcción de unidades residenciales. Sin lugar a dudas la construcción ha reactivado en el departamento de Córdoba, la cual, de los sectores económicos es la que ha tenido una mayor tasa de crecimiento del 12,1%, entre 2001 y 2011, superando en alrededor de 6 puntos porcentuales a otros sectores que experimentaron crecimientos importantes. Este hecho debe constituir un punto importante en la discusión al momento de priorizar sectores líderes de desarrollo para el departamento (ver Anexo 4).

Gobernación de Córdoba

Se hizo una revisión del Plan de Desarrollo Departamental, así como información suministrada por varias instituciones en el ámbito local, y se presentan a continuación programas y proyectos que se están ejecutando en materia de empleo, y que están focalizados en población vulnerable, mujeres y jóvenes. El Plan de Empleo Departamental debe estar en el marco de la política pública que se está llevando a cabo, en el sentido, que debe aglutinar los esfuerzos que desde cada organización o institución se están adelantando, siendo así una propuesta articulada y coherente.

El plan de desarrollo departamental se fundamenta en quince (15) ejes temáticos (Ver Anexo N°1), entre los cuales está el de ***Generación y fortalecimiento del empleo productivo***, en este eje se considera que la generación de empleo en el departamento depende en gran medida de la reactivación agroindustrial y del autoempleo mediante el fomento a la creación de micro y pequeñas empresas principalmente. Según este documento se busca mediante este eje, la generación de espacios de creación de empleo a la población de Córdoba.

Los programas del eje son:

Programa 1. Encadenamientos Productivos: Fortalecimiento de cadenas productivas y establecimiento de alianzas público privadas para el desarrollo de cadenas productivas del Departamento.

Programa 2. Desarrollo Empresarial: Fortalecimiento y promoción de empresas del departamento en espacios de generación y búsqueda de nuevos mercados de negocios.

Programa 3. Empleo con Enfoque de Género: Desarrollo de acciones de fortalecimiento empresarial a unidades productivas con enfoque de género en su organización.

Programa 4. Ciencia y Tecnología: Fomento de acciones y recursos para gestionar proyectos de ciencia y tecnología en competitividad, superación de la pobreza extrema y mitigación del riesgo.

En el Plan de Desarrollo departamental, se priorizaron cuatro apuestas; agroindustria, minería, turismo y artesanías (ver Anexo N°6); la inversión que se tiene prevista por parte de la gobernación con recursos de regalías para tales proyecto son del orden de los \$10.000.000.000 en el año 2012, \$10.568.000.000 en 2013, \$10.785.000.000 en 2014 y \$11.557.000.000 en 2015.

De acuerdo con las potencialidades del departamento y las condiciones en materia de empleo para la población víctima y vulnerable, se proponen apuestas sectoriales para generar empleo en el corto plazo en los sectores de la construcción, el turismo, la agricultura y desarrollo forestal. Estas apuestas tienen en cuenta que los grupos poblacionales más afectados son las mujeres y jóvenes por sus condiciones desventajosas en temas de empleo, subempleo, informalidad, segregación y discriminación laboral.

Una vez superados los obstáculos relacionados con la precarias condiciones en los que se encuentra gran cantidad de mano de obra, sobre todo, de los grupos más vulnerables, se deben emprender y fortalecer apuestas que lleven al desarrollo, es decir, que no procuren solo los mínimos necesarios, sino que permitan la acumulación de capital físico, financiero, humano y social.

También se necesita de un clima favorable para la inversión que posibilite la entrada de inversión no solo nacional, sino extranjera, lo cual ayudaría a generar encadenamientos productivos que agreguen valor a los productos, tal y como es el caso de la Agroindustria en el procesamiento de alimentos: cárnicos (desarrollo no solo de ganado vacuno, sino de especies menores, y también de la acuicultura), lácteos, frutas y hortalizas, cereales, aceites, etc. A largo plazo, y dependiendo de las condiciones en el territorio es posible pensar en sectores de alta complejidad como los tecnológicos, de servicios especializados, etc.

5.3 Coordinación institucional de las políticas laborales

Los actores que se describen en el gráfico 31 participan en el desarrollo del Plan de Empleo, son básicamente de tres tipos: planificadores y ejecutores, los aliados y los cooperantes:

Gráfico 33. Soporte Institucional: Actores en el territorio



Fuente: FUPAD – Ministerio del Trabajo

Cabe destacar que en la implementación del Plan de Empleo Departamental, estos actores deben estar articulados por el Consejo Departamental de Empleo para Córdoba, coordinados por la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales de Córdoba donde hace parte la gobernación, alcaldía, gremios, instituciones etc. El otro órgano importante en la ejecución del Plan es el Observatorio de Mercado de Trabajo de Córdoba, debido a que sería el ente que brindaría las pautas en términos de información, lo cual, es fundamental a la hora de tomar decisiones en materia de política pública.

6 Objetivos y metas del Plan Departamental de Empleo

El plan de empleo se estructura para contribuir a solucionar los problemas del mercado laboral detectados en el departamento de Córdoba. A continuación se presentan los rasgos característicos del PDE y se definen sus metas e indicadores.

6.1 Objetivo General

Contribuir con el diseño de instrumentos que permitan impulsar políticas orientadas a generar empleo y trabajo de calidad en el departamento de Córdoba. Se pretende así expandir las capacidades para la generación de ingresos y, en efecto, contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de la población del departamento.

6.2 Objetivos específicos

- Reducir el desempleo en el departamento de Córdoba.
- Disminuir los índices de subempleo e informalidad laboral en la población del departamento.
- Mejorar las condiciones de empleo en grupos poblacionales específicos: pobres extremos, víctimas, mujeres y jóvenes.
- Disminuir las tasas de trabajo infantil en el departamento.

6.3 Metas e indicadores

De acuerdo con los resultados del ejercicio a nivel departamental se requiere impulsar acciones para generar al menos 20.000 empleos a mediano plazo, desarrollar cuatro megaproyectos de infraestructura con impactos sobre empleo e ingresos, apoyar a 71 microempresas rurales con recursos técnicos y financieros, capacitar a 140 jóvenes en los programas del SENA, establecer alianzas entre el Consejo de Empleo y los institutos de formación para el trabajo, crear y fortalecer el Observatorio del Mercado de Trabajo de Córdoba.

Teniendo en cuenta los objetivos planteados, las metas de gestión y de producto identificadas son las siguientes:

Metas	Indicadores
6.3.1 Metas de gestión	
Aprobar el plan de empleo departamental.	PDE aprobado. Número de entidades comprometidas con el financiamiento del plan. Número de acuerdos firmados que propendan por la ejecución de los proyectos formulados en los ejes estratégicos del Plan. Número de instituciones en el Consejo

	departamental de empleo.
Implementar a nivel territorial las políticas activas de empleo ofrecidas por el Ministerio del Trabajo en su oferta institucional.	Política activa de empleo ofrecida por el Ministerio del Trabajo en su oferta institucional implementada en el departamento. Aumento de recursos asignados para la implementación de las políticas activas de empleo en el departamento de Córdoba.

6.3.2 Metas de producto

Construir una línea base que permita conocer la relación entre la oferta y la demanda laboral en los municipios del departamento como requisito para la construcción del sistema de información departamental de empleo.	Línea base construida. Sistema de información laboral del departamento construido.
Impulsar programas de fomento de la inversión y el desarrollo de infraestructura tecnológica, logística y comercial para fortalecer las capacidades empresariales y los sectores económicos estratégicos en la generación de empleo.	Programas de fomento creados
Atraer inversión que genere empleo en el departamento.	Número de entidades financieras e inversionistas contactados que apoyen la promoción de inversión en el departamento. Número de empresas locales y extranjeras contactadas y que se muestran interesadas en inversión local.
Crear el Observatorio Laboral de Córdoba con participación pública y privada	Observatorio laboral creado Fondos públicos asignados para apoyar las actividades del Observatorio.
Apoyar a las microempresas rurales de Córdoba con recursos técnicos y financieros.	Número de microempresas rurales apoyadas. Monto de recursos asignados para apoyar a las microempresas rurales de Córdoba. Empleo potencial que generarían las

	microempresas apoyadas e asuntos técnicos y con financiación.
Capacitar a los jóvenes en diferentes líneas productivas detectadas como necesidades en el departamento, mediante los programas que ofrece el SENA en el departamento de Córdoba.	Número de jóvenes capacitados.
Apoyar apuestas sectoriales en los sectores de la construcción, turismo, agricultura y desarrollo forestal que favorezcan a grupos vulnerables (jóvenes y mujeres, víctimas).	Apuestas sectoriales apoyadas Recursos asignados para el apoyo de las apuestas sectoriales.
Fomentar acciones que propendan un aumento de la productividad sectorial y la capacidad para generar encadenamientos productivos en los sectores de cárnicos, lácteos, frutas, hortalizas, cereales y aceites.	Monto de recursos asignados por actividades productivas. Empleos potenciales que serían generados en cada línea de producción.
Promover intervenciones en aquellas actividades que utilizan trabajo infantil.	Número de intervenciones efectivas para reducir la participación e trabajo infantil en actividades informales del departamento.

Finalmente, como referencia a continuación se resumen algunos programas y subprogramas que hacen parte de la estrategia de impulso al empleo en Córdoba y que permiten precisar algunos de los derroteros trazados en el presente plan de empleo departamental.

Tabla 13. Programas, metas e indicadores de Córdoba

Córdoba productiva, emporio de riqueza agroindustrial y comercial					
Programa	Subprograma	Proyecto	Meta cuatrianual	Indicador	Línea de base
Desarrollo agroindustrial	Desarrollo agrícola	Establecimiento y recuperación de 10.000 hectáreas de cultivos	10	Número de hectáreas nuevas cultivadas	149.000 área total agrícola (5.97%)
		Desarrollo y mejoramiento de condiciones de vida del campesino en Córdoba (Proyectos	2	Número de unidades productivas implementados	ND

		Productivos)			
		Apoyo a la agro industrialización de la materia prima	4	Número de plantas de proceso instaladas y activas	ND
		Apoyo a proyectos de rehabilitación de sistemas de riegos y drenajes	2	Proyectos apoyados	ND
		Apoyo al acceso a tierras con un componente productivo	4	Número de componentes productivos apoyados	ND
		Investigación y desarrollo de nuevas especies para la producción de biodiesel	60	Número de hectáreas nuevas establecidas	ND
	Desarrollo rural territorial	Proyectos Integrales de desarrollo Rural con enfoque territorial PIDERT	2	Número de áreas de desarrollo rural intervenidas	ND
	Asistencia técnica rural a pequeños y medianos productores	Seguimiento a la Asistencia técnica rural (Umatas, EPSAGROS); CMDR, Evaluaciones agropecuarias, en los municipios del Departamento.	30	Número de municipios evaluados	30
	Desarrollo acuícola	Fomento y apoyo a actividades acuícola y pesca en el departamento de Córdoba.	50	Número de unidades piscícolas productivas establecidas	Granjas activas con actividad acuícola 225
		Plantas de beneficio y transformación de productos acuícolas y pesqueros	2	Número de plantas de beneficio creados y activos	ND
Minería responsable	Desarrollo minero	Programa minero ambiental en el Departamento	1	Plan Minero elaborado e implementado.	ND
Desarrollo forestal	Desarrollo forestal	Ampliación de la oferta maderable, mediante el establecimiento de plantaciones forestales y	5	Número de hectáreas reforestadas	ND

		sistemas agroforestales			
		Delimitación y caracterización del Parque Nudo de Paramillo	1	Plan de Acción de Recuperación de Zonas Forestales Creado, Articulado y Puesto en Marcha Para la Zona del Nudo de Paramillo	ND
		Apoyo a erradicación y sustitución de cultivos ilícitos en Córdoba	1	Plan de Coordinación Interinstitucional para Erradicar y Sustituir Cultivos Ilícitos en el Sur del Departamento	ND
Córdoba turística	Córdoba como destino turístico	Apoyo o participación en eventos y ferias y acciones de promoción turística	20	Número de eventos de promoción y ferias apoyadas	7 eventos y ferias (2008-2011)
		Diseño y promoción de productos turísticos: culturales-religiosos, playa y sol, agroturismo, ecoturismo, etnoturismo en el departamento de Córdoba.	2	Número de productos turísticos diseñados y promocionados	ND
		Instalación y sostenimiento de puntos de información turístico	2	Número de puntos de información turística instalados y puestos en marcha	ND
	Marca córdoba	Diseño y desarrollo de la Marca Córdoba	1	Marca diseñada y desarrollada	ND
	Productos artesanales	Implementación de BPA - BPM y comercialización de productos artesanales	1	Plan implementado y activo	ND
	Conservación del patrimonio natural	Ecoturismo Comunitario	1	Implementación y puesta en marcha de un sistema ecoturístico comunitario	ND

Ciencia y tecnología	Ciencia y tecnología	Fomento de acciones y recursos para gestionar proyectos de ciencia y tecnología e innovación en competitividad, superación de la pobreza extrema y mitigación del riesgo	100%	Porcentaje de acciones para gestionar proyectos de ciencia y tecnología	NA
-----------------------------	----------------------	--	------	---	----

Fuente: Plan de Desarrollo “Gestión y Buen Gobierno para la Prosperidad de Córdoba” periodo 2012-2015

7. Ejes Estratégicos y programas y proyectos del Plan Departamental de Empleo

En esta sección del Plan de Empleo se presentan los ejes, programas y proyectos que constituyen la estrategia a seguir en materia de empleo en el departamento de Córdoba. Las propuestas aquí presentadas buscan combatir las debilidades detectadas en el departamento y generar impactos positivos en la creación de empleo.

7.1 Proyecto Estratégico

El Ministerio del Trabajo y FUPAD Colombia a través de la utilización de encuestas aplicadas a los actores clave seleccionados, pudo identificar las dificultades de las entidades territoriales para la presentación de proyectos de inversión pública a las diferentes fuentes de financiación de la oferta nacional. Los resultados que arrojó esta encuesta, demostraron que estas entidades territoriales presentan problemas y obstáculos en el momento de buscar financiación y recursos, para poner en marcha proyectos que tendrían un impacto en la generación de empleo e ingresos en el departamento.

Con base en este hallazgo y bajo el Programa de Asistencia Técnica (PAT) se crearon las siguientes estrategias:

a) Estrategia de capacitación de actores involucrados en la generación de empleo e ingresos y en la formulación y financiación de proyectos :

Para generar las capacidades en la formulación de proyectos y su respectiva financiación, el Ministerio del Trabajo y FUPAD, con el apoyo de un equipo de profesionales con un amplio conocimiento en el tema, desarrollaron sesiones de capacitación en los 28 territorios seleccionados por el PAT y de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, los cuales están basados en la premisa de generar conocimientos a las entidades para que apoyen estos procesos de formulación en un futuro y superen los problemas y dificultades encontrados. Como resultado preliminar se logró la capacitación de 1.164 personas vinculadas a las entidades territoriales.

Adicional a esto se generaron dos guías metodológicas: una para la formulación de proyectos y otra para identificar su ruta de financiación, las cuales fueron entregadas al Ministerio del Trabajo, con el fin de constituirse en fuente de conocimiento y consulta de los procesos obligatorios y establecidos por el orden nacional.

b) Apoyo a la formulación de un proyecto incluido en el Plan Departamental de Empleo –PDE-:

Complementario a la estrategia anterior y con el equipo de formuladores de proyectos contratado por el Ministerio del Trabajo y FUPAD, se determinó priorizar por cada Plan Departamental de Empleo (PDE), un proyecto estratégico para ser apoyado en su formulación, el cual fue definido por el espacio institucional establecido previamente en cada territorio.

A continuación se presenta la ficha de dicho proyecto priorizado en el departamento de Córdoba:

Nombre del proyecto:

Despulpadora de Frutas de Córdoba Frucor.

Objetivo del proyecto:

Producir y comercializar pulpa de frutas, inicialmente la variedad de papaya, maracuyá, guayaba y mango; el abastecimiento de materia prima se obtendrá de cultivos realizados por cooperativas de agricultores en asocio con propietarios de tierras de la región, bajo la asesoría técnica de organismos especializados.

Objetivos específicos

- Generar comercialización a razón de acuerdos locales a partir de negocios inclusivos con empresas ubicadas en el departamento y especialmente en el área metropolitana de Montería.
- Aprovechar los acuerdos internacionales en concordancia con las políticas de liberación comercial, tomando como base mercados europeos debido al volumen de importación que presentan con relación a estos productos.
- Diversificar en la línea de producción, despulpando otras frutas tropicales que presenten un potencial productivo alto en la región y que sean de gran aceptación internacional, ampliando así el mercado objetivo.
- En un futuro a producir derivados de pulpa de fruta tales como jugos, néctares, mermeladas, entre otros; fomentando además la investigación tecnológica en materia de alimentos para el aprovechamiento de la cascarilla y semillas de las frutas como potencial del desarrollo agroindustrial en otras actividades.

Descripción

La unidad de negocio a pesar de su carácter privado, se ha concebido por la necesidad que existe en la región de fomentar el desarrollo socioeconómico, a través de la generación de empleo y el mejoramiento de la calidad de vida, siendo la mejor alternativa el surgimiento de la actividad agroindustrial como polo de desarrollo regional.

Estado: Fomulado

Localización:

Teniendo en cuenta la macrolocalización se ha determinado que la región del río Sinú, más específicamente el departamento de Córdoba y su zona de influencia contiene las condiciones básicas apropiadas para la implementación y puesta en marcha de FRUCOR.; a nivel microlocalizacional se ha determinado como un punto óptimo de asentamiento el área metropolitana de Montería.

Actividades principales

Las actividades corresponden a todas las relacionadas con la obtención de pulpa a nivel industrial, las cuales corresponden a etapas que se desarrollan en el proceso productivo.

Metas en el empleo:

Vinculación laboral formal de 50 personas inicialmente

Costo: \$545.140.000

Para el departamento de Córdoba fueron identificados seis ejes estratégicos para el desarrollo de proyectos.

7.2 Eje estratégico 1: Desarrollo y Competitividad

Este eje tiene como fin identificar los sectores de mayor crecimiento y potencializar otros que apunten a mejorar la productividad y competitividad del departamento aprovechando las vocaciones y apuestas productivas de cada región.

Proyecto 1: Alianzas productivas

Objetivo: el objetivo de este proyecto es apoyar y fortalecer a pequeños productores rurales para generar ingresos y mejores condiciones de vida de los beneficiarios.

Descripción: este proyecto está enfocado a apoyar pequeños productores agropecuarios con las siguientes características: ser alfabetos (por lo menos un miembro del hogar), estar vinculado al sector agropecuario por lo menos durante tres (3) años, tener activos que no superen los 200 SMLV, con al menos el 75% de estos ingresos de actividades agropecuarias, tener menos de 2 UAF de explotación agropecuaria.

Estado: en ejecución.

Entidades vinculadas: Gobierno Local, Ministerio de Agricultura y desarrollo.

Entidad líder: la entidad encargada de ejecutar el proyecto es la OGR – Codesarrollo.

Localización: zona rural departamento de Córdoba.

Actividades principales: apoyo a la creación, producción y comercialización de productos agropecuarios.

Empleos estimados: 14.723.

Otras metas: fortalecer el desarrollo del campo en el departamento.

Valor del proyecto: \$1.477.000.000.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 2: Capitalización de proyectos rurales – Banco Agrario

Objetivo: el objetivo de este proyecto es apalancar recursos de crédito para productores del sector primario de la producción.

Descripción: convenio Banco Agrario - Fondo Agrario de Garantías está diseñado para apalancar recursos de crédito a pequeños productores. Para acceder a este programa el pequeño productor debe estar sujeto a crédito por parte del Banco Agrario, ser un pequeño y mediano productor rural, especialmente jóvenes, mujeres, comunidades indígenas, afrocolombianas y pertenecientes a los niveles del SISBEN 0, 1 y 2.

Estado: en ejecución. En este programa se han desembolsado 24 créditos a pequeños productores por valor de \$126 millones de pesos y actualmente se encuentran en estudio 41 solicitudes de crédito por valor de \$1.307.800.000, avalados por el gobierno de Córdoba.

Entidades vinculadas: Gobernación de Córdoba, Ministerio de Agricultura y desarrollo.

Entidad líder: la entidad encargada de este proyecto es el Banco Agrario.

Localización: departamento de Córdoba.

Actividades principales: apalancar recursos de crédito.

Empleos estimados: 65.

Otras metas: fortalecer el desarrollo del campo en el departamento.

Valor del proyecto: \$ 1.433.800.000.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 3: Empresa de zapatos y sandalias

Objetivo: montaje de una empresa productora y comercializadora de zapatos y sandalias.

Descripción: la Gobernación de Córdoba dentro de los proyectos que proponen para la generación de empleo está el apoyo al montaje de una empresa que produzca y comercializase zapatos y sandalias, el cual se espera que opere en los municipios de San José de Uré y Montelíbano.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernación de Córdoba.

Entidad Líder: Gobernación de Córdoba.

Localización: municipios de San José de Uré y Montelíbano.

Actividades principales: producir y comercializar zapatos y sandalias.

Empleos estimados: 200.

Otras metas: apoyar el sector manufacturero del departamento.

Valor del proyecto: \$60.000.000.

Horizonte en el tiempo: mediano plazo.

Proyecto 4: Microempresa productora y comercializadora de traperos

Objetivo: montaje de un empresa productora y comercializadora de traperos.

Descripción: la Gobernación de Córdoba con el objetivo de presentar propuestas que generen empleo para personas sobre todo de escasos recursos plantea la propuesta de apoyar el montaje de una empresa productora y comercializadora de traperos, a pequeña escala.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernación de Córdoba.

Entidad Líder: Gobernación de Córdoba.

Localización: Córdoba, por determinar ubicación específica.

Actividades principales: producir y comercializar traperos.

Empleos estimados: 20 empleos directos.

Otras metas: apoyar el sector manufacturero y microempresarial del departamento.

Valor del proyecto: \$60.000.000.

Horizonte en el tiempo: mediano plazo

Proyecto 5: Granja Integral Santa Catalina

Objetivo: fortalecer y adecuar las instalaciones físicas y equipamiento de la Granja Integral Santa Catalina.

Descripción: esta granja queda ubicada en Sahagún Córdoba. Se requiere de una inversión total de \$107.104.335 para hacer las obras de adecuación necesarias.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernación de Córdoba.

Entidad Líder: Gobernación de Córdoba.

Localización: Municipio de Sahagún, departamento de Córdoba.

Actividades principales: adecuación y construcción de infraestructura.

Empleos estimados: 24 directos.

Otras metas: fortalecer el turismo en el departamento.

Valor del proyecto: \$107.104.335.

Horizonte en el tiempo: mediano plazo.

Proyecto 6: Planta de sacrificio de especies menores, planta procesadora de plátano y siembra de 10.000 hectáreas de caucho y de 2.500 de cacao.

Objetivo: fortalecer el sector agroindustrial del departamento.

Descripción: hay varios proyectos que fueron presentados en el Plan de Competitividad del departamento de los cuales, estos tres son apuestas productivas del departamento, que pueden generar empleo.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Gobernación de Córdoba.

Entidad Líder: Gobernación de Córdoba.

Localización: departamento de Córdoba.

Actividades principales: producción y comercialización de productos agrícolas.

Empleos estimados: 2.187.

Otras metas: fortalecer el sector agroindustrial en el departamento.

Valor del proyecto: ND.

Horizonte en el tiempo: largo plazo.

Proyecto 7: Convenio interinstitucional Gobernación de Córdoba – BANCOLDX

Objetivo: apalancar recursos financieros para micro y pequeña empresa.

Descripción: la gobernación aporta 100 millones de pesos para apalancar 1.400 millones provenientes de Bancoldex para una línea de crédito para micro y pequeñas empresas, a bajas tasas de interés.

Estado: en ejecución.

Entidades vinculadas: Gobernación de Córdoba-Bancoldex-Bancos comerciales.

Entidad Líder: Gobernación de Córdoba.

Localización: departamento de Córdoba.

Actividades principales: créditos a micro y pequeños empresarios.

Empleos estimados: ND.

Otras metas: colocar 1.400 millones en créditos a bajas tasas de interés.

Valor del proyecto: 1.400 millones.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 8: Montaje de una empresa despulpadora de frutas

Objetivo: Montaje de una empresa que despulpe, empaque y comercializase frutas tropicales.

Descripción: Teniendo en cuenta todo el potencial productor del departamento de Córdoba, en cuanto a frutales, la gobernación de Córdoba plantea una propuesta consistente en el apoyo al montaje de una despulpadora de frutas.

Estado: Formulación

Entidades vinculadas: Gobernación de Córdoba.

Entidad Líder: Gobernación de Córdoba.

Localización: Montería

Actividades principales: Despulpar, empacar y comercializar frutas.

Empleos estimados: 2.000 nuevos empleos

Otras metas: Apoyar al agroindustria departamental

Valor del proyecto: COP\$ 481.577.052

Horizonte en el tiempo: Largo plazo

7.3 Eje estratégico 2: Promoción y fortalecimiento de emprendimientos

Este eje busca fortalecer los procesos de asociatividad, la capacidad técnica y los servicios que faciliten el desarrollo de iniciativas empresariales enfocadas en las apuestas y vocaciones productivas del departamento, que repercutan en la mejora de los ingresos y la generación de nuevos empleos.

Proyecto 9: Estudios de planes de negocios para las cadenas productivas de mango, marañón, plátano en Córdoba

Objetivo: construcción de puertos marítimos en la **Costa Caribe** del departamento de Córdoba.

Descripción: Construcción de una red de muelles turísticos, marítimos y fluviales con sus accesos y espacios recreativos en los municipios de Moñitos, los Córdoba, San Bernardo del Viento y Puerto Escondido en el Departamento de Córdoba .Estudios de planes de negocios para las cadenas productivas de mango, marañón, plátano en Córdoba

Estado: Contratación

Entidades vinculadas: No Disponible

Entidad Líder: No disponible

Localización: Departamento de Córdoba

Actividades principales:

Empleos estimados: No disponible

Otras metas: No disponible

Valor del proyecto: COP\$ 1.759.960.000

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 10: Fortalecimiento de 71 microempresas rurales en Córdoba

Objetivo: contribuir a la lucha contra la pobreza rural, a través del incremento del empleo y de los ingresos de las familias más pobres, mejorando para ello la competitividad e integración a los mercados de las microempresas rurales.

Descripción: el Programa para el Desarrollo de las Oportunidades de Inversión y Capitalización de los Activos de las Microempresas Rurales de Colombia tiene cobertura nacional, priorizando los departamentos y municipios donde existe una alta concentración de población rural en situación de pobreza; este inició sus actividades en la Región Atlántica, priorizando los departamentos de Bolívar, Sucre y Córdoba y en la Región Andina, con prioridad en los departamentos de Boyacá y Santander. Sucesivamente ampliará sus acciones a la Región Pacífica y a los demás departamentos del país.

Estado: en ejecución. Se encuentra en ejecución 61 agronegocios en diferentes líneas productivas.

Entidades vinculadas: Ministerio de Agricultura y desarrollo rural, y Gobierno local.

Entidad líder: Corporación Colombiana Internacional – CCI.

Localización: zona rural de diferentes municipios del departamento de Córdoba.

Actividades principales: apoyo técnico, financiero y comercial a las unidades familiares, micro, pequeñas y medianas empresas rurales.

Empleos estimados: 71 empleos directos y 710 empleos indirectos.

Otras metas: fortalecer el desarrollo del campo en el departamento.

Valor del proyecto: \$2.840.000.000.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

7.4 Eje Estratégico 3: Formación y capacitación laboral

Con este eje se busca que el recurso humano (general y poblaciones especiales) se forme o capacite para el trabajo en las áreas y sectores que demanda el tejido productivo instalado en las diferentes regiones del departamento con base en la articulación eficiente del sector público, privado y académico disponible.

Proyecto 11: Capacitación para el empleo

Objetivo: vincular a 700 jóvenes en programas de formación para el empleo.

Descripción: el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Córdoba, tiene 27 programas que ofrece en el departamento. Entre las formaciones cinco nuevas especializaciones técnicas: *webmaster*, alimentación alternativa para animales de granja, ganadería bovina intensiva, producción de alimento vivo para uso en acuicultura y mantenimiento de equipos electrónicos de entretenimiento. El SENA para el segundo semestre del año 2013 dispone de 20 programas en Montería específicamente.

Estado: en ejecución.

Entidades vinculadas: SENA y gobierno local.

Entidad Líder: SENA.

Localización: Córdoba, en los municipios de: Montería, Lórica, Tierralta, Chinú, San Bernardo del Viento, Pueblo Nuevo, Valencia, San Andrés de Sotavento, Puerto Libertador, Tuchín, San Antero, Ciénaga de Oro, Cereté y Moñitos.

Actividades principales: vincular y capacitar jóvenes en programas de: venta de productos y servicios, contabilización de operaciones comerciales y financieras, recursos humanos, acuicultura, agroindustria alimentaria, agua y saneamiento básico, apoyo administrativo en salud, construcción, construcción de edificaciones, corte y venta de carnes, enfermería, gestión administrativa, instalaciones eléctrica en baja tensión, mantenimiento de equipos de cómputo, mantenimiento de motores diésel, mecánico de maquinaria industrial, mesa y bar, procesamiento de hortalizas y frutas, producción agropecuaria y servicios farmacéuticos.

Empleos estimados: no aplica.

Otras metas: hacer acercamiento con otras entidades del departamento que ofrecen programas de formación para el trabajo, tales como: CENSA - Programas Técnicos Laborales, SANDRA Técnico Laboral, CESCOR -Técnicos Laborales y SAN AGUSTÍN - Tecnólogos Laborales.

Valor del proyecto: ND.

Horizonte en el tiempo: mediano plazo.

7.5 Eje estratégico 4: Intermediación laboral y colocación

El objetivo de este eje pretende generar el conjunto de actividades y recursos dirigidos a acercar a los demandantes de empleo (trabajadores) con los oferentes de empleo (empresas) para brindar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y a las empresas los trabajadores más apropiados a sus necesidades.

Para este eje no se identificaron proyectos en este Plan Departamental de Empleo.

7.6 Eje estratégico 5: Coordinación Institucional y fortalecimiento de capacidades institucionales

El propósito central de este eje radica en el fortalecimiento de la institucionalidad departamental y local para que obre como responsable de la implementación, coordinación y seguimiento de los planes y políticas de empleo, así como del monitoreo de la actividad laboral en el departamento y se fundamenta en la conformación del Consejo Departamental de Empleo y el Observatorio de Mercado de Trabajo para Córdoba.

Proyecto12: Observatorio del Mercado de Trabajo de Córdoba – COMTC.

Objetivo: Conformar el Observatorio del Mercado de Trabajo de Córdoba – COMTC.

Descripción: El Observatorio de Mercado de Trabajo para Córdoba - COMTC es el ente que estudia y analiza el mercado laboral en el departamento, brinda información oportuna sobre indicadores del mercado de trabajo, hace análisis sectoriales y determina qué tipo de perfiles se requieren de acuerdo a las dinámicas del territorio en materia productiva. La COMTC es una institución que le brinda información al Consejo Departamental de Empleo para Córdoba – CODECO, para que este a su vez oriente la política pública de manera acertada.

Estado: Idea

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo, Gobernación de Córdoba, DPS, SENA, Gremios, Federaciones, Centrales Obreras, y demás entidades que conforman la subcomisión de políticas laborales y salariales.

Entidad Líder: Subcomisión de políticas laborales y salariales.

Localización: Montería Córdoba.

Actividades principales: Estudia y analiza el mercado laboral en el departamento

Empleos estimados: No aplica.

Otras metas: Implementar el Plan de Empleo Departamental.

Valor del proyecto: No Disponible (ND.)

Horizonte en el tiempo: Corto plazo.

7.7 Eje estratégico 6: Fortalecimiento normativo y dialogo social

Este eje está centrado el establecimiento de lineamientos y directrices para orientar a las organizaciones territoriales en la aplicación de estrategias que promuevan el cumplimiento a las normas y diálogo social.

Proyecto 13: Fortalecimiento de la territorial del Ministerio del Trabajo en Montería

Objetivo: fortalecer territorialmente la oficina del Ministerio del Trabajo.

Descripción: el nuevo Ministerio del Trabajo está concebido para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de los colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano y buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social. En este sentido, es necesario fortalecer las territoriales, sobre todo porque éstas realizan ingentes esfuerzos no solo en materia fiscalizadora y de controla, sino en materia formulación y promoción de políticas para el desarrollo local.

Estado: idea.

Entidades vinculadas: Ministerio del Trabajo territorial.

Entidad Líder: Ministerio del Trabajo territorial.

Localización: Montería, Córdoba.

Actividades principales: capacitación de los inspectores de trabajo.

Empleos estimados: no aplica.

Otras metas: generar mecanismos de control.

Valor del proyecto: ND.

Horizonte en el tiempo: corto plazo.

Proyecto 14: Fomento a la política Nacional de Erradicación de Peores Formas de Trabajo Infantil

Objetivo: en el marco del Convenio 182 de la OIT sobre erradicación de peores formas de trabajo infantil, el Gobierno nacional, en cabeza del comité interinstitucional nacional, suscribió La Estrategia Nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al menor trabajador, 2008 – 2015, bajo esta política los alcaldes de cada municipio son los responsables de implementar la estrategia a partir de los CIETI o Comités Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil.

Descripción: implementar la Estrategia Nacional de Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil.

Estado: en ejecución.

Entidades vinculadas: todas las que hacen parte del CIETI Montería y demás municipios de Córdoba.

Entidad Líder: CIETI.

Localización: Municipios del departamento de Córdoba.

Actividades principales: construir línea de base con menores trabajadores en los colegios y en sitios de trabajo de los distintos municipios y reportar casos al SIRITI, intervención con los padres de los menores trabajadores.

Empleos estimados: no aplica.

Otras metas: restitución de los derechos de los niños y sus familias.

Valor del proyecto: ND.

Horizonte en el tiempo: mediano plazo.

8. Fuentes de financiación del Plan de Empleo

El Plan departamental de empleo del departamento de Córdoba prioriza el proyecto “Diseño Montaje y operación de una Planta de procesamiento de pulpa de frutas en la ciudad de Montería”. Este proyecto se articula con la oferta de la Nación en los

diferentes programas ofertados, pero principalmente en los programas del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en el que se destaca el fortalecimiento a las cadenas productivas de frutas como:

Cadena de Banano
 Cadena del Coco.
 Cadena del Mango

Cadena de los Cítricos
 Cadena de la Guayaba
 Cadena de la Mora.

Entre otras, se sugiere al departamento que realice las gestiones pertinentes para la búsqueda de recursos ante esta entidad.

A continuación se presenta la tabla de proyectos de inversión de la Nación a los que el departamento puede postular su proyecto priorizado, para gestionar recursos de financiación:

Pilar Plan Nacional de Desarrollo	Crecimiento sostenible y competitividad			
Unidad Ejecutora	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Teléfono: 254 3300 - Avenida Jiménez N°. 7A – 17 – Bogotá			
Nombre del Proyecto	Programa	Código BPIN	Contacto	Correo Electrónico o <i>link</i> de entidad
Mejoramiento de la competitividad y apoyo a la política de modernización agropecuaria, forestal y pesquera	Apoyo política agropecuaria	1024000890000	Yecenia Zambrano Urrego	yecenia.zambrano@minagricultura.gov.co
Implementación programa para la formación y desarrollo del joven rural nacional	Asistencia técnica	2011011000317	Lucia del Pilar Isaac Rodríguez	www.minagricultura.gov.co
Implementación programa para el desarrollo de las oportunidades de inversión y capitalización de los activos de las microempresas rurales. Nacional	Microempresas a rural	24003520000	Andrés Silva Mora	ansilva@minagricultura.gov.co
Implementación programa de formalización de la propiedad de tierras rurales nacional	Ordenamiento social de la propiedad de la tierra	2011011000376	Nohora Beatriz Iregui González	Nohora.Iregui@minagricultura.gov.co
Implantación y operación fondo de comercialización de productos agropecuarios a nivel nacional.	Fondo Comercialización	24010239999	Yecenia Zambrano Urrego	yecenia.zambrano@minagricultura.gov.co
Formulación y ejecución de las alianzas productivas	Alianzas productivas	1024001640000	Karen Ezpeleta Merchan	www.minagricultura.gov.co
Asistencia técnica al desarrollo tecnológico del sector agropecuario a nivel nacional.	Asistencia técnica	1024001599999	Néstor Eduardo Velásquez González	www.minagricultura.gov.co

Pilar Plan Nacional de Desarrollo	Crecimiento sostenible y competitividad			
Unidad Ejecutora	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL Teléfono: 254 3300 - Avenida Jiménez N°. 7A – 17 – Bogotá			
Nombre del Proyecto	Programa	Código BPIN	Contacto	Correo Electrónico o <i>link</i> de entidad
Asistencia desarrollo de capacidades de emprendedoras rurales, nacional	Competitividad de la producción agropecuaria	201101100 0186	Ximena Castro	www.minagricultura.gov.co
Apoyo a los emprendimientos productivos y de desarrollo de las mujeres rurales, nacional	Capacidad para generar ingresos por parte de la población rural	201101100 0192	Socorro Aguas Pineda	www.minagricultura.gov.co
Apoyo a la gestión para promover el desarrollo rural a nivel nacional	Asistencia técnica	201101100 0327	Nelly Amparo Rojas Cadena	www.minagricultura.gov.co

9. Monitoreo, evaluación y seguimiento del Plan Departamental de Empleo

Teniendo en cuenta la gestión desarrollada en territorio en el marco del Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, se evidencia la necesidad de construir y diseñar una herramienta informática que permitiera realizar el monitoreo, evaluación y seguimiento

a los Planes Departamentales de Empleo y demás actividades inherentes al proceso. Esta herramienta se constituyó como el Banco de Información Regional de Empleo - BIRE la cual dentro de sus funcionalidades permite:

- Almacenar, consultar y analizar información de los diagnósticos sobre las características socioeconómicas regionales.
- Interpretación y la toma de decisiones con base en las dinámicas propias de cada región.
- Realizar seguimiento a los proyectos incluidos en los planes de empleo de cada territorio, revelando el avance tanto en las fases como las actividades de los mismos.
- Realizar monitoreo a los compromisos y metas de los planes de empleo.
- Realiza seguimiento a la gestión relacionada con la ejecución de la asistencia técnica.
- Presenta información de oferta institucional pertinente en materia de empleo.

Las principales secciones encontradas en el BIRE son:

- Página de Inicio



- Consulta del Plan Departamental de Empleo

MinTrabajo República de Colombia PROSPERIDAD PARA TODOS Banco de Información Regional de Empleo

Inicio Plan Territorial de Empleo Biblioteca de Gestión Biblioteca de Documentos Información Socioeconómica Directorio Reportes Georeferenciador

Consulta de Plan Territorial de Empleo

Planear encontrará todos los Planes Departamentales de Empleo -PDE- publicados como resultado del Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos.

Filtros

Cobertura: Nacional Departamental Región Municipal

Departamento: TOLIMA

Lineaje Estratégico: Cumplimiento de normas y diálogo social Formación y capacitación laboral Organizaciones institucionales y coordinación Estratificación del crecimiento económica Intermediación laboral y colocación Promoción del emprendimiento

Código del plan: Añe del plan: -Selecione-

Nombre del plan: -Selecione- [Adicionar](#) [Filtrar](#) [Limpiar](#)

Resultados obtenidos

Editar	Cobertura	Departamento	Nombre plan	Descripción	Documento Plan de Empleo
	Departamental	TOLIMA	Plan Departamental de Empleo de Tolima	Este documento ha sido desarrollado en el contexto de un acuerdo social, el cual, a través de un proceso consensuado entre el gobierno, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil, se definen, se priorizan y se articulan los objetivos, líneas de acción, estrategias, acciones e instrumentos de corto, mediano y largo plazo para fortalecer y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos en el departamento.	Ver documento

- Reporte de Información Socioeconómica

MinTrabajo República de Colombia PROSPERIDAD PARA TODOS Banco de Información Regional de Empleo

Inicio Plan Territorial de Empleo Biblioteca de Gestión Biblioteca de Documentos Información Socioeconómica Directorio Reportes Georeferenciador

Reportes de Información

Reportes de información: se encuentran todas las cifras y series estadísticas estratégicas fundamentales en la caracterización de las condiciones sociales y económicas de los diferentes departamentos donde el PIAT tiene cobertura.

Se genera un reporte en el cual se encuentran indicadores como el PIB por grandes ramas de la economía, la tasa de desempleo, tasa de ocupación, necesidades básicas insatisfechas, índice de pobreza multidimensional, población, y arriendo poblacional, entre otros.

Región: Departamental

Departamento: TOLIMA Municipio: -Selecione- [Consultar](#)

Reporte M45 | [Reporte M45](#)

MinTrabajo República de Colombia PROSPERIDAD PARA TODOS

Col. Características del Departamento

Información estadística estratégica

Indicador	2010	2011	2012	2013
Población total	1.021.000	1.021.000	1.021.000	1.021.000
Población urbana	500.000	500.000	500.000	500.000
Población rural	521.000	521.000	521.000	521.000
Índice de pobreza multidimensional	22,2	22,2	22,2	22,2
Tasa de desempleo	11,1	11,1	11,1	11,1
Tasa de ocupación	88,9	88,9	88,9	88,9
Necesidades básicas insatisfechas	11,1	11,1	11,1	11,1
Arriendo poblacional	11,1	11,1	11,1	11,1

Gráficos: **Información demográfica y económica** (Pirámide de población) y **Índice de pobreza multidimensional** (Gráfico de barras).

- Gestión Territorial

MinTrabajo República de Colombia PROSPERIDAD PARA TODOS Banco de Información Regional de Empleo

Inicio Plan Territorial de Empleo Biblioteca de Gestión Biblioteca de Documentos Información Socioeconómica Directorio Reportes Georeferenciador

Consultar Gestión Territorial

Gestión Territorial: este módulo presenta una Ficha técnica que contiene la información relevante de las actividades que se han realizado en territorio como: estado, objetivo, descripción, justificación, departamento, responsable, acuerdos y compromisos.

Filtros

Tipo de Actividad: -Selecione- Estado: Realizada

Fecha de Inicio: Fecha Final:

[Consultar](#) [Limpiar](#)

MinTrabajo República de Colombia PROSPERIDAD PARA TODOS

Gestión territorial

Detalle	Fecha de Reunión	Hora	Actividad	Estado	Objetivo	Lugar
	19/09/2012	09:00	Apertura en territorio	Realizada	Lograr la motivación y concertación del gobierno departamental y de municipales	BOGOTÁ D.C.
	24/10/2013	08:30	Presentación, socialización y acuerdos del plan de empleo	Realizada	<ul style="list-style-type: none"> Presentar el Programa de Asistencia Técnica, retomando el proceso previamente adelantado. Validar y ratificar el interés de la entidad líder. Hacer entrega oficial del documento Plan de Empleo. 	CUCUTA

10.Recomendaciones

Para una correcta ejecución del Plan de Empleo propuesto en este documento para el departamento de Córdoba es necesario que se tengan en cuenta las siguientes recomendaciones en materia de coordinación de las diferentes entidades, aspectos metodológicos de su implementación y acciones en marcha.

Compromisos locales y regionales

Se deberán concertar con los distintos actores los compromisos de cada entidad para con el cumplimiento del Plan de Empleo. Esta coordinación debe ser realizada por la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales de Córdoba, en cabeza de la territorial del Ministerio del Trabajo.

Aspectos metodológicos

Es necesario que las acciones propuestas en este Plan de Empleo se articulen tanto con el PNUD como con la RED ORMET para la formación y puesta en marcha del observatorio del mercado de trabajo. Este observatorio deberá a su vez integrar funcionarios de diferentes instituciones y un grupo de investigadores de base de las universidades que harán parte del mismo.

Se debe crear el sistema de información sobre oferta y demanda laboral en el departamento de Córdoba. A partir de dicho sistema se deben emitir boletines periódicos que informen al público sobre las dinámicas del mercado laboral departamental. El manejo del sistema y la elaboración de documentos que resuman los hallazgos de este sistema deberán estar a cargo del observatorio regional.

Acciones en marcha

Se deberán buscar y establecer vínculos con el PNUD y su programa “Desarrollo Económico Incluyente – DEI”, para que a través de éste se pueda conformar un centro de desarrollo y empleo para el departamento, que tenga especial atención en población víctima del desplazamiento forzoso.

Se recomienda el diseño y la ejecución de una serie de estudios sobre las potencialidades de cada sector productivo presente en el departamento acerca de su capacidad de generación de empleos. Esta serie de estudios podría estar en manos del Observatorio del Mercado de Trabajo.

11. Referencias Bibliográficas

Bonet, J. (2006). *La terciarización de las estructuras económicas regionales*. Banco de la República. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-68_%28VE%29.pdf

Castro, J. (2003). *Historia Extensa de Montería*. Ediciones Funrayapi. Montería.

CONFECOOP - Observatorio de Trabajo Cooperativo (2009). *Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia*. N.º 11. Disponible en: <http://www.confecoop.coop/observatorio/11/files/doc11.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH*. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/index.php/en/ocupacion-y-empleo/gran-encuesta-integrada-de-hogares>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. Sistema de Cuentas Nacionales - SCN. Disponible en Internet: http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=127&Itemid=84

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y Banco de la República (2012). *Informe de Coyuntura Económica Regional - ICER*. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer_cordoba_2012.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Información estadística (2011). *Necesidades Básicas Insatisfechas*. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/necesidades-basicas-insatisfechas-nbi>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Población y demografía (2010). *Proyecciones Nacionales y Departamentales de Población 2005-2020*. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/proyecciones-de-poblacion>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Cuentas Departamentales (2012). *Boletín Cuentas Departamentales años 2010 - 2012*. Disponible en <http://www.dane.gov.co/index.php/cuentas-economicas/cuentas-departamentales>

Departamento Nacional de Planeación –DNP (2007). *Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad. Documento regional – Córdoba*. Bogotá D.C. Disponible en: <http://www.incoder.gov.co/documentos/Estrategia%20de%20Desarrollo%20Rural/Pertiles%20Territoriales/ADR%20Sur%20del%20Cesar/Otra%20Informacion/Agenda%20Interna%20Cordoba.pdf>

Federación Colombiana de Ganaderos- FEDEGAN (2012). *La ganadería colombiana y las Cadenas Láctea y Cárnica*.

Gobernación de Córdoba (2011). Plan de Desarrollo del Departamento de Córdoba (2012-2015). Disponible en: <http://www.cordoba.gov.co/pdd/plan-de-desarrollo-2012-2015.pdf>

Guataqui, J. C.; García-Suaza, A. y M. Rodríguez (2011). *El perfil de la informalidad laboral en Colombia*. Universidad del Rosario, Series Documentos de Trabajo, Bogotá.

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural – Observatorio de Agrocadenas Colombia. *La Cadena del Cacao en Colombia. Una mirada global de su estructura y dinámica 1991 – 2005*. Documento de Trabajo N°58. (N.º 58) Disponible en: http://www.agronet.gov.co/www/docs_agronet/2005112145659_caracterizacion_cacao.pdf

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2006). *Plan Frutícola Nacional. Diagnóstico y Análisis de los recursos para la fruticultura en Colombia*. Cali. Disponible en: http://www.asohofrucol.com.co/archivos/biblioteca/biblioteca_18_DIAGNOSTICO%20FRUTICOLA%20NACIONAL.pdf

Ministerio del Trabajo (2010). Plan Nacional de desarrollo 2010-2014. *Prosperidad para todos*

Observatorio del Caribe – CRC (2011). *Perfil Competitivo del Departamento de Córdoba*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD (2011). *Colombia rural, razones para la esperanza*. Disponible en: http://escuelapnud.org/biblioteca/documentos/abiertos/06_indh2011co.pdf

Viloria de la Hoz, J. (2003). *La Ganadería Bovina en las llanuras del Caribe Colombiano*. Centro de Estudios Económicos Regionales.

12. Anexos

Anexo N.º 1

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO
Educación de calidad para la prosperidad de todos los cordobeses.	Administrar la prestación del servicio educativo a partir de un modelo gerencial que posibilite el logro de la excelencia en el marco de una atención integral orientada al mejoramiento de la calidad educativa, disminución de las brechas de acceso y permanencia, incorporación de innovación y educación con pertinencia produciendo una generación con capacidad para afrontar de manera eficiente y eficaz las necesidades de técnicos y profesionales que requiere el departamento de Córdoba.
Salud eficiente, con transparencia y sin corrupción.	Garantizar la prestación de un servicio de calidad a la población del Departamento, mediante el aseguramiento, la promoción, la prevención y la implementación de herramientas de salud pública en intervenciones colectivas
Infraestructura de obras y servicios para el desarrollo	Generar condiciones en infraestructura, movilidad y cobertura de servicios públicos adecuadas para el incremento de de la competitividad y la productividad del Departamento.
Vivienda con entorno social y saludable para los cordobeses.	Reducir el déficit habitacional en el departamento de Córdoba.
Recreación y deporte, para la salud, la competencia y la sana convivencia.	Apoyar la práctica del deporte a nivel competitivo y recreativo de Departamento como herramienta de mejora de la calidad de vida
Mujer y género para el desarrollo cordobés.	Desarrollar estrategias de difusión, prevención y apoyo de políticas públicas diferenciales a mujeres, adultos mayores, infancia y adolescencia.
Juventud participativa, responsable y dinámica.	Garantizar el desarrollo integral de los jóvenes con acciones estratégicas que permitan la construcción y preparación de la juventud en el desarrollo del Departamento.
Inclusión social de las personas en condición de discapacidad física y/o mental.	Promover acciones orientadas a reconocer a los discapacitados como personas capaces de participar en los procesos sociales, educativos y productivos del Departamento.
Cultura para el desarrollo Integral.	Fomentar las expresiones artísticas culturales así como la difusión del patrimonio cultural del Departamento.
Córdoba productiva, emporio de riqueza agroindustrial y comercial.	Incrementar el desarrollo tecnológico en los procesos productivos, reorientando la explotación de los recursos naturales, para dinamizar el desarrollo económico y turístico del Departamento.
Córdoba ambientalmente sostenible.	Promover en los municipios del departamento de Córdoba la formulación y puesta en marcha de los programas encaminados a orientar el uso y manejo sostenible del suelo y la protección y conservación de los cuerpos de agua y zonas costeras.
Seguridad, orden público y convivencia.	Proporcionar y facilitar los espacios requeridos para la participación comunitaria, a través de la preservación del orden público, la atención integral y permanente a la población víctima, a la población étnica y la prevención y atención de desastres dentro de un estado social de derechos.
Generación y fortalecimiento del empleo productivo.	Elevar el compromiso institucional público, para propiciar procesos de producción en concordancia con el sector privado generando empleo productivo sostenible.
Buen gobierno para la eficiencia Administrativa y la transparencia	Ejercer los principios de buen gobierno con sentido de pertenencia para alcanzar la eficiencia y la transparencia administrativa en todos los niveles.

Anexo N.º 2

FORMATO DE INFORMACION DE ORGANIZACIONES SINDICALES REGISTRADAS EN EL DEPARTAMENTO DE CORDOBA			
Municipio	Nombre de la Asociacion	Sigla	Personeria Juridica
Montería	Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud y Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia	"ANTHOC"	489
Montería	Asociación colombiana de Empleados Bancarios	"ACEB"	1828
Montería	Confederación de Trabajadores de Colombia	C.T.C	271
Montería	Sociedad de Loteros de Córdoba	"SOLOTEROS"	815
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores de Supertendencias y Droguerías Olimpica S.A	"SINTRAOLIMPICA"	442
Montería	Sindicatos de Trabajadores y Servidores Públicos de la Seguridad Social de la Salud del Camu	"SINDETRASSCAMU"	1
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica; Hotelera y Similares de Colombia	"HOCAR"	121
Montería	Asociación de Técnicos Constructores de Córdoba	"ASOTECCOR"	4070
Montería	Sindicato de Unificación Nacional de Empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	"SIUNEDIAN"	32
Montería	Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia	"SINTRAEECOL"	1983
Montería	Sindicato Nal de Trabajadores de la Cía Transportadora de Valores Prosegur de C/bia S.A	"SINTRAVALORES"	31957
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores del ISS	"SINTRAISS"	1411
Montería	Asociación de Maestros de Córdoba	"ADEMACOR"	1747
Montería	Sindicato de Empleados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	"SINBIENESTAR"	1476
Montería	Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia	"ANEC"	267
Montería	Asociación de Empleados Bancarios y Afines	"ASEBANCA"	1
Montería	Sindicato de Trabajadores y Empleados al Servicio del Hospital San Jerónimo de M/ria	"SINTRAHOSANJEM"	2
Montería	Asociación Sindical de Trabajadores de la Contraloría General de la República	"ASCONTROL"	29
Montería	Sindicato de Trabajadores de l Seguridad Social	"SINTRASEGURIDAD SOCIAL"	96
Montería	Asociación de Empleados del Banco de la República	"ANEBRE"	1181
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores de la dirección de Impuestos y Aduanas nacionales	"SINTRADIAN HACIENDA PUBLICA"	280
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia	"SINTRAUNICOL"	4964
Montería	Sindicato de Trabajadores de Entidades Financieras	"SINTRAENFI"	1877
Montería	Sindicato Nacional de Empleados de la Registraduría Nacional del Estado Civil	"SINTRAREGIONAL"	707
Montería	Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Educación	"SINTRENAL"	2298
Montería	Sindicato Nacional de Empleados de la Dirección de impuestos y Aduanas Nacionales	"SINEDIAN"	105
Montería	Sindicato Nacional de trabajadores de la Procuraduría aGeneral de la Nación	"SINTRAPROAN"	1443
Montería	Sindicato de Empleados Públicos del Servicio nacional de Aprendizaje Sena	"SINDESENA"	1384
Montería	Central Unitaria de Trabajadores	"CUT"	1118
Montería	Sindicato de Trabajadores de Entidades Financieras	"SINTRAENTFIN"	53
Montería	Asociación de Periodistas y Trabajadores Afines a los Medios de Comunicación	"ASPETRAMCO"	1
Montería	Asociación Sindical de Empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	"ASEINPEC"	177
Montería	Asociación Nacional de Trabajadores del Grupo saludcoop y otras empresas	y6	1-043
Montería	Asociación Sindical de Empleados Públicos de la Universidad de Córdoba	"ASTUNICOR"	3
Montería	Unión Nacional de Empleados Bancario	"UNEB"	1503
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional ambiental	"SINTRAMBIENTE"	4
Montería	Sindicato Gremial de la Guardia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	"SIGGINPEC"	111
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores del ICA	"SINALTRAICA"	286
Montería	Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Ministerio de Obras Públicas y Transporte, Los Distritos de Carreteras Nacionales, División de Obras Hidraulicas, Intendencias y comisarías	"SINTRAMINOBRAS"	135
Montería	Asociación Sindical de trabajadores y Servidores Públicos de la Salud	"ASDESALUD"	221
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores de Corpoica	"SINALTRACORPOICA"	3099
Montería	Asociación Sindical de Profesores Universitarios	"ASPU"	623
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas en Colombia	"SINALTRAINBEC"	2673
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar	"SINALTRACAF"	1998
Cereté	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Lechera	"SINTRAINDULECHE"	1583
Montería	Sindicato Nacional de la Salud y la Seguridad Social	"SINDESS"	1131
Montería	Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de la Fiscalía General de la Nación	"SINTRA-FISGENERAL"	2
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de la Protección Social	"SINALTRAEMPROS"	156
Montería	Asociación Sindical Unitaria de Servidores Públicos del Sistema Penitenciario y Carcelario Colombiano	"U.T.P"	61
Montería	Asociación Colombiana de Empleados de Entidades Financieras	"ACEFIN"	1
Montería	Sindicato Gremial de Servicios de Especialidades Médicos Quirúrgicos	"SESMEQ"	3
Montería	Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar	"SINTRACIHOBI"	4922
Montería	Salud Laboral. Trabajadores en la Salud, Asociacion Sindical		
Montería	Federacion General del Trabajo CGT Córdoba	CGT CORDOBA	1

Anexo N°3

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO		
NOMBRE INSTITUCIÓN	PROGRAMA ACADÉMICO	MUNICIPIO
INSTITUTO DE ENSEÑANZA Y CAPACITACION DE LA COSTA "IDECO"	MECANICO DE MOTOS	TIERRALTA
	SISTEMAS	
	AUXILIAR DE ENFERMERIA	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
	BELLEZA Y COSMETOLOGIA	
	ADMINISTRACION FINANCIERA	
	TÉCNICO LABORAL EN SISTEMAS	
	TÉCNICO LABORAL EN ADMINISTRACION FINANCIERA	AYAPEL
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE ADMINISTRATIVO	PUEBLO NUEVO
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE ADMINISTRATIVO	AYAPEL
	TÉCNICO LABORAL EN ADMINISTRACION FINANCIERA	PUEBLO NUEVO
	TÉCNICO LABORAL EN SISTEMA	AYAPEL
	MECANICA DE MOTOS	CIÉNAGA DE ORO
	AUXILIAR DE ENFERMERIA	
	ADMINISTRACION FINANCIERA	
	BELLEZA Y COSMETOLOGIA	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
DISEÑO DE MODAS	CIÉNAGA DE ORO	
SISTEMAS	MONTELÍBANO	
EXPLORACION MINERA	CIÉNAGA DE ORO	
ASISTENTE ADMINISTRATIVO		
SISTEMAS		
ACADEMIA FEDERICK FLORET	AUXILIAR DE ENFERMERIA	CERETÉ
	DISEÑO DE MODAS	PLANETA RICA
	DISEÑO DE MODAS	
	AUXILIAR EN SERVICIO FARMACEUTICO	CERETÉ
	AUXILIAR EN SALUD ORAL	PLANETA RICA
	ADMINISTRACION Y ORGANIZACION DE PROCESOS RECREATIVOS Y TURISTICOS	CERETÉ
	ADMINISTRACION Y ORGANIZACION DE PROCESOS RECREATIVOS Y TURISTICOS	PLANETA RICA
	AUXILIAR EN SALUD ORAL	CERETÉ
	AUXILIAR DE ENFERMERIA	PLANETA RICA
AUXILIAR EN SERVICIO FARMACEUTICO	CERETÉ	
CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA "VAMOS"	CONDUCCION, CICLO A1, A2, B1, B2 Y C1	CERETÉ
CENTRO DE ENSEÑANZA AUTOMOVILISTICA DEL SINU "CEA"	CONDUCCION CICLO A1, A2, B1, B2 Y C1	CERETÉ
CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS "CEPRODENT"	TÉCNICO LABORAL EN ANÁLISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS	SAN CARLOS
	TÉCNICO LABORAL EN GUIA TURISTICA	PUERTO ESCONDIDO
	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR CONTABLE	
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA	
	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR CONTABLE	SAN CARLOS
	TÉCNICO LABORAL EN MECÁNICO DIÉSEL Y MAQUINARIA PESADA	PUERTO ESCONDIDO
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
TÉCNICO LABORAL EN ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION		
CORPORACION EDUCATIVA COLOMBIANA "ECO"	TÉCNICO LABORAL EN FORMACION AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS	CERETÉ
	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR DE ENFERMERIA	
	DISEÑO DE MODAS	
	ASISTENTE CONTABLE	
	ANALISIS DE DESARROLLO Y SISTEMAS DE INFORMACION	
	MANTENIMIENTO EN REFRIGERACION Y AIRES ACONDICIONADOS	
	ELECTRICISTA INSTALADOR DE REDES INTERNAS	
	ASISTENTE EN ADMINISTRACION EMPRESARIAL	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
	MERCADEO Y VENTAS	
	INSTALADOR DE REDES DE COMPUTADORES	
	CONSTRUCCION Y ADMINISTRACION DE OBRAS CIVILES	
	ASISTENTE EN PREESCOLAR	
CORPORACION EDUCATIVA EMPRESARIAL "CES"	SECRETARIADO EJECUTIVO	CERETÉ
	AUXILIAR EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
	AUXILIAR CONTABLE	
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE COMPUTADORES	
	MERCADEO Y VENTAS	

CORPORACION EDUCATIVA NACIONAL "C.E.N"	TÉCNICO LABORAL EN MERCADEO Y VENTAS	CERETÉ
	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR CONTABLE	
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE PARA LA PRIMERA INFANCIA	
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE EN ARCHIVO Y BIBLIOTECA TÉCNICO LABORAL EN ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION	
CORPORACION EDUCATIVA TECNICA DEL CARIBE "CEDUTCAR"	TECNICO EN ASISTENCIA INFORMATICA	PUERTO ESCONDIDO
	ANALISIS DE INFORMACION FINANCIERA	
	ASISTENCIA EN ADMINISTRACION EMPRESARIAL	
CORPORACION TECNICA DE LA COSTA	TÉCNICO LABORAL EN GESTION ADMINISTRATIVA	SAN ANTERO
	TÉCNICO LABORAL EN TELEINFORMATICA	
	TÉCNICO LABORAL EN CONSULTORIA EMPRESARIAL	
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA TÉCNICO LABORAL EN TURISMO	
CORPORACION TECNOLOGICA DE LOS VALLES "CORPOVALLE"	MECANICA DE MOTOS	CERETÉ
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	
	DISEÑO GRAFICO	
	MERCADEO Y PUBLICIDAD	
	COMUNICACION SOCIAL	
	AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS	
	AUXILIAR EN ADMINISTRACION EN SALUD	
	AUXILIAR EN SALUD PUBLICA	
	AUXILIAR EN ENFERMERIA	
	AUXILIAR EN SALUD ORAL	
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
	CONTABILIDAD Y FINANZAS	
	ADMINISTRACION AGROPECUARIA	
ELECTRONICA Y REDES FORMACION Y ATENCION A LA PRIMERA INFANCIA PROCEDIMIENTO JUDICIAL		
FUNDACION EDUCATIVA DE CORDOBA "FUNDEC"	TÉCNICO LABORAL EN MECANICA DIESEL Y AUTOMOTRIZ	PLANETA RICA
	TÉCNICO LABORAL EN CONSTRUCCION CIVIL	
	TÉCNICO LABORAL EN MERCADEO Y VENTAS	
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	
	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR CONTABLE Y SISTEMATIZADO	
	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR EN ENFERMERIA	
	TÉCNICO LABORAL EN ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	
	TÉCNICO LABORAL EN ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE P.C	
	TÉCNICO LABORAL EN SERVICIOS FARMACEUTICOS	
	TÉCNICO LABORAL EN REFRIGERACION Y ACONDICIONAMIENTO DE AIRES	
	TÉCNICO LABORAL EN ELECTRICISTA INSTALADOR DE REDES INTERNAS	
	TÉCNICO LABORAL EN SECRETARIADO BILINGUESISTEMATIZADO	
	TÉCNICO LABORAL EN ADMINISTRACION EMPRESARIAL	
FUNDACION INSTITUCIONAL TECNICA DE CORDOBA "FUINTECOR"	MECANICA AUTOMOTRIZ	CERETÉ
	SISTEMAS	
	ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	
	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE COMPUTADORES SECRETARIADO EJECUTIVO	
FUNDACION PARA EL DESARROLLO DE LAS ARTES Y DE LAS CIENCIAS "ATENEA"	TÉCNICO LABORAL EN DANZAS	CERETÉ
	TÉCNICO LABORAL EN MAESTRO EN MUSICA	
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	
	TÉCNICO LABORAL EN ACTUACION TEATRAL	PLANETA RICA
	TÉCNICO LABORAL EN MAESTRO EN MUSICA	
	TÉCNICO LABORAL EN MAESTRO EN MUSICA	MOMIL
	TÉCNICO LABORAL EN ACTUACIÓN TEATRAL	PUERTO ESCONDIDO
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	TIERRALTA
	TÉCNICO LABORAL EN DANZAS	MOMIL
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	PUERTO ESCONDIDO
	TÉCNICO LABORAL EN MAESTRO EN MUSICA	
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA	MOMIL
	TÉCNICO LABORAL EN ACTUACIÓN TEATRAL	PLANETA RICA
	TÉCNICO LABORAL EN DANZAS	
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	TIERRALTA
TÉCNICO LABORAL EN ACTUACIÓN TEATRAL	TIERRALTA	
TÉCNICO LABORAL EN DANZAS		
TÉCNICO LABORAL EN DANZAS	PUERTO ESCONDIDO	
TÉCNICO LABORAL EN MAESTRO EN MUSICA	TIERRALTA	
TÉCNICO LABORAL EN ACTUACION TEATRAL	PLANETA RICA	

FUNDACION TECNICO INDUSTRIAL DE LA COSTA "FUNTEICOS"	TÉCNICO LABORAL EN MAQUINARIA PESADA	CIÉNAGA DE ORO
	TÉCNICO LABORAL EN MAQUINARIA PESADA	CERETÉ
	TÉCNICO LABORAL EN SALUD OCUPACIONAL	
	TÉCNICO LABORAL EN SALUD OCUPACIONAL	CIÉNAGA DE ORO
INSTITUCION EDUCATIVA AFRO-MONTELIBANENSE	MECANICA AUTOMOTRIZ	MONTELÍBANO
	MECANICA INDUSTRIAL	
	ELECTRICIDAD RESIDENCIAL Y REDES	
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	
	REPARACION Y MANTENIMIENTO HIDRAULICO	
	ELECTRICIDAD AUTOMOTRIZ	
	MECANICA DIESEL	
	CONSTRUCCION CIVIL	
SOLDADURA ELECTRICA Y AUTOGENA		
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO "CORPORACIÓN INSTITUTO DEL NORTE"	TÉCNICO LABORAL EN SOLDADURA	MONTELÍBANO
	TÉCNICO LABORAL EN OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	
	TÉCNICO LABORAL EN ESTUDIO PASTORAL	
	TÉCNICO LABORAL EN ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA	
	TÉCNICO LABORAL EN CONTABILIDAD	
	TÉCNICO LABORAL EN MECÁNICA DIESEL	
	TÉCNICO LABORAL EN SISTEMAS	
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
	TÉCNICO LABORAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA	
TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE EN OBRAS CIVILES Y MINERIA		
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO "SOFIA"	TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONTABLE BILINGUE	CERETÉ
	TÉCNICO LABORAL EN SECRETARIADO CONTABLE BILINGUE	
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENCIA AMBIENTAL	
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENTE EN SISTEMA Y DISEÑO GRAFICO	
	TÉCNICO LABORAL EN ASISTENCIA A LA PRIMERA INFANCIA	
TÉCNICO LABORAL EN DISEÑO DE VESTUARIO TEXTIL		
INSTITUCIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO "CENTRO APIC DE FORMACION"	TÉCNICO LABORAL EN PRODUCCIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS	MONTELÍBANO
	TÉCNICO LABORAL EN PRODUCCION Y REPRODUCCION DE OVINOS	
INSTITUTO ALFONSO SANCHEZ PEÑA	ADMINISTRACION EMPRESARIAL	MONTELÍBANO
	PRODUCCION Y ADMINISTRACION AGRPECUARIA	
	JUDICIAL	
	ELECTROMECHANICA	
	SISTEMAS	
	ELECTRICIDAD	
ACUICULTURA		
INSTITUTO AMERICAN TECNICAL CENTER "ATECEN"	ADMINISTRACION PUBLICA	CERETÉ
	MERCADEO Y VENTAS	
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	
	EMSAMBLE Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	
	MECANICA DE MOTOS	
	ASISTENCIA A LA PRIMERA INFANCIA	
	ASISTENCIA ADMINISTRATIVA	
	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
	INFORMATICA	
	AUXILIAR CONTABLE	
	MECANICA AUTOMOTRIZ	
	CONOCIMIENTOS ACADEMICOS EN EL IDIOMA INGLES	
TÉCNICO LABORAL EN AUXILIAR DE ENFERMERIA		
INSTITUTO DE CAPACITACION Y FORMACION EDUCATIVA "SYSTECOM"	ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	CHINÚ
	GESTION ADMINISTRATIVA	TIERRALTA
	ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	
	GESTION ADMINISTRATIVA	TUCHIN
	SECRETARIADO EJECUTIVO	TIERRALTA
	MACANICA DE MOTOS	CHINÚ
	ASISTENTE VETERINARIO	
	MECANICA DIESEL AUTOMOTRIZ	TIERRALTA
	MECANICA DE MOTOS	
	ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	TUCHIN
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	TIERRALTA
	AUXILIAR EN SALUD ORAL	PLANETA RICA
	AUXILIAR EN SALUD ORAL	MONTELÍBANO
	MECANICA DE MOTOS	TIERRALTA
	AUXILIAR DE ENFERMERIA	MONTELÍBANO
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	
	ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	TIERRALTA
	ASISTENCIA A AL INFANTE	TUCHIN
ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	TIERRALTA	

INSTITUTO DE CAPACITACION Y FORMACION EDUCATIVA "SYSTEMCOM"	MECANICA DIESEL AUTOMOTRIZ	TUCHIN
	ASISTENTE VETERINARIO	
	AUXILIAR DE ENFERMERIA	PLANETA RICA
	TÉCNICO LABORAL EN SALUD OCUPACIONAL	MONTELÍBANO
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	TUCHIN
	ASISTENCIA A AL INFANTE	TIERRALTA
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	
	SECRETARIADO EJECUTIVO	TUCHIN
	TÉCNICO LABORAL EN	AYAPEL
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	
	TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS	PLANETA RICA
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	
	GESTION ADMINISTRATIVA	CHINÚ
	SECRETARIADO EJECUTIVO	AYAPEL
	MECANICA DIESEL AUTOMOTRIZ	PUERTO LIBERTADOR
	GESTION ADMINISTRATIVA	
	ASISTENTE VETERINARIO	
	ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	MONTELÍBANO
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	
	MECANICA DE MOTOS	
	ASISTENTE VETERINARIO	PUERTO LIBERTADOR
	ASISTENCIA AL INFANTE	
	ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	PLANETA RICA
	MECANICA DIESEL AUTOMOTRIZ	
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	PUERTO LIBERTADOR
	MECANICA DIESEL Y AUTOMOTRIZ	CHINÚ
	ASISTENTE VETERINARIO	PLANETA RICA
	ASISTENCIA AL INFANTE	CHINÚ
	SECRETARIADO EJECUTIVO	PUERTO LIBERTADOR
	GESTION ADMINISTRATIVA	PLANETA RICA
	SECRETARIADO EJECUTIVO	MONTELÍBANO
	GESTION ADMINISTRATIVA	
	ASISTENCIA AL INFANTE	AYAPEL
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	
	MECANICA DE MOTOS	PLANETA RICA
	MECANICA DE MOTOS	PUERTO LIBERTADOR
	ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	
	MECANICA DIESEL	MONTELÍBANO
	MECANICA DIESEL AUTOMOTRIZ	
	ASISTENTE VETERINARIO	AYAPEL
	GESTION ADMINISTRATIVA	
	ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	PUERTO LIBERTADOR
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	
	ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	PLANETA RICA
	ASISTENCIA AL INTANTE	MONTELÍBANO
	ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	PUERTO LIBERTADOR
	SECRETARIADO EJECUTIVO	PLANETA RICA
	MECANICA DE MOTOS	AYAPEL
	SECRETARIADO EJECUTIVO	
	ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	CHINÚ
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	
	ASISTENTE VETERINARIO	
	OPERADOR DE MAQUINA PESADA	PLANETA RICA
ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	MONTELÍBANO	
ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	AYAPEL	
ASISTENTE AL INFANTE	PUERTO LIBERTADOR	
ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO		
ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	AYAPEL	
SECRETARIADO EJECUTIVO		
GESTION ADMINISTRATIVA		
ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS		
MECANICA DIESEL AUTOMOTRIZ		
ELECTRONICA Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES	LA APARTADA	
ASISTENTE AL INFANTE		
OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA		
MECANICA DE MOTOS		
ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO		
ASISTENTE VETERINARIO		
INSTITUTO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO SHADDAI"	TÉCNICO LABORAL EN TEOLOGÍA Y SAGRADA BIBLIA	MONTELÍBANO
	TÉCNICO LABORAL EN ADMINISTRACION PAS TORAL	
	TÉCNICO LABORAL EN PSICOLOGÍA Y CAPELLANÍA	
	TECNICO LABORAL EN SISTETEMAS	
	TÉCNICO LABORAL EN TEOLOGÍA Y CIENCIAS RELIGIOSAS	

INSTITUTO DE ENSEÑANZA Y CAPACITACION DE LA SABANA "IDECTSA"	ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS	TUCHIN
	SECRETARIADO	CANALETE
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	
	SECRETARIADO	TUCHIN
	TECNICO LABORAL EN AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CHINÚ
TECNICO LABORAL EN SISTEMAS		
TECNICO LABORAL EN REPARACION DE MOTOCICLETAS		
INSTITUTO EDUCATIVO DEL SAN JORGE	AUXILIAR EN SALUD ORAL	LA APARTADA
	AUXILIAR EN ADMINISTRACION EN SALUD	
	AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS	
	SISTEMAS	
	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
	SECRETARIADO	
	AUXILIAR EN SALUD PUBLICA	
	AUXILIAR EN ENFERMERIA	
AUXILIAR EN CONTABILIDAD		
INSTITUTO EDUCATIVO TECNICO "INETEC"	ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	CHINÚ
	PROCEDIMIENTO JUDICIAL Y ADMINISTRATIVO	
	ELECTRICIDAD ELECTRONICA DE COMPUTADORES	
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE COMPUTADORES	
	AUXILIAR DE ENFERMERIA	
SECRETARIADO Y ASISTENTE ADMINISTRATIVO		
INSTITUTO INTERNACIONAL MINISTERIO DE LA PALABRA	TÉCNICO LABORAL EN SALUD OCUPACIONAL	MONTELÍBANO
	TÉCNICO LABORAL EN NIVEL BÁSICO DE MUSICA	
	TÉCNICO LABORAL EN SISTEMAS	
	TÉCNICO LABORAL EN TEOLOGÍA Y CIENCIAS RELIGIOSAS	
	TÉCNICO LABORAL EN TEOLOGIA Y SAGRADA BIBLIA	
	TÉCNICO LABORAL EN PSICOLOGÍA Y CAPELLANIA	
TÉCNICO LABORAL EN ADMINISTRACIÓN PASTORAL		
INSTITUTO MAYOR DE EDUCACION INTEGRAL "IMEIN"	ADMINISTRACION PASTORAL	MONTELÍBANO
	TECNICO LABORAL EN SISTEMAS	
	PSICOLOGIA Y CAPELLANIA	
	TEOLOGIA Y CIENCIAS RELIGIOSAS	
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION Y SUPERACION POLITECNICO " INDES"	TEOLOGIA Y SAGRADA BIBLIA	
	PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL	PLANETA RICA
	ELECTRONICA BASICA Y MANTENIMIENTO DE CELULARES	
	CONTABILIDAD FINANCIERA Y PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO	CERETÉ
	OPERADOR OPTOMETRICO DE LENTES Y MONTURAS	
	MODELAJE ARTISTICO, PASARELA Y ETIQUETA	PLANETA RICA
	ENSAMBLE, CONFIGURACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO	
	DISEÑO PUBLICITARIO Y PRODUCCION GRAFICA DIGITAL	
	DISEÑO INSTALACION Y CONFIGURACION DE REDES DE COMPUTADORES	
	OPERADOR DE SISTEMAS TELEINFORMATICOS Y APLICACIONES MULTIMEDIA	
	PRIMEROS AUXILIOS TERAPEUTICOS	
	FORMACION PREESCOLAR Y RECREACION INFANTIL	CERETÉ
	ADMINISTRACIÓN BANCARIA, FIDUCIARIA Y DE INSTITUCIONES FINANCIERAS	
	PROGRAMA DE COMPUTADORES Y ADMINISTRACION DE PORTALES WEP	
	INVESTIGACION Y PROCEDIMIENTO TECNICO JUDICIAL	PLANETA RICA
	ASESOR DE SEGUROS Y DE SEGURIDAD SOCIAL	
	VISITADOR MEDICO Y PROMOTOR FARMACEUTICO	
	SECRETARIADO EJECUTIVO CONTABLE Y ARCHIVISTA	
	CONSTRUCCION DE OBRAS, CIVILES, AVALUOS Y TOPOGRAFIA	
	ELECTRONICA BASICA Y MANTENIMIENTO DE CELULARES	CERETÉ
	ASESOR DE SEGUROS Y DE SEGURIDAD SOCIAL	
	VISITADOR MEDICO Y PROMOTOR FARMACEUTICO	
	CONSTRUCCION DE OBRAS CIVILIES, AVALUOS Y TOPOGRAFIA	PLANETA RICA
	ADMINISTRACION BANCARIA, FIDUCIARIA Y DE INSTITUCIONES FINANCIERAS	
	WEB	
	ELECTRICIDAD GENERAL, ELECTROTECNIA Y REFRIGERACION	CERETÉ
	PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIO COMUNITARIO	
	ENSAMBLE, CONFIGURACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO	
	FORMACION PREESCOLAR Y RECREACION INFANTIL	PLANETA RICA
	CONTABILIDAD FINANCIERA Y PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO	
	SECRETARIADO, EJECUTIVO, CONTABLE Y ARCHIVISTA	CERETÉ
	DISEÑO ARQUITECTONICO, INDUSTRIAL Y DE INTERIORES	PLANETA RICA
DISEÑO, INSTALACION Y CONFIGURACIÓN DE REDES DE COMPUTADORES		
MECANICA AUTOMOTRIZ Y DE MOTO	CERETÉ	
MECANICA AUTOMOTRIZ Y DE MOTO		
ELECTRICIDAD GENERAL, ELECTROTECNIA Y REFRIGERACION	PLANETA RICA	
TECNICO LABORAL EN INVESTIGACION Y PROCESAMIENTO TECNICO JUDICIAL	CERETÉ	
MERCADEO, PUBLICIDAD Y COMERCIO VIRTUAL	PLANETA RICA	

INSTITUTO SAN JERONIMO	SECRETARIADO COMERCIAL SISTEMATIZADO TECNICO LABORAL EN ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	AYAPEL
INSTITUTO TECNICO COMERCIAL ABC	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS SECRETARIADO EJECUTIVO SISTEMATIZADO	TIERRALTA
INSTITUTO TECNICO COMERCIAL Y DE SISTEMAS	ASISTENCIA CONTABLE Y FINANCIERA TECNICO EN SISTEMAS OPERADOR Y MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES ASISTENCIA ADMINISTRATIVA MECANICO INDUSTRIAL ADMINISTRACION AGROPECUARIA DISEÑO Y ADMINISTRACION DE PAGINA WEB CONTABILIDAD SISTEMATIZADA	MONTELÍBANO
INSTITUTO TECNICO COMERCIAL Y DE SISTEMAS DEL SINU " INSTECOMS"	ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION GESTION CONTABLE Y FINANCIERA ASISTENCIA DE OFIMATICA ASISTENCIA EN ADMINISTRACION EMPRESARIAL	TIERRALTA
INSTITUTO TECNICO DE COLOMBIA "INTEC"	ATENCION A LA PRIMERA INFANCIA CONTABILIDAD Y FINANZAS ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS ADMINISTRACION DE EMPRESAS	PLANETA RICA
INSTITUTO TECNICO DE TRANSITO, TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL "INTRAVIAL"	ANALISIS Y PROGRAMACION DE COMPUTADORES ANALISIS Y PROGRAMACION DE COMPUTADORES SEGURIDAD INDUSTRIAL TRANSITO, TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL TRANSITO Y TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL SEGURIDAD INDUSTRIAL	SAN PELAYO
INSTITUTO TECNICO DEL SUR	DISEÑO GRAFICO Y ANIMACION ELECTROMECANICA Y REDES MINAS MECANICA DE AUTOMOTORES SEGURIDAD INDUSTRIAL MECANICO SOLDADOR ASISTENTE ADMINISTRATIVO OPERACION DE EQUIPO PESADO SALUD OCUPACIONAL ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	LOS CÓRDOBAS
INSTITUTO TECNICO VALLE DEL SAN JORGE	ADMINISTRACION EMPRESARIAL AGROPECUARIA BELLEZA Y ESTETICA GESTION CONTABLE Y FINANCIERA TECNICO EN OPERACION DE COMPUTADORES ASISTENCIA A LA PRIMERA INFANCIA GESTION DE MANEJO AMBIENTAL ADMINISTRACION EMPRESARIAL ANALISIS Y PROGRAMACION DE COMPUTADORES OPERADOR DE COMPUTADORES ASISTENTE ADMINISTRATIVO EMPRESARIAL	MONTELÍBANO
INSTITUTO TÉCNICO COMERCIAL Y DE SISTEMAS "SISTEC"	TÉCNICO LABORAL EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ Y DIESEL TÉCNICO LABORAL EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL	MONTELÍBANO
POLITECNICO LATINOAMERICANO	ATENCION A LA PRIMERA INFANCIA AUXILIAR CONTABLE MANTENIMIENTO DE COMPUTADORES Y REDES TECNICO LABORAL EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SISTEMA DE MANEJO AMBIENTAL TÉCNICO LABORAL EN ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL TÉCNICO LABORAL EN DISEÑO DE MODAS TECNICO LABORAL EN INSTALACIONES ELECTRICAS RESIDENCIALES	MONTELÍBANO
SISTEMAS DE CORDOBA " CESCOR"	TECNICO LABORAL EN MERCADEO Y VENTAS TECNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO DE EQUIPOS BIOMEDICOS TECNICO LABORAL EN ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADO TECNICO LABORAL EN AUXILIAR ADMINISTRACION EN SALUD TECNICO LABORAL EN ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS TECNICO LABORAL EN AUXILIAR DE ENFERMERIA TECNICO LABORAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO SISTEMATIZADO MERCADEO Y VENTAS MERCADEO Y VENTAS MERCADEO Y VENTAS AUXILIAR DE ENFERMERIA AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS TECNICO LABORAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO SISTEMATIZADO SECRETARIADO CONTABLE SISTEMATIZADO	CERETÉ CIÉNAGA DE ORO SAN BERNARDO DEL VIENTO SAN ANDRÉS SOTAVENTO CIÉNAGA DE ORO PLANETA RICA

SISTEMAS DE CORDOBA " CESCOR"	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS BIOMEDICOS	SAN ANDRÉS SOTAVENTO
	TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADO	CIÉNAGA DE ORO
	TECNICO LABORAL EN ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION	
	TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN SALUD ORAL	PLANETA RICA
	ANALISIS Y PROGRAMACION DE SISTEMAS	
	MANEJO DE EQUIPOS BIOMEDICOS	SAN BERNARDO DEL VIENTO
	MANEJO DE EQUIPOS BIOMEDICOS	PUEBLO NUEVO
	AUXILIAR CONTABLE SISTEMARIZADO	CIÉNAGA DE ORO
	TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN ENFERMERIA	
	TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS	
	TECNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO DE EQUIPOS BIOMEDICOS	
	AUXILIAR EN ADMINISTRACION EN SALUD	SAN ANDRÉS SOTAVENTO
	AUXILIAR EN SALUD ORAL	
	ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS	SAN BERNARDO DEL VIENTO
	ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION	SAN ANDRÉS SOTAVENTO
	TECNICO LABORAL EN ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	CIÉNAGA DE ORO
	TECNICO LABORAL EN MERCADEO Y VENTAS	
	TECNICO LABORAL EN AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD	
	ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	SAN ANDRÉS SOTAVENTO
	ASISTENTE CONTABLE SISTEMATIZADO	SAN BERNARDO DEL VIENTO
	AUXILIAR EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADO	SAN ANDRÉS SOTAVENTO
	SECRETARIADO CONTABLE SISTEMATIZADO	SAN BERNARDO DEL VIENTO
	AUXILIAR CONTABLE SISTEMATIZADO	PLANETA RICA
	SECRETARIADO EJECUTIVO SISTEMATIZADO	SAN ANDRÉS SOTAVENTO
	MERCADEO Y VENTAS	PLANETA RICA
	SECRETARIADO CONTABLE SISTEMATIZADO	CIÉNAGA DE ORO
	ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS	PUEBLO NUEVO
	MERCADEO Y VENTAS	
	AUXILIAR CONTABLE SISTEMATIZADO	CIÉNAGA DE ORO
	MANEJO DE EQUIPOS BIOMEDICOS	PUEBLO NUEVO
	SECRETARIADO CONTABLE SISTEMATIZADO	MONTELÍBANO
	AUXILIAR DE ENFERMERIA	
	AUXILIAR EN SALUD ORAL	
TECNICO LABORAL EN MANTENIMIENTO DE EQUIPOS BIOMEDICOS		
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADA		
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN SALUD		
TECNICO LABORAL EN MERCADEO Y VENTAS		
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN SALUD ORAL		
TECNICO LABORAL EN ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACION		
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN ENFERMERIA		
TECNICO LABORAL EN ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA		
TECNICO LABORAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO SISTEMATIZADO		
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN SERVICIOS FARMACEUTICOS		
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR MERCADEO Y VENTAS	PLANETA RICA	
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR EN COMERCIO EXTERIOR		
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR HOTELERIA Y TURISMO		
TECNICO LABORAL EN GESTION EMPRESARIAL		
TECNICO LABORAL EN GESTION FINANCIERA		
TECNICO LABORAL EN AUXILIAR DISEÑO DE MODAS		

OFERTA UNIVERSITARIA	
UNIVERSIDAD	PROGRAMA EDUCATIVO
UNIVERSIDAD DE CORDOBA	Lic. En Educación Básica con Énfasis en Humanidades-Lengua Castellana
	Lic. En Cultura Física, Recreación y Deportes
	Lic. En Informática y Medios Audiovisuales
	Lic. En Educación Básica con Énfasis en Humanidades-Inglés
	Lic. En Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales
	Lic. En Ciencias Naturales y Educación Ambiental
	Medicina Veterinaria y Zootecnia
	Acuicultura
	Tecnología Mercadeo Agroindustrial –
	Ingeniería de Alimentos
	Ingeniería Industrial
	Ingeniería Mecánica
	Ingeniería de Sistemas
	Ingeniería Ambiental
	Administración en Finanzas y Negocios Internacionales
	Química
	Matemática
	Biología
	Geografía
	Ingeniería Agronómica:
	Técnica Profesional en Mecanización Agrícola,
	Técnica Profesional en Monitoreo Agrícola,
	Tecnología en Gestión y Administración Agrícola-
	Administración en Salud
	Enfermería
	Bacteriología
Tecnología de Regencia en Farmacia	
UNIVERSIDAD DEL SINU	Administración de Empresas
	Contaduría Pública
	Negocios Internacionales
	Economía
	Arquitectura
	Comunicación Social
	Derecho (acreditación de Alta Calidad)
	Trabajo Social
	Medicina
	Odontología
	Psicología
	Enfermería
	Fisioterapia
	Instrumentación Quirúrgica
	Ingeniería Civil
	Ingeniería Eléctrica
	Ing. de Sistemas de Información
	Técnica Profesional en Operación Turística
	Tecnología en Gestión Turística
	Tecnología en Sistemas e Informática
Trabajo Social	
Tec. en Sistemas de Información	
UNIVERSIDAD SAN MARTIN	administracion de empresas
	contaduria publica
	ingenieria de sistemas

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	Arquitectura
	Ingeniería Mecánica
	Ingeniería Sanitaria y Ambiental
	Ingeniería Informática
	Ingeniería Agroindustrial
	Ingeniería Civil
	Ingeniería Electrónica
	Derecho
	Comunicación Social - Periodismo
	Psicología
Administración de Empresas	
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	Administración de Empresas
	Contaduría Pública
	Derecho
	Ingeniería de Sistemas
	Psicología
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Administración de Empresas
	Administración Turística y Hotelera
	Artes Visuales
	Biología
	Contaduría Pública
	Ingeniería Ambiental
	Ingeniería Civil
	Ingeniería Industrial
	Ingeniería Mecánica
	Ingeniería de Sistemas
	Negocios Internacionales
	Licenciatura en Educación Física y Deportes
	Licenciatura en Etnoeducación
	Licenciatura en Pedagogía Infantil
	Tecnología en Acuicultura
Trabajo Social	
FUNDACION UNIVERSITARIA REMINTONG	Técnica Profesional en Contabilidad y Sistemas
	Tecnología en Gestión Pública
	Tecnología en Gestión Logística
	Tecnología en Costos y Presupuesto
	Tecnología Contable y Tributaria
	Tecnología Agroindustrial
	Contaduría Pública
	Ingeniería de Sistemas
	Administración de Negocios Internacionales
FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO	Derecho
	Administración de Empresas
	Lic. En Educación Preescolar
UNICIENCIAS	Administración de Empresas
ESAP	Administración Pública Territorial
	Administración Pública
	Tecnología en Gestión Pública Contable
	Tecnología en Gestión Pública Financiera
	Tecnología en Gestión Pública Ambiental

UNIVERSIDAD INDIGENA	Medicina Integral Intercultural
	Derecho Propio
	Licenciatura en Pedagogía y Desarrollo Comunitario
	Ingeniería Agroecológica Ambiental
CUN	Administración de Empresas
	Administración de Empresas Agroindustriales
	Administración Pública
	Administración Turística y Hotelera
	Administración de Servicios de Salud
	Operación de Alimentos y Bebidas
	Contaduría Pública
	Negocios Internacionales

Anexo N.º 4

Departamento	Sector	Proyecto	Empresa
Córdoba, Montería - Puerto Libertador	Minero y energético	La energética Gecelca tiene en desarrollo dos nuevas plantas térmicas con una capacidad de 400 megavatios, por US\$656 millones.	Gecelca
Córdoba, Córdoba	Agropecuario	Incrementar la siembra de cultivo de batata en el próximo año, para llegar a producir etanol, es una apuesta del departamento de Córdoba a través de un proyecto liderado por Corpoica. El cultivo de la batata es todavía muy incipiente en Colombia, sin embargo, le estamos apostando a crecer la siembra del tubérculo, para la producción de 3.600 litros de etanol por hectárea cada tres meses. El hecho de que la batata tenga un ciclo de cosecha de 3 meses, comparado con otros cultivos que tienen ciclos de 12 meses, como la caña de azúcar, repercute en eficiencia y competitividad, dijo Luis Lago Castro, director de la entidad.	Corpoica
Departamento	Sector	Proyecto	Empresa
Córdoba, Tuchín	Industria	La Agencia de Cooperación Internacional de Japón (Jica) le apuesta a proyectos productivos en el país. Hidemitsu Sakurai, representante de Jica en el país, presentó la estrategia del organismo con la que se busca la revitalización de los municipios, incentivando el desarrollo socioeconómico, a través de la difusión del movimiento Ovop (One Villages, One Product: Un Pueblo, Un Producto). En agosto de 2012 se firmó entre el Gobierno de Colombia y Jica la Minuta de Discusión para la ejecución del Proyecto OVOP Colombia, que inicia a principios de 2013 con una duración de 4 años. Con este proyecto se apoyarán 12 iniciativas. Una de ellas, apoyará la elaboración del sombrero en Tuchín-Córdoba.	Agencia de Cooperación Internacional de Japón, gobernación del departamento y alcaldía
Departamento	Sector	Proyecto	Empresa
Córdoba, Montería	Comercio	Los barranquilleros cuentan con una nueva sede de la reconocida cadena de panaderías, restaurante, pizzería y café, Pan PaYa!, en la calle 82 con carrera 50 esquina. El gerente comercial de Pan PaYa!, Pedro Felipe Estrada, aseguró que la intención es cerrar el 2012, con presencia en las principales ciudades de la región Caribe de Colombia, tales como Montería.	Pan PaYa!
Córdoba, Montería	Comercio	Frisby prevé invertir \$7.000 millones para nuevos puntos de venta en 2013. El presidente y fundador de la cadena, Alfredo Hoyos Mazuera, explicó que este año terminará con 30 nuevos puntos de venta, los cuales completaron 13 restaurantes Cinnabon, 16 Sarku Japan y 149 Frisby, para un total de 175 puntos operados por la empresa y que para el año entrante van a tener la misma tendencia de crecimiento. Para las últimas dos semanas de noviembre abrirán tiendas en Medellín y Cartagena. En la Costa Caribe y en los santanderes es donde menos presencia tenemos, por lo que nuestra apuesta está allí para llenar estos vacíos y se espera que para el próximo año lleguemos a las ciudades intermedias, señaló el empresario.	Frisby
Córdoba, Montería	Comercio	Luego de 40 años en el mercado colombiano y con un total de 120 restaurantes en el territorio nacional, Jeno's Pizza inicia su programa de franquicias en varias ciudades del país, donde espera poner 100 puntos de venta. La compañía planea en cerca de tres años, alcanzar más de 250 restaurantes a través de este modelo de negocio, tanto en las principales ciudades como en aquellas intermedias que no cuentan con presencia de la marca. Las ciudades donde Jeno's Pizza concentrará esfuerzos en el despliegue de las franquicias serán Bogotá, Cali, Eje Cafetero, Tunja, Zipaquirá, Chía, Riohacha, Sincelejo, Tuluá, Pasto, Soledad, Soacha, Buenaventura y Valledupar, las cuales adquieren los derechos de la marca para ser operadas por un tiempo de 10 años. Pero los planes de la compañía no paran ahí; su meta de tener a futuro más de 400 restaurantes en Colombia se traduce a una combinación entre tiendas propias y franquicias. Juan del Río, gerente de Jeno's Pizza, explicó que antes de que termine el año, inaugurarán 11 restaurantes en el país, entre los que se destacan los puntos en Kennedy, Usaquén, la carrera 15 con 98 y la Zona T, en Bogotá; además de un miniclub en Cúcuta y el primer restaurante de la cadena en Montería.	Jeno's Pizza
Córdoba, Montería	Comercio	Ciudades intermedias, en los planes de Pepe Ganga. El año pasado abrió 6 tiendas en Armenia, Pereira, Cartagena, Bucaramanga, Cali y Bogotá. Almacenes Pepe Ganga anunció una inversión cercana a los 5 millones de dólares en expansión. Las ciudades intermedias como Montería e Ibagué serán el foco de atención para la marca, aunque también se propone ampliar su cubrimiento en zonas donde ya tiene presencia. La empresa maneja las marcas Pepe Ganga, Outlet Pepe Ganga, Baby Ganga y Tienda Carters. En el caso de Baby Ganga, la empresa se propone abrir dos nuevos locales en el 2013 en Bogotá y Bucaramanga.	Pepe Ganga

Departamento	Sector	Proyecto	Empresa
Córdoba, Montería	Servicios	Cinemark abrirá ocho múltiplex en 2013 con inversión superior a US\$20 millones. A la pregunta de cuáles son las metas para el próximo año, el gerente general de Cinemark, Pablo Umaña, expresó: Estamos pensando en abrir ocho nuevos teatros, entre cuatro y cinco pantallas, cada uno. Eso significa que tendríamos unas 38 pantallas nuevas, todas en formato digital. De hecho, esperamos terminar el próximo con todas nuestras pantallas digitales, ya que no pensamos volver a la cinta 35 milímetros. Estamos pensando en llegar a ciudades intermedias como Yopal, Bucaramanga, Montería, Florencia, Soledad (Atlántico), Palmira y también, en Bogotá. La apuesta de Cinemark es ubicarse entre pequeñas y medianas ciudades; además de mercados desatendidos y mercados grandes donde aún no estamos presentes□	Cinemark
Departamento	Sector	Proyecto	Empresa
Córdoba, Montería	Construcción	Más recursos para financiar la construcción de 8.248 viviendas destinadas a población en situación de desplazamiento. El Ministerio de Ambiente y Vivienda, a través del Fondo Nacional de Vivienda -Fonvivienda, aportará 31.481 millones de pesos en subsidios, para financiar la construcción de 8.248 viviendas destinadas a población en situación de desplazamiento, correspondientes a los 35 proyectos que alcaldes y gobernadores del país postularon en la convocatoria realizada por el ministerio en junio. Los departamentos favorecidos son Santander, Cauca, Chocó, Caquetá, Guaviare, Huila, Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Guajira, Magdalena y Sucre.	Alcaldías y gobernaciones
Córdoba, Montería	Construcción	Macroproyecto locomotora vivienda - Campo Alegre - 2.000 viviendas	Alcaldía del municipio
Córdoba, Montería-La Doctrina	Construcción	El Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (Incoder) tiene previsto para la actual vigencia adelantar obras relacionadas con la construcción y rehabilitación de distritos de riego que ascenderán a \$180.000 millones. Proyecto Montería-La Doctrina (Córdoba).	Incoder
Córdoba, Municipios de La Mojana	Construcción	\$500 mil millones para la subregión de La Mojana, conformada por 11 municipios en los departamentos de Sucre, Córdoba, Bolívar y Antioquia, bordeados por el río Cauca. Los recursos serán destinados a reconstrucción y reparación de estructuras destruidas por olas invernales de 2010 y 2011.	Municipios - Alcaldías
Córdoba, Montería	Construcción	La cadena americana de hoteles Best Western continúa con su plan de expansión en Colombia, para lo que cuenta con nuevos proyectos ya aprobados en Bucaramanga, Armenia, Bogotá, Montería y Girardot.	Cadena de hoteles Best Western
Córdoba, Cereté, Planeta Rica, Sahagún, Lórica, San Pelayo, San Andrés de Sotavento, Ciénaga de Oro, Montelíbano, Puerto Libertador	Construcción	Se aprobó crédito del BID por US\$60 millones, destinados a financiar proyectos del programa de abastecimiento de agua y manejo de aguas residuales en zonas rurales del país. Con los nuevos recursos se priorizarán intervenciones en varios municipios debido a la falta de cobertura y la mala calidad en el servicio. Cereté, Planeta Rica, Sahagún, Lórica, San Pelayo, San Andrés de Sotavento, Ciénaga de Oro, Montelíbano y Puerto Libertador, fueron los municipios escogidos en el departamento de Córdoba, así como en Cáceres, Cauca, El Bagre, Necoclí, Turbo, Sonsón y Tarazá, en Antioquia. Además, serán realizadas obras de acueducto y saneamiento rural en los municipios de Magangué, Pinillos, María La Baja y Mompós, departamento de Bolívar; Riohacha, Dibulla y San Juan del Cesar, en La Guajira; en La Vega, Cauca, y en San Andrés de Tumaco, en Nariño.	Gobernación del departamento
Córdoba, Sahagún	Construcción	La alcaldía de Sahagún requiere contratar la rehabilitación y construcción de la estructura de pavimento rígido y parcheo de pavimento hidráulico en la calle 18 entre la troncal de Occidente y la calle 11 W. Monto \$569,6 millones.	Alcaldía del municipio
Córdoba, Chinú, Lórica	Construcción	El Inviás adjudicó 22 corredores viales por \$996.000 millones, en los diferentes departamentos de Colombia. El consorcio Vías y Equipos 2014 es el que más ha ganado, con un total de tres corredores viales en los departamentos de Cauca, Nariño y Boyacá. El Consorcio Dumar Sofan, se quedó con la ruta LóricaChinú en Córdoba. Al tramo Sincelejo-Calamar-Barranquilla, lo rehabilitará la firma Valorcon S.A. En Antioquia, el Consorcio O.P. 031, ganó el proceso de la carretera Hatillo-Tarazá; el contrato de rehabilitación de la vía la Mansa, sector Ciudad Bolívar será del consorcio Enco y el consorcio Rutas de Colombia-Barbosa, tendrá a su cargo el mantenimiento y la rehabilitación de las vías Barbosa-Cisneros-Puerto Berrío. Por último, un tramo de las vías del departamento de Norte de Santander será del Consorcio Vial CDC 028.	Consorcio Dumar Sofan

Anexo N.º 5

Temas de Atención Prioritarios para la Generación de Empleo		
PROGRAMA	SUBPROGRAMA	PROYECTO
ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS	CADENAS PRODUCTIVAS	Fortalecimiento de las cadenas productivas y cadenas del sector turístico.
		Capacitación en postcosecha, transformación, planes de negocios, exportación, mercadeo internacional.
		Alianzas productivas.
DESARROLLO EMPRESARIAL	FORTALECIMIENTO DEL SECTOR EMPRESARIAL DEL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	Promoción y desarrollo empresarial.
		Apoyo y desarrollo a la CRC, programas de transformación productiva y desarrollo de mercados.
		Coordinación interinstitucional de la Comisión Regional para la Competitividad, MYPIMES, red de emprendimiento.
		Feria de MYPIMES y exhibiciones de productos.
		Formación y formalización empresarial, asistencia técnica, control, seguimiento y acompañamiento a las MYPIMES.
		Asociatividad de productores, transformadores y/o comercializadores agropecuarios.
		Conformación y fortalecimiento de empresas asociativas y sector turístico.
		Estrategias de coordinación institucional con Entidades Financieras, Fondo Nacional de Garantías - FNG y Fondo Agropecuario de Garantías - FAG, para apalancar recurso de crédito a los microempresarios y productores de los sectores primarios de producción.
Fortalecimiento de microempresas rurales.		
EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO	EMPLEO PARA LA MUJER	Fomento del Autoempleo en la mujer.
CIENCIA Y TECNOLOGÍA	CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Fomento de acciones y recursos para gestionar proyectos de ciencia y tecnología en competitividad, superación de la pobreza extrema y mitigación de riesgo.

Anexo N.º 6

Apuestas, Proyectos y Programas Productivos		
PROGRAMA	SUBPROGRAMA	PROYECTO
DESARROLLO AGROINDUSTRIAL	DESARROLLO AGRÍCOLA	Establecimiento y recuperación de 10.000 hectáreas del cultivo.
		Desarrollo y Mejoramiento de las condiciones de vida del campesino de Córdoba (Proyectos productivos).
		Apoyo a la agroindustrialización de la materia prima.
		Apoyo a proyectos de rehabilitación de sistemas de riego y drenaje.
		Apoyo al acceso a tierras con un componente productivo.
		Investigación y desarrollo para la producción de nuevas especies para la producción de biodiesel.
	DESARROLLO PECUARIO	Apoyo a programa y proyectos de modernización de ganadería Ovina, Caprina, Porcina y Bovina.
		Implementación de Buenas Prácticas Ganaderas y fomento de especies menores en el departamento de Córdoba.
	DESARROLLO RURAL TERRITORIAL	Proyectos integrales de desarrollo rural con enfoque territorial PIDERT.
	ASISTENCIA TECNICA RURAL A PEQUEÑOS Y MEDIANOS PRODUCTORES	Seguimiento a la asistencia técnica rural (UMATAS, EPSAGROS, etc.), CMDR, evaluaciones agropecuarias en los municipios del departamento.
	DESARROLLO ACUÍCOLA	Fomento y apoyo a actividades acuícolas y pesca en el departamento de Córdoba.
Plantas de beneficio y transformación de productos acuícolas y pesqueros.		
Replanteamiento de Cuencas Hidrográficas del departamento.		
MINERÍA RESPONSABLE	DESARROLLO MINERO	Programa Minero ambiental en el departamento.
DESARROLLO FORESTAL	DESARROLLO FORESTAL	Ampliación de la oferta maderable, mediante el establecimiento de plantaciones forestales y sistemas agroforestales.
		Delimitación y caracterización del Parque Nudo de Paramillo.
		Apoyo a erradicación y sustitución de cultivos ilícitos en Córdoba.
CÓRDOBA TURÍSTICA	CÓRDOBA COMO DESTINO TURÍSTICO	Apoyo o participación en eventos y ferias y acciones de promoción turística.
		Diseño y promoción de productos turísticos: culturales, religiosos, playa y sol, agroturismo, ecoturismo, etnoturismo en el departamento de Córdoba.
		Instalación y seguimientos de puntos de información turístico.
	MARCA CÓRDOBA	Diseño y desarrollo de la Marca Córdoba.
	PRODUCTOS ARTESANALES	Implementación de BPA - BPM y comercialización de productos artesanales.
CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO NATURAL	Implementación y puesta en marcha de un sistema de ecoturismo comunitario.	
CIENCIA Y TECNOLOGÍA	CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Fomento de acciones y recursos para gestionar proyectos de ciencia y tecnología e innovación en competitividad, superación de la pobreza extrema y mitigación del riesgo.

Anexo N.º 7

Glosario

Café Conversación: El Café Conversación es un modelo participativo desarrollado bajo el concepto de World Coffe por Juanita Brown en USA. Ha sido validado por el Centro Nacional de Consultoría (CNC) y fue aplicado por FUPAD para este ejercicio de construcción metodológica.

Coefficiente de Gini: cociente que relaciona el área entre la curva de Lorenz y la diagonal y el área total bajo la diagonal. Por lo tanto, un coeficiente igual a cero es reflejo de una perfecta igualdad, por el contrario el valor de 1 muestra una total desigualdad.

Empleo independiente: Empleo en el que la remuneración depende exclusivamente de las ganancias derivadas de los bienes o servicios producidos o comercializados de manera propia.

Emprendimiento: Es la manera de actuar de un individuo en pro del inicio de un proyecto. La búsqueda de las oportunidades de negocios las hace a través de la identificación de ideas estratégicas.

Espacios institucionales: Aquellos reservados en todos los canales de televisión abierta por la Comisión Nacional de Televisión para la radiodifusión de contenidos realizados por entidades del Estado, o cuya producción haya sido contratada por éstas con terceros, con el fin de informar a la ciudadanía acerca del ejercicio propio de sus funciones, y destinados a la promoción de la unidad familiar, el civismo, la educación, los derechos humanos, la cultura y, en general, orientados a la divulgación de los fines y principios del Estado.

Índice de Desarrollo Humano: Es un indicador sintético que busca medir el desarrollo de un país por medio de tres indicadores simples: la longevidad, medida como la esperanza de vida al nacer; el nivel de vida, cuantificado por el PIB per cápita y el nivel educacional, calculado como la combinación de la tasa de alfabetización de adultos (ponderación: dos tercios) y la tasa bruta de matrícula combinada de primaria, secundaria y superior (ponderación: un tercio).

Índice de pobreza multidimensional: Es un índice compuesto por diez indicadores que intenta condensar tres aspectos básicos para la definición de pobreza. El primer aspecto es la educación, los indicadores que incluye son: Años de escolarización y niños escolarizados. El segundo aspecto es la asistencia sanitaria - salud, que incorpora la mortalidad infantil y la nutrición. El tercer aspecto es la calidad de vida - bienestar social que introduce: El acceso a la electricidad, al saneamiento, al agua potable, las condiciones del suelo, el combustible de hogar y los bienes (sin acceso si el hogar no tiene más de uno de los siguientes bienes: radio, televisión, teléfono, bicicleta o moto).

Ingreso: Entradas de dinero al hogar, ocurridas con cierta periodicidad dentro de un lapso de tiempo determinado, que permiten establecer y mantener un determinado nivel de gasto del hogar.

Ingresos del trabajo: Remuneración de los empleados (sueldos y salarios, primas, bonificaciones, etc.) en efectivo o en especie.

Ingreso personal: está determinado por los ingresos de trabajo, la renta de la propiedad, las transferencias corrientes y otras prestaciones recibidas.

Joven: se entiende por joven la persona entre 14 y 26 años de edad (Ley 375 de 1997).

Línea de pobreza: Es el nivel mínimo de ingreso, consumo o de ingesta de calorías por debajo del cual se considera que un individuo es pobre.

Migración poblacional: son los movimientos que realizan los individuos de un país. Pueden ser internos, es decir, ocurre dentro del mismo país o externos cuando la población se desplaza de un país a otro.

Necesidades Básicas insatisfechas (NBI): Es un indicador sintético que busca identificar si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. Los indicadores simples que componen este indicador son: viviendas inadecuadas, viviendas con hacinamiento crítico, viviendas con servicios inadecuados, viviendas con alta dependencia económica, viviendas con niños en edad escolar que no asisten a la escuela.

Objetivos del milenio: Son las metas fijadas para lograr el desarrollo de los países. Estos objetivos son: erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Perceptor de ingresos: es toda persona de 12 años y más que durante el período de referencia (mes pasado o últimos 12 meses) recibió ingresos por conceptos del trabajo (sueldos y salarios, horas extras, primas, etc.), trabajo independiente y/o ingresos de capital, transferencias, etc.

Plan Departamental de Empleo (PDE):” Es el resultado de un acuerdo social que permite definir, orientar y priorizar los objetivos, lineamientos, estrategias, acciones e instrumentos financiados, concretos y medibles de corto y mediano plazo para fomentar y dinamizar la creación de empleo y la generación de ingresos sostenibles acorde con las condiciones y potenciales de crecimiento económico, las capacidades institucionales y las características diferenciadas de la población más vulnerable en las regiones” (Ministerio del Trabajo, 2012)

Población económicamente activa (P.E.A.): también se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo. Esta población se divide en:

- a) **Ocupados (O):** Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: Trabajando por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia, sin trabajo la semana de referencia, pero con algún trabajo, trabajando para algún familiar en la semana de referencia por lo menos una hora sin remuneración. Esta categoría a su vez

se divide entre los plenamente ocupados (trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial) y los subempleados (personas que desean y pueden trabajar más tiempo del que efectivamente dedican a sus ocupaciones remuneradas).

- b) Desocupados (D):** son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: Desempleo abierto: Sin empleo en la semana de referencia, pero hicieron diligencias en el último mes. Desempleo oculto: Sin empleo en la semana de referencia, no hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento. Desempleo: Razones válidas: No hay trabajo disponible en la ciudad, está esperando que lo llamen, no sabe cómo buscar trabajo, está cansado de buscar trabajo, No encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión, está esperando la temporada alta, carece de la experiencia necesaria, no tiene recursos para instalar un negocio, los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo; Razones no válidas: Se considera muy joven o muy viejo, actualmente no desea conseguir trabajo, responsabilidades familiares, problemas de salud, está estudiando. Ocupados Temporales: Están constituidos por las personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año.

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

Población en edad de trabajar (P.E.T.): está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural.

Población inactiva desalentada: son aquellas personas que dejaron de buscar trabajo porque no había disponibilidad de un empleo, por alguna enfermedad, porque estaban cansados de buscar, porque se consideraban no estar calificados, por la edad o por adquirir responsabilidades familiares.

Producto Interno Bruto (PIB): Es el resultado final de la actividad productiva de los residentes. Se puede calcular desde el valor agregado, desde la demanda final o desde la utilización final de los bienes y servicios y de los ingresos primarios.

Proyección de población: Es el resultado de un conjunto de estimaciones demográficas, matemáticas o de otro tipo, por medio de las cuales se busca establecer las tendencias de las variables determinantes de la dinámica poblacional.

Razón de dependencia por edad: Es la razón de personas en edades en las que “dependen” (generalmente personas menores de 15 y mayores de 64 años) de personas “económicamente productivas” (entre 15 y 64 años de edad) en una población.

Red Unidos: Se constituye como una estrategia nacional de intervención integral, que busca contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las familias objeto de su intervención, la acumulación de capital social y humano y, en consecuencia, a la reducción de los niveles de pobreza y pobreza extrema en el país.

Régimen de salud: El régimen de salud en Colombia se encuentra dividido en dos categorías:

- a. Régimen contributivo: son el conjunto de normas que rigen a la afiliación de las personas con capacidad de pagar el acceso al sistema de seguridad en salud, junto con sus núcleos familiares.
- b. Régimen subsidiado: Son el conjunto de normas que rigen a la población sin capacidad de pagar el acceso al sistema de seguridad en salud, que han sido identificados a través de la encuesta del SISBÉN. La cotización de estas personas es financiada por el Estado.

Salario en especie: Comprende los bienes y servicios suministrados a alguno o algunos de los miembros del hogar que cubren una parte o el total del pago por su trabajo y que es recibida por ellos durante el periodo de referencia. Se toma en la parte de ingreso para luego imputarlo como gasto de acuerdo a la finalidad del mismo.

Sectores económicos: Hace referencia a una parte de la actividad económica que contiene elementos con características comunes. Esta división se hace teniendo en cuenta los procesos de producción de cada elemento, así según la economía clásica los sectores son: el primario o agropecuario, el secundario o Industrial y el sector o sector de servicios.

Subempleo y Condiciones de Empleo Inadecuado: El subempleo subjetivo se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias. El subempleo objetivo comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.

- a) **Subempleo por insuficiencia de horas:** Ocupados que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales.
- b) **Condiciones de empleo inadecuado:** Por competencias, por ingresos.

Tasa de Analfabetismo adulto: Porcentaje de la población de quince años o más de edad que no sabe leer ni escribir.

Tasa de Analfabetismo joven: Porcentaje de la población entre quince y veinticuatro años de edad que no sabe leer ni escribir.

La tasa de cobertura bruta nivel: es relación porcentual entre los alumnos matriculados en un nivel de enseñanza específico (independiente de la edad que tengan) y la población escolar que tiene la edad apropiada para cursar dicho nivel.

Tasa de cobertura neta nivel: es la relación ente estudiantes matriculados en un nivel educativo que tienen la edad adecuada para cursarlo y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel. Por nivel educativo este indicador se calcula de la siguiente manera.

Tasa de crecimiento anual media exponencial: expresa el ritmo de crecimiento de una población que crece conforme a una ley exponencial en función del tiempo.

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

Tasa de Desempleo Subjetivo: es la proporción de población que desea cambiar de trabajo, bien sea por el bajo número de horas trabajadas o por la mejora de la calidad del trabajo, respecto de la fuerza laboral total.

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

Tasa de subempleo (TS): Es la relación porcentual de la población ocupada que manifestó querer y poder trabajar más horas a la semana (PS) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Tasa de trabajo infantil: es la relación entre los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad, que trabajan, con respecto a la población total en este grupo de edad, por 100.

Tasa de trabajo infantil ampliada (por oficios del hogar): es la relación entre los niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad, que trabajan más los que se dedican a oficios del hogar por 15 horas y más a la semana y no trabajan, con respecto a la población total en este grupo de edad, por 100.

Tasa global de participación (TGP): Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

Tejido empresarial: Es el conjunto de microempresas (de 0 a 9 trabajadores), pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores), medianas (de 50 a 199 empleados) y grandes empresas (más de 200 empleados).

Trabajo infantil: toda actividad de comercialización, producción, transformación, distribución o venta de bienes ó servicios, remunerada o no, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, por personas que no han cumplido los 18 años de edad.

Unidad de Gasto: se considera como tal a la persona que atiende sus propios gastos, o al grupo de personas que comparten la vivienda y tienen arreglos para satisfacer en común sus necesidades esenciales (gastos de alimentación, servicios de la vivienda, equipamiento y otros gastos del hogar). No hacen parte de la unidad de gasto el pensionista ni los empleados domésticos y sus hijos, a cuyas personas se les considera miembros del hogar pero no se les toma información de gastos.

Valor agregado: es el valor adicional creado en el proceso productivo gracias a la combinación de factores. Se calcula como la diferencia entre el valor de la producción bruta y el consumo intermedio.