



EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE INGRESOS EN LOS SECTORES ECONÓMICOS ESTRATÉGICOS DE TIBÚ



Universidad Francisco
de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación



Maribel Cárdenas García
Blanca Mery Velasco Burgos
Jorge de Jesús Cañizares Arévalo

**EMPLEABILIDAD
Y GENERACIÓN
DE INGRESOS
EN LOS SECTORES
ECONÓMICOS
ESTRATÉGICOS
DE TIBÚ**

MARIBEL CÁRDENAS GARCÍA
BLANCA MERY VELASCO BURGOS
JORGE DE JESÚS CAÑIZARES ARÉVALO

Cárdenas García, Maribel

Empleabilidad y generación de ingresos en los sectores económicos estratégicos de Tibú / Maribel Cárdenas García, Blanca Mery Velasco Burgos, Jorge de Jesús Cañizares Arévalo. -- 1a. ed. -- Bogotá: Ecoe Ediciones; Ocaña: Universidad Francisco de Paula Santander, 2018. 77 p.

Contiene datos biográficos de los autores. -- Incluye bibliografía.

ISBN 978-958-771-697-9

1. Mercado laboral – Investigaciones - Tibú 2. Economía del trabajo – Investigaciones - Tibú I. Velasco Burgos, Blanca Mery II. Cañizares Arévalo, Jorge de Jesús III. Título

CDD: 331.12 ed. 23

CO-BoBN- a1037844



Colección: Ciencias empresariales

Área: Economía



- ▶ Maribel Cárdenas García
- ▶ Blanca Mery Velasco Burgos
- ▶ Jorge de Jesús Cañizares Arévalo

© Ecoe Ediciones Limitada
Carrera 19 # 63C 32
Bogotá, Colombia

© Universidad Francisco
de Paula Santander
Vía Acolsure, Sede el Algodonal
Ocaña Norte de Santander -
Colombia
Teléfono (057)(7) 5690088

Primera edición: Bogotá, diciembre de 2018

ISBN: 978-958-771-697-9

Dirección editorial: Angélica García Reyes
Corrección de estilo: Orlando Riaño
Diagramación: Denise Rodríguez Ríos
Carátula: Wilson Marulanda Muñoz
Impresión: DGP Editores
Calle 63 # 70 D -34

*Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.*

Impreso y hecho en Colombia - Todos los derechos reservados

CONTENIDO

PREFACIO	XI
LISTA DE ABREVIATURAS	IX
INTRODUCCIÓN	XIII
1.1 Metodología	XIX
1.1.1 Estrategia de carácter cuantitativo	XIX
1.1.2 Estrategia de carácter cualitativo.....	XIX
CAPÍTULO 1: CONTEXTO GENERAL DEL TERRITORIO	1
1.1 Demografía.....	4
1.2 Sostenibilidad ambiental	9
CAPÍTULO 2: CONTEXTO ECONÓMICO	11
2.1 Finanzas municipales.....	11
2.1.1 Desempeño fiscal.....	11
2.1.2 Dinámica económica municipal	14
CAPÍTULO 3: POLÍTICA PÚBLICA LOCAL Y REGIONAL PARA FORTALECER LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	27
CAPÍTULO 4: PERFIL OCUPACIONAL	27
4.1 Estructura laboral del municipio	27
4.2 Demanda laboral del municipio de Tibú	28

4.2.1 Sector petrolero municipal.....	29
4.2.2 Sector productivo agrícola	31
4.3 Recurso humano presente en el municipio	31
4.3.1 Criterios empresariales para la vinculación de personal	33
CAPÍTULO 5: CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA LABORAL.....	37
5.1 Jóvenes de 10° y 11° de bachillerato	37
5.1.1 Percepción frente a la finalización del bachillerato.....	37
5.1.2 Análisis de resultados prueba de intereses y de actitudes.....	40
5.2 Estudiantes de programas técnicos y tecnológicos	43
5.3 Análisis cualitativo grupos focales y entrevistas a profundidad	44
5.3.1 Oferta del municipio en programas de formación	44
5.3.2 Rutas de empleabilidad-mundo laboral	45
5.3.3 Impacto de Ecopetrol en el municipio	46
5.3.4 Manejo de los recursos naturales y económicos del municipio	47
5.3.5 Necesidades personales, deportivas y culturales.....	47
5.4 Estrategia de formación	49
5.4.1 Estrategia 1. Formación pertinente.....	49
5.4.2 Estrategia 2. Formación para el sector agroindustrial	50
5.4.3 Estrategia 3. Formación para el sector hidrocarburos.....	51
5.4.4 Acciones claves para la implementación.....	51
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	63
Identificación unidades de análisis y sus categorías	63

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.	Tasa de desempleo en América Latina	XIV
FIGURA 2.	Ruta integral de generación de ingresos	XV
FIGURA 3A.	Departamento de Norte de Santander	2
FIGURA 3B.	Municipio de Tibú	3
FIGURA 4.	Tendencia y distribución poblacional de Tibú 1985-2020	4
FIGURA 5.	Pirámide poblacional % Tibú-Norte de Santander 2015	5
FIGURA 6.	Pirámide poblacional Tibú 2015-2020	6
FIGURA 7.	Salida de mujeres Tibú 1985-2013	8
FIGURA 8.	Evolución del desempeño fiscal de Tibú, Norte de Santander y Colombia.....	12
FIGURA 9.	Área sembrada de cultivos permanentes en Tibú (has)	21
FIGURA 10.	Área sembrada de cultivos permanentes en Tibú (has)	22
FIGURA 11.	Evolución de la producción de palma de aceite Colombia y Tibú.....	23
FIGURA 12.	Estructura del mercado laboral de Tibú	28
FIGURA 13.	Nivel educativo de la fuerza laboral de la cabecera municipal de Tibú	32
FIGURA 14.	Criterios de selección de personal tomados en cuenta por las empresas de Tibú.....	33
FIGURA 15.	Criterios de selección de personal tomados en cuenta por las empresas del sector primario de Tibú	34
FIGURA 16.	Criterios de selección de personal tomados en cuenta por las empresas del sector secundario de Tibú.....	35
FIGURA 17.	Criterios de selección de personal tomados en cuenta por las empresas del sector terciario de Tibú	36
FIGURA 18.	¿Cómo le gustaría verse después de haber culminado sus estudios?.....	38
FIGURA 19.	Dónde le gustaría estudiar (ubicación geográfica)	38
FIGURA 20.	Qué le gustaría estudiar a los jóvenes de 10° y 11° grado	39
FIGURA 21.	Sector económico en la que desean trabajar los estudiantes de bachillerato (10° y 11° grado).....	40
FIGURA 22.	Resultado prueba de intereses estudiantes de bachillerato.....	41
FIGURA 23.	Resultado prueba de actitudes estudiantes de bachillerato	42
FIGURA 24.	Resultados prueba de intereses estudiantes de técnica y tecnológica	43
FIGURA 25.	Resultados prueba de actitudes estudiantes de técnica y tecnológica	44

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	Estrategias de empleabilidad y generación de ingresos a nivel departamental y municipal.....	XVI
TABLA 2.	Línea de tiempo sobre investigaciones anteriores referidas al tema objeto de estudio.....	XVIII
TABLA 3.	Ficha técnica de encuestas de perfiles ocupacionales y demanda laboral aplicadas en Tibú	XX
TABLA 4.	Ficha técnica de encuestas aplicadas a jóvenes estudiantes de 10° y 11° de bachillerato y carreras técnicas y tecnológicas de Tibú.....	XX
TABLA 5.	Ficha técnica de los grupos focales desarrollados en Tibú	XXI
TABLA 6.	Indicador de desempeño fiscal Tibú, 2009-2013	13
TABLA 7.	Estado de resultados Tibú 2013.....	14
TABLA 8.	Actividades productivas en Tibú, 2013	16
TABLA 9.	Actividades relacionadas con el sector primario, 2013	17
TABLA 10.	Actividades relacionadas con el sector secundario, 2013	17
TABLA 11.	Actividades relacionadas con el sector terciario, 2013.....	18
TABLA 12.	Programas y propuestas de formación para el trabajo incluidas en el plan de desarrollo municipal	25
TABLA 13.	Distribución laboral de las principales empresas contratistas de Ecopetrol	29
TABLA 14.	Identificación de categorías.....	48

LISTA DE ABREVIATURAS

ASOPALMA	Asociación de Palmicultores
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Conpes	Consejo Nacional para la Política Económica y Social
CIIU Rev. 4 A.C.	Clasificación Industrial Internacional Uniforme, revisión 4 adaptada para Colombia
CORPONOR	Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DNP	Departamento Nacional de Planeación
DPS	Departamento de la Prosperidad Social
ECOPETROL	Empresa Colombiana de Petróleos S.A.
EMM	Enfoque Multimétodo
ha	Hectárea
LTDA	Limitada
MEN	Ministerio de Educación Nacional
NBI	Necesidades Básicas Insatisfechas
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PBOT	Plan Básico de Ordenamiento Territorial
PET	Población en Edad de Trabajar
PC	Pudrición del Cogollo
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
S.A.	Sociedad Anónima
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
Snies	Sistema Nacional de Información de la Educación Superior
Sineb	Sistema de Información Nacional de Educación Básica y Media



PREFACIO



Realizar esta investigación en Tibú, municipio del nororiente colombiano, fue una experiencia increíble y maravillosa, sobre todo por la oportunidad que tuvimos de conocer, compartir y experimentar la realidad de esa otra Colombia, la cual, a pesar de estar sumida en el abandono y la pobreza, centra sus esperanzas en la educación como medio eficaz para generar desarrollo y mejorar sus condiciones de vida, sobre todo en el segmento de la población joven. Esta percepción nos sensibilizó para entender que vale la pena cualquier esfuerzo a realizar con el fin de lograr visibilizar las difíciles condiciones socioeconómicas de este municipio, derivadas de la violencia y la cultura del dinero fácil producido por el narcotráfico.

El equipo humano encargado de emprender esta aventura, estuvo conformado por un grupo interdisciplinario de profesionales jóvenes, funcionarios de la Universidad Francisco de Paula Santander de Ocaña e investigadores del Grupo de Investigación Rotã integrados por Yessy Lorena Coronel Montaguth, Leidy T. Guerrero Prado y Juan Pablo Dulcey Nieves; de igual manera se contó con el apoyo profesional de la trabajadora social Karen Gissel Pacheco Bohórquez y del PhD. Javier García Estévez, funcionario del PNUD; a todos ellos agradecemos y profesamos admiración y respeto por su tenacidad y sentido de compromiso para realizar las tareas y actividades encomendadas.

Esas tareas se fundamentaban en el propósito de contribuir a la diversificación de la economía de Tibú, enfocando a la población joven hacia otras fuentes de empleabilidad y generación de ingresos, como coadyuvantes a la dinamización

de la economía local a partir de iniciativas propias y sostenibles capaces de transformar su propio entorno. Para alcanzar este propósito, se caracterizó el aspecto socioeconómico y ocupacional del segmento población joven matriculado en los grados diez y once del municipio de Tibú; así mismo, se identificó la oferta laboral del municipio, a partir de fuentes primarias como el *Plan de desarrollo de Norte de Santander (2012-2015) «Un Norte pa` lante»* (Gobernación Norte de Santander, 2012), el *Plan de desarrollo del municipio de Tibú «Un compromiso de Todos»*, (Alcaldía de Tibú, 2012), específicamente en lo que hace referencia a estrategias para los jóvenes en materia de empleabilidad y generación de ingresos.

En este sentido, se identificaron las necesidades y oportunidades laborales de los jóvenes de acuerdo a las posibilidades de formación técnica, tecnológica y profesional existente en el municipio, lo que nos llevó a identificar la necesidad de conformar una alianza estratégica tripartita entre la Universidad Francisco de Paula Santander, el SENA y las Instituciones de Educación Básica y Media del municipio de Tibú, con el fin de lograr incentivar a la población objeto de estudio, pertenecientes a los grados diez y once, a formarse en competencias de empleabilidad pertinente al mercado laboral de la región.

Para lograr la información requerida se utilizaron tres instrumentos, a cada uno de los cuales se le realizó procedimientos diferentes: el primer instrumento se desarrolló mediante encuestas tanto al sector productivo como a los estudiantes de bachillerato, a los cuales se les indagó sobre las posibilidades de desarrollar rutas activas de empleo y las necesidades y vocación en la formación profesional respectivamente. Como segunda herramienta, esta de carácter cualitativo, se aplicó un instrumento de grupo focal a cinco actores protagónicos del territorio, y con ello se logró obtener una percepción más aterrizada de la realidad local. Como un último instrumento, se realizó una entrevista a profundidad a empresas multinacionales y nacionales que hacen presencia en la región, a través de los cuales se identificaron líneas de acción encaminadas a incentivar el desarrollo empresarial y, por supuesto, la generación de empleo.

Los resultados finales obtenidos de este arduo trabajo, se utilizaron para la formulación de estrategias de formación e inclusión laboral y productiva en el sector de hidrocarburos y en sectores alternativos del municipio de Tibú, Norte de Santander, siendo este un proyecto desarrollado por la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, mediante acuerdo firmado con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como administrador de los recursos de Ecopetrol, entidad interesada en los resultados de la investigación de campo realizada durante 4 meses en el municipio. Con este trabajo se identificaron las necesidades y oportunidades de formación y las posibilidades de mejoramiento laboral por medio de la formación técnica, tecnológica y profesional de los jóvenes tibuyanos.

INTRODUCCIÓN

Aliaga & Schalk (2010), señalan que «los cambios actuales están produciendo transformaciones y efectos importantes relacionados con el rápido avance del conocimiento humano y la facilidad de acceso a la información» (p. 320). Estos son los efectos que trae la globalización del conocimiento, de la información y de la economía, ámbitos fundamentales para alcanzar el desarrollo; ante este panorama se requiere contar con un recurso humano cualificado, capaz de investigar, innovar, cambiar su entorno, es decir, ser protagonista de su propio desarrollo, incidir en la dinámica económica local, estimular la producción, disminuir las tasas de desempleo, mejorar los niveles de ingresos y garantizar el bienestar social.

Las competencias adquiridas por el capital humano en su proceso de formación, es la respuesta a las expectativas y necesidades del sistema económico y facilita la inserción de esa fuerza de trabajo en el mercado laboral; se suma a ello las estrategias implementadas por los gobiernos, siendo una de ellas la empleabilidad, entendida como las capacidades y destrezas que adquiere la persona para desempeñarse de forma eficiente en el campo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) define la empleabilidad, como:

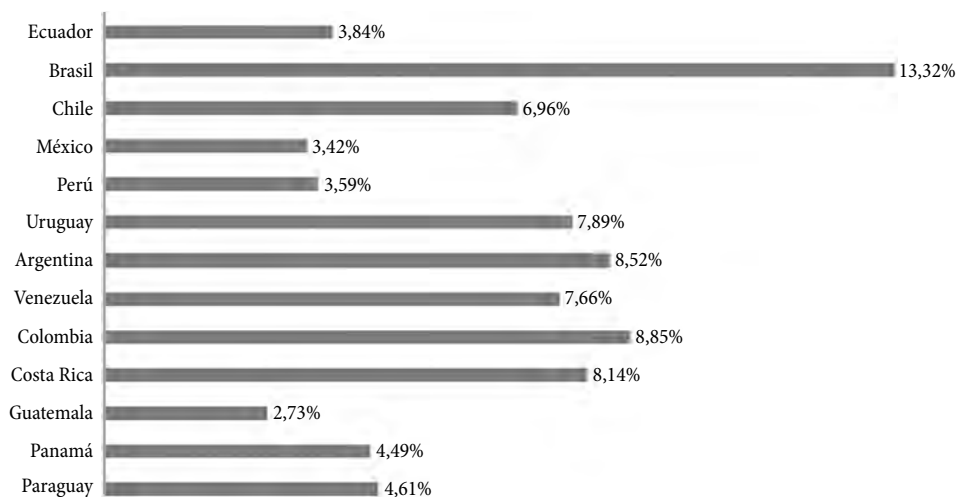
Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (p. 4).

Es cierto que la educación y la formación son la base para que las personas accedan a un trabajo digno, pero también se debe considerar que en muchos países no se cuenta con los suficientes vacantes laborales para que el capital humano cualificado pueda alcanzar sus expectativas laborales.

La OIT señalaba que en 2013 «el número de personas desempleadas se situó cerca de los 202 millones, un aumento de casi 5 millones respecto del año anterior, lo que significa que el empleo está creciendo a un ritmo más lento que la fuerza de trabajo» (2014), lo que registraba una tasa de desempleo mundial cercana al 5,6%; cifra que para el año 2017, se redujo tan solo al 5,5% de acuerdo con datos del Banco Mundial.

Por su parte la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL 2014), ubicó a Colombia, Costa Rica y Paraguay como los países con mayores índices de desocupación en el año 2014, ranking que, de acuerdo con estimaciones de la OIT, para el año 2017 ya estaba compuesto por Brasil, Argentina y, nuevamente, Colombia (figura 1); por consiguiente, la CEPAL y la OIT consideran que estos países deben generar estrategias de inversión y productividad para afrontar las dificultades de la crisis económica internacional.

Figura 1. Tasa de desempleo en América Latina



Fuente: Estimación de tasas de del desempleo de la OIT, Banco Mundial. (2017).

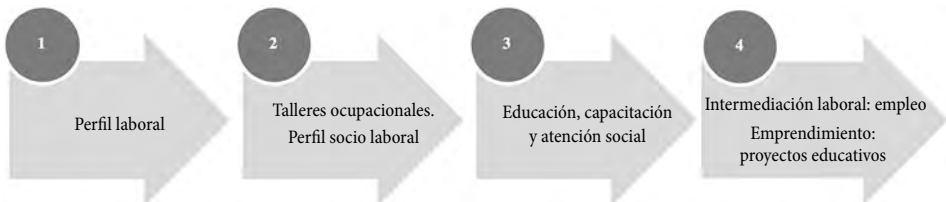
La OIT señala que para el año 2014 la tasa de desempleo para la población joven en América Latina alcanzó el 13.3%, y de acuerdo con datos de la OIT para el Banco Mundial, se estima que para el 2017 llegó a ser cercana al 9,3%. En consideración a este fenómeno en Colombia, se requiere de la implementación de políticas públicas que contribuyan al crecimiento económico de las regiones y

permitan involucrar iniciativas de emprendimiento orientadas a la generación de ingresos acorde a la realidad de los contextos regionales.

Como estrategia para mitigar tal situación, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) formuló el documento del Consejo Nacional para la política económica y social (Conpes) 173 de julio de 2014, como lineamiento para la generación de oportunidades a los jóvenes, con el cual busca propiciar una adecuada inserción de los adolescentes y jóvenes en el ámbito socioeconómico, y sus líneas de acción se enmarcan en las dimensiones de capital social, educación y mercado laboral e inserción productiva (DNP, 2014, p. 2).

Otra estrategia del Gobierno Nacional para la generación de ingresos está dada por el Documento Conpes 3616 de 2009, focalizado a la atención de la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento, cuyo propósito consiste en el «aumento del potencial productivo de la población, es decir, en mejorar la oferta de mano de obra, más que en potenciar la demanda de esta» (DNP, 2009, p. 2). Para cumplir con este propósito se estableció una ruta integral de generación de ingresos, la cual fue tomada como punto de referencia para el desarrollo de los resultados del objeto de estudio según se muestra en la figura 2.

Figura 2. Ruta integral de generación de ingresos



Fuente: elaboración propia a partir de información del Documento Conpes 3616 de 2009.

Por su parte, Weinberg (2004) citado por (Formichella & London, 2013) afirma que:

Desde el punto de vista de la oferta laboral, el aumento de la empleabilidad de los individuos puede representar un gran avance para aquellos que de modo sistemático son desafortunados en la obtención de un empleo. Obviamente, la solución completa al desempleo requiere que existan puestos de trabajo originados en el aumento del Producto Social, aunque en varias ocasiones el desempleo es producto de puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos, por la falta de individuos aptos para los mismos. (pp. 84-85).

Teniendo en cuenta lo sustentado por Weinberg, las competencias de empleabilidad son insumos fundamentales para mitigar la carencia de capital cualificado, por tanto, es necesario analizar las políticas de desarrollo económico que los departamentos y municipios hayan generado en estos aspectos y que garantice a las personas sostenibilidad en el mercado laboral.

Por consiguiente se realizó la revisión a los Planes de Desarrollo del departamento Norte de Santander 2012-2015, «Un Norte Pa´lante» (Gobernación Departamento Norte de Santander, 2012) y del municipio de Tibú «Un Compromiso de Todos» (Alcaldía de Tibú, 2012), en los que se contemplan como estrategias para los jóvenes en materia de empleabilidad y generación de ingresos las siguientes:

Tabla 1. Estrategias de empleabilidad y generación de ingresos a nivel departamental y municipal

Departamento Norte de Santander	Municipio de Tibú
<p>PROYECTO: fomento y fortalecimiento a los procesos organizacionales y asociativos, de liderazgo, competencias básicas y de emprendimiento empresarial a las y los jóvenes del departamento.</p>	<p>PROGRAMA: Desarrollo social y lucha contra la pobreza SUBPROGRAMA: <i>Tibú joven</i></p>
<p>Metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2000 Jóvenes capacitados en temas organizacionales, asociatividad-cooperativismo y emprendimiento empresarial. • 40 municipios con apuestas juveniles de emprendimiento empresarial identificadas y con gestión de recursos apoyadas. • 6 encuentros subregionales y 1 encuentro Departamental para el emprendimiento juvenil realizado. • Creación de un centro de desarrollo empresarial. • 400 jóvenes formados con las competencias básicas para el desempeñarse en sus municipios, como líderes democráticos, constructores de Paz y de convivencia, y agentes del desarrollo local. 	<p>Resultados esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la cobertura de servicios del Estado para beneficiar con programas socioeconómicos a la población joven del Municipio de Tibú. • Línea base: 35% de la población de Tibú está dentro de los rangos considerados como jóvenes. <p>Subprograma: acciones para el restablecimiento de derechos de la población en situación de desplazamiento forzado y víctima.</p> <p>Iniciativas: plantear esquemas de seguridad y oportunidades laborales.</p> <p>Productos: incentivar a los jóvenes a los procesos de formación secundaria y de educación superior, en pro del mejoramiento de su calidad de vida en el municipio de Tibú.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de información del Plan de Desarrollo Departamento Norte de Santander y Municipio de Tibú 2012-2015.

La tabla anterior refleja la ausencia de políticas públicas orientadas a la empleabilidad y generación de ingresos para la población joven del Municipio de Tibú, hecho que dificulta el desarrollo socioeconómico del mismo; de igual manera, se evidencia la poca articulación de los planes de desarrollo tanto departamental como municipal con respecto a lo que establecen los Conpes 3616 de 2009 y 173 de 2014.

Con base en las consideraciones anteriores, la investigación planteó la intención de contribuir a la diversificación de la economía de Tibú y enfocar a la población joven hacia otras fuentes de empleabilidad y generación de ingresos que favorezcan la reactivación de la economía local, desde iniciativas propias y sostenibles. Para lograr el propósito de la investigación, se abordaron las siguientes acciones:

- Primero: se caracterizó el aspecto socioeconómico y ocupacional de los jóvenes de 10° y 11° de bachillerato del municipio de Tibú.
- Segundo: se realizó la caracterización de la demanda y los demandantes de mano de obra y servicios del municipio de Tibú.
- Tercero: se identificaron las necesidades y oportunidades laborales de los jóvenes según las posibilidades de formación técnica, tecnológica y profesional del municipio.

El presente estudio permite afirmar la necesidad de articulación de las Instituciones de Educación Superior del Departamento y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) con las Instituciones de Educación Media y Secundaria del Municipio de Tibú, con el fin de incentivar a los jóvenes que cursan décimo y undécimo grado a formarse con competencias de empleabilidad requeridas por el mercado laboral de la región; así mismo, es relevante contar con el compromiso por parte del sector productivo para la creación de puestos de trabajo bajo la modalidad de prácticas empresariales donde los jóvenes adquieran experiencia laboral para ocupar los cargos propios de la oferta laboral del municipio.

Las investigaciones que anteceden y guardan relación directa con la investigación, aportando claridad al tema objeto de estudio, se pueden apreciar en la línea de tiempo de la tabla 2.

Tabla 2. Línea de tiempo sobre investigaciones anteriores referidas al tema objeto de estudio

<p style="text-align: center;">2000</p> <p style="text-align: center;">Educar en competencia: La experiencia de la Corporación Paisajoven de Colombia</p>	<p>Describe la situación del mercado laboral y la estratificación ocupacional en América Latina, para luego centrar el análisis en lo que acontece en el caso particular de Colombia y, en un nivel de desagregación aun mayor, en la ciudad de Medellín. A partir de la constatación de un importante déficit educativo y formativo en la población juvenil de aquella ciudad, describe la génesis de la Corporación Paisajoven y posteriormente de la Red de Entidades de Capacitación y Promoción del empleo (Hernández, 2000, p. 125).</p>
<p style="text-align: center;">2006</p> <p style="text-align: center;">Jóvenes, pobreza y dinámica demográfica: El eslabón del mercado del trabajo</p>	<p>En la sección central de este trabajo se analizan las características de esta inserción laboral, específicamente la evolución de la actividad e inactividad laboral, de los niveles y características del empleo, del desempleo y de los ingresos laborales. Se hace referencia especial a la relevancia que tiene al respecto el trasfondo familiar y la educación y se incorpora una perspectiva dinámica. El trabajo cierra con conclusiones sobre las características y dinámicas de la inserción laboral juvenil, con énfasis en los obstáculos para una contribución mayor a la superación de la pobreza (Weller, 2006).</p>
<p style="text-align: center;">2009</p> <p style="text-align: center;">El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: Realidades y respuestas políticas actuales</p>	<p>En este artículo se examina el mercado laboral juvenil en Colombia y las políticas relacionadas. En general, en el periodo 2001-2005, se encuentran características negativas para este segmento del mercado del trabajo que ubican a los adolescentes y adultos menores en peores condiciones laborales que las de la población económicamente activa mayor de 26 años. La contraposición de la existencia de medidas para favorecer el mercado laboral juvenil y los malos resultados que este ha presentado en los últimos años, lleva a concluir que en Colombia es necesario reevaluar o reinventar a legislatura y políticas relacionadas (Pedraza Avella, 2009, p. 83).</p>
<p style="text-align: center;">2013</p> <p style="text-align: center;">Estrategias para generar empleo, ocupación e ingresos en el municipio de Puerto Tejada</p>	<p>El estudio tuvo como propósito elaborar estrategias de ocupación y empleo en los jóvenes entre los 14 a 28 años del Municipio de Puerto Tejada ubicado al norte del Departamento de Cauca. Los resultados corroboran que el municipio presenta pocas oportunidades laborales, que hay una población joven con educación poco calificada, muchos de ellos no terminan la primaria y otros no concluyen la secundaria, por lo tanto difícilmente pueden aplicar a las ofertas de empleo que hay en la zona industrial de la región. (Loaiza & Hurtado, 2013, p. 13).</p>

Fuente: elaboración propia a partir de autores varios.

1.1 Metodología

Se desarrolló una investigación bajo el enfoque multimétodo, tomando como referencia lo expresado por Ruíz Bolívar (2008):

El enfoque multimétodo (EMM) puede ser entendido como una estrategia de investigación en la que se utilizan dos o más procedimientos para la indagación sobre un mismo fenómeno u objeto de estudio a través de los diferentes momentos del proceso de investigación, como son: (a) la concepción de la investigación y preguntas asociadas; (b) la selección del enfoque de la investigación; (c) el levantamiento y análisis de la información; y (d) la interpretación de los resultados y la inferencia (p. 5).

Para la aplicación de la estrategia se utilizaron tres instrumentos que permitieron recolectar la información, aplicando procedimientos diferentes, así:

1.1.1 Estrategia de carácter cuantitativo

Se aplicó el instrumento de encuesta, para el sector productivo (314 encuestas), (ver tabla 3); para los estudiantes de bachillerato (296 encuestas) con las cuales se logró establecer las prácticas y necesidades de formación profesional así como las posibilidades de desarrollo de rutas activas de empleo (ver tabla 4).

1.1.2 Estrategia de carácter cualitativo

Se utilizó el instrumento de grupo focal aplicado a (5) actores influyentes del territorio: Rector del Colegio Francisco José de Caldas, Estudiante de 11° grado del colegio Francisco José de Caldas, Docente de la comunidad Barí, Padre de familia, Funcionario de la OEI y un tercer instrumento, como fueron entrevistas a profundidad aplicadas a contratistas de Ecopetrol y al Gerente de Asopalma (ver tabla 5).

Tabla 3. Ficha técnica de encuestas de perfiles ocupacionales y demanda laboral aplicadas en Tibú

Encuesta	Caracterización de la demanda de mano de obra y servicios
Objetivo	Conocer la caracterización de la demanda y los demandantes de mano de obra y servicios del municipio de Tibú.
N° de encuestas aplicadas	314
Población encuestada	68% son hombres y el 32% mujeres, entre los 18 y 65 años de edad.
Técnica	Aplicación del instrumento de forma manual, realizando el recorrido por todo el municipio de acuerdo a la metodología e instrumentos suministrados por el PNUD.
Variables	Identificación y datos generales, recurso humano, criterios empresariales para la vinculación de personal y necesidades de recurso humano, oportunidades de empleo e inclusión productiva.
Fecha de aplicación de la encuesta	Diciembre de 2014.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Ficha técnica de encuestas aplicadas a jóvenes estudiantes de 10° y 11° de bachillerato y carreras técnicas y tecnológicas de Tibú

Encuesta	Caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes
Objetivo	Conocer la caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes del municipio de Tibú, las áreas de formación más pertinentes de acuerdo a sus conocimientos, intereses y competencias.
N° de encuestas aplicadas	296
Población encuestada	37% son hombres y el 63% mujeres, entre los 15 y 24 años de edad. El 65,2% de jóvenes bachilleres de los grados 10 y 11 y el 34,8% de jóvenes con nivel técnico o tecnológico.
Técnica	Aplicación de prueba virtual (aplicativo) de acuerdo a la metodología e instrumentos suministrados por el PNUD. Por debilidades en el soporte del internet en dos instituciones educativas de la zona rural se realizaron las encuestas de forma manual.
Variables	Niveles de formación, oficios y ocupaciones, intenciones futuras en capacitación y estudios superiores, perspectivas relacionadas con el empleo.
Fecha de aplicación de la encuesta	Noviembre de 2014.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5. Ficha Técnica de los grupos focales desarrollados en Tibú

Grupo focal	Caracterización ocupacional de los jóvenes
Objetivo	Identificar las necesidades y oportunidades laborales de los jóvenes según las posibilidades de formación técnica, tecnológica y profesional del municipio.
N° de Participantes	51% son hombres y el 49% mujeres, entre los 15 y 65 años de edad.
Población a la que se le aplicó la entrevista a profundidad	<p>Sector educativo: 8 personas (5 mujeres, 3 hombres): 1 Rector, 2 docentes de las instituciones educativas, 2 Estudiantes de 10 y 11 grado, 1 Docente de la comunidad Barí, 1 Padre de familia, 1 Funcionario de la OEI.</p> <p>Institución Educativa Campo Dos: 9 estudiantes (3 mujeres, 6 hombres).</p> <p>Institución Educativa Colegio Integrado -Petrolea: 11 estudiantes (4 mujeres, 7 hombres).</p> <p>Institución Educativa Colegio Francisco José de Caldas: 14 estudiantes (8 mujeres, 6 hombres).</p> <p>Sector productivo: 5 personas (3 mujeres, 2 hombres): 1 representante de los palmicultores, 4 representantes de las empresas contratistas de Ecopetrol.</p>
Técnica	Reunión de los grupos de personas con un moderador; quien es el encargado de hacer las preguntas y dirigir la discusión.
Variables	<p>Análisis cualitativo que permite una aproximación al contexto, para conocer la situación actual y las perspectivas en los años venideros.</p> <p>Conocer las tendencias de formación según sus intereses y vocaciones profesionales y comprender el tejido empresarial del sector, con el fin de establecer perfiles ocupacionales con posible demanda y necesidades de formación ocupacional.</p>
Fecha de Aplicación de los Grupos Focales	Noviembre y Diciembre de 2014.

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 1

CONTEXTO GENERAL DEL TERRITORIO

El municipio de Tibú es epicentro de la Subregión Norte-Catatumbo, del departamento de Norte de Santander, con una extensión territorial de 2.737 kilómetros cuadrados; limita al sur con Cúcuta, El Zulia y Sardinata, al occidente con Hacarí, San Calixto, El Tarra y Teorama, y al nororiente con la hermana República Bolivariana de Venezuela, lo que la hace gozar de una posición estratégica, dada su localización fronteriza (Alcaldía de Tibú, 2012, p. 14).

El municipio se divide en cuatro zonas administrativas: Tibú y Tres Bocas, Campo Dos, La Gabarra y Pacelli. Cuenta con tres espacios de reserva: la reserva forestal protectora Tequendama, el parque nacional natural Catatumbo- Barí y la reserva protectora Alto Grande (Alcaldía de Tibú, 2012).

La reserva forestal protectora Alto Grande con una superficie de 50 ha, se ubica en la vereda San Marcos, de allí proviene el nacimiento de la quebrada Las Indias, la cual surte al acueducto municipal. Por otro lado, en la reserva forestal protectora Tequendama con una extensión de 42 ha se encuentra el nacimiento de la Quebrada la Cuchara que vierte la cuenca del río Tibú. Se localiza en la vereda San Francisco (Programa de Naciones Unidas para el desarrollo —PNUD—, Ministerio de Trabajo 2013, pp. 21-22).

Figura 3a. Departamento de Norte de Santander

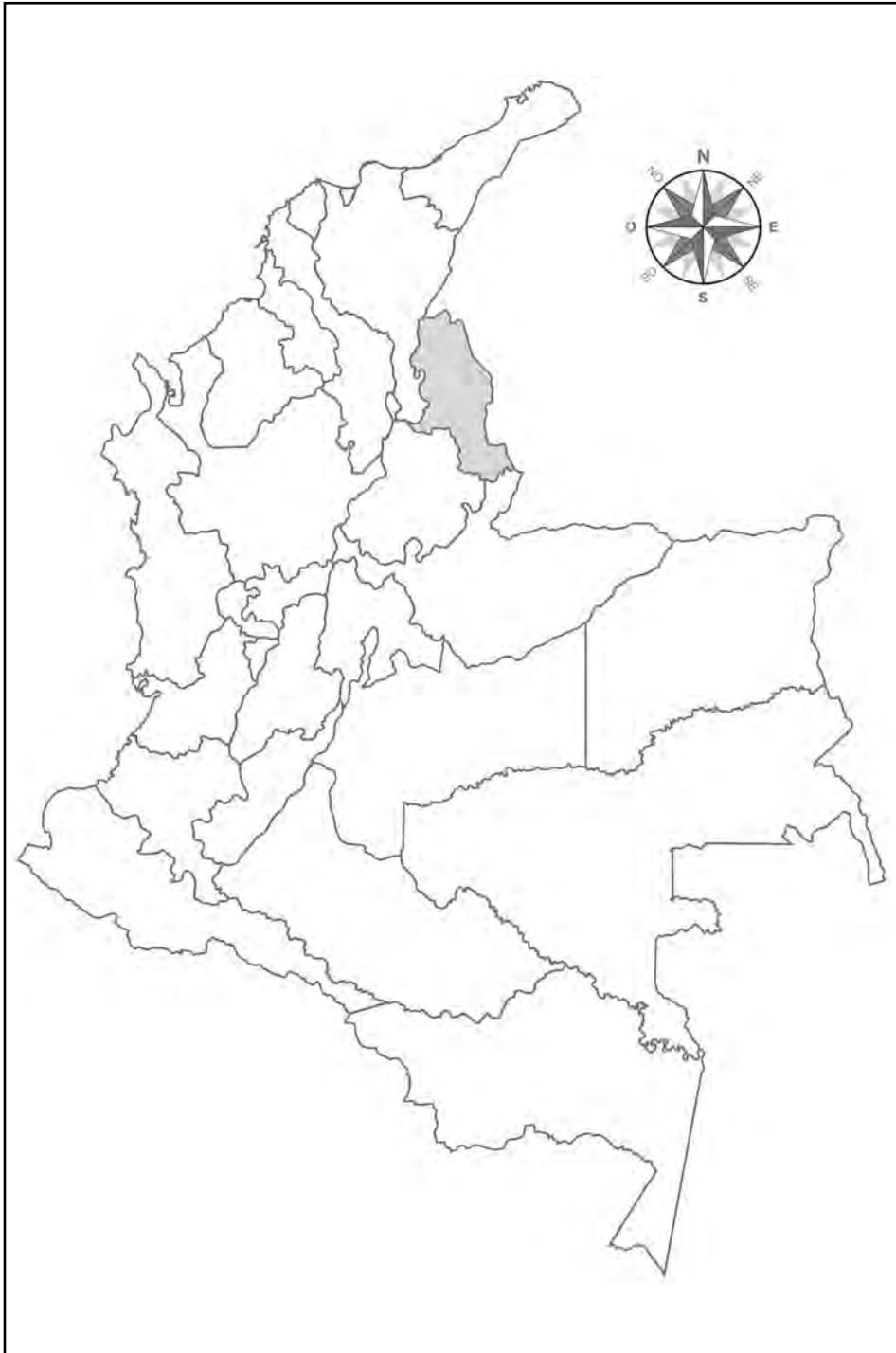
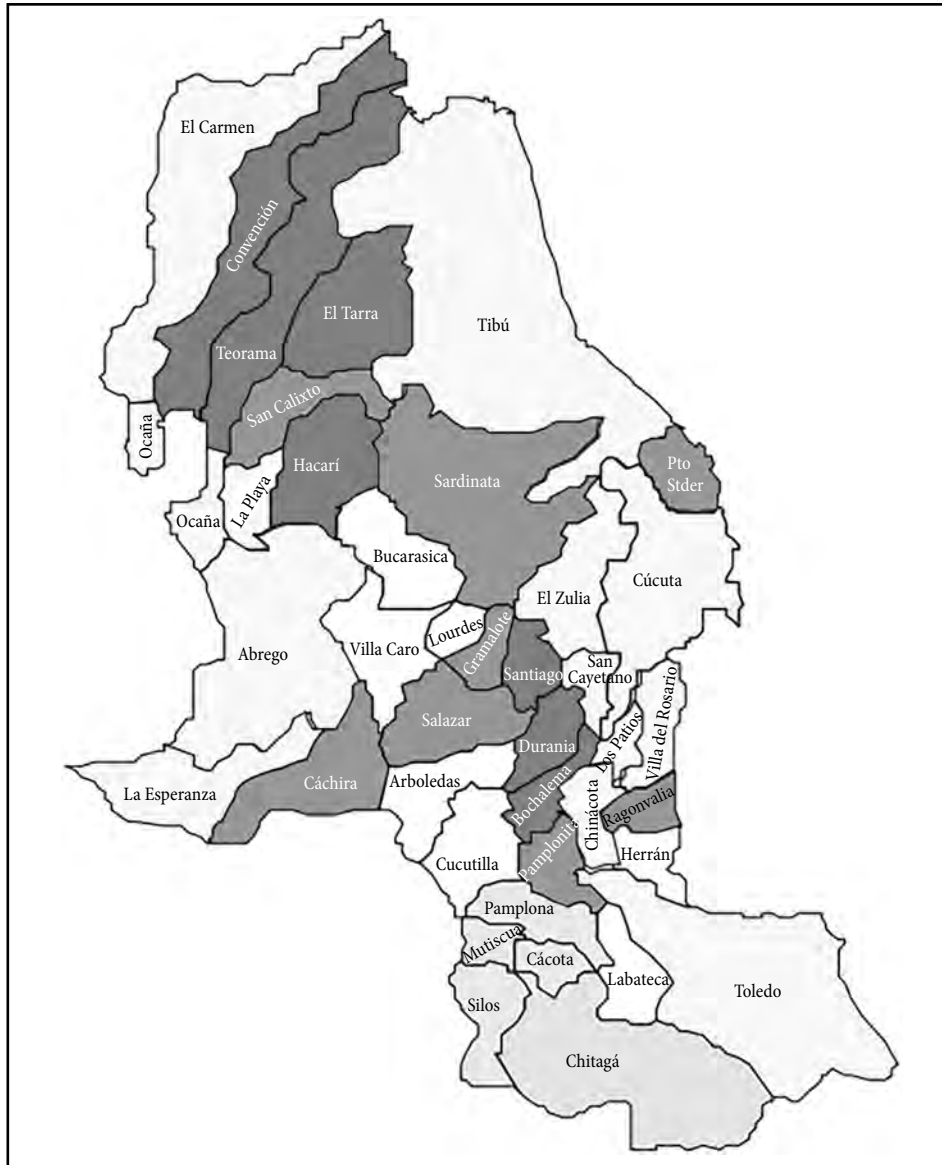


Figura 3b. Municipio de Tibú

Fuente: PNUD (s/f) con base en DANE.

El parque nacional natural Catatumbo Barí está constituido por 552.691 ha. Este parque se extiende sobre los municipios de Tibú, con 3.166 ha, El Carmen, San Calixto, El Tarra y Teorama, y se conecta con el parque natural venezolano Sierra de Perijá.

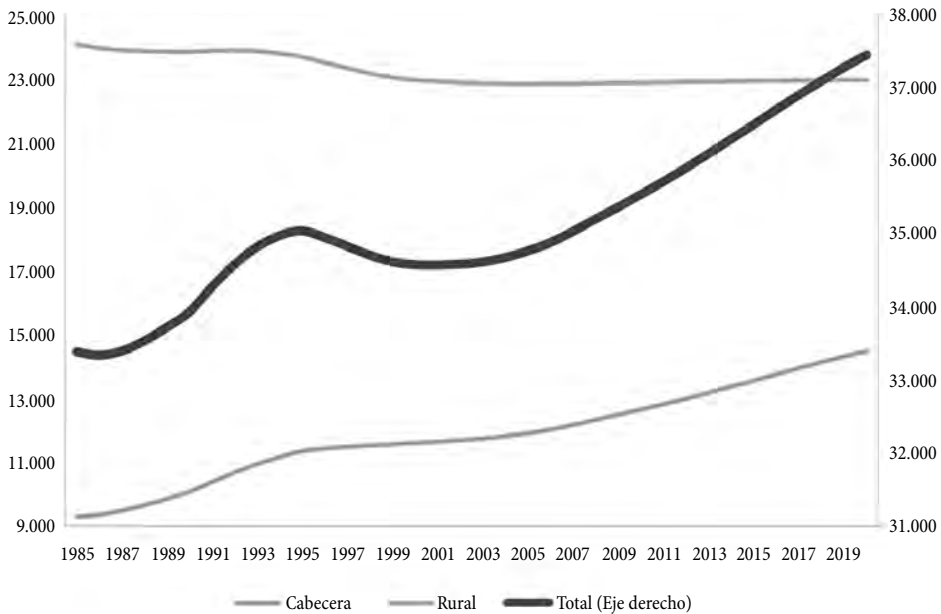
Cabe agregar, que el municipio cuenta con población indígena, negra, mulata y afrocolombiana. De acuerdo al Censo de 2005 se albergaban en el municipio, 501

indígenas distribuidos en dos resguardos Motilón Barí, que representa el 1,4% de la población de Tibú. Asimismo, residen en Tibú 454 personas de la población negra, mulata y afrocolombiana, representando el 1,3% del total (DANE, 2010, p. 4).

1.1 Demografía

La proyección del DANE para el año 2015 se calcula en 36.502 habitantes, 19.177 son hombres y 17.325 son mujeres, los cuales representan el 3,10% de la población total del departamento de Norte de Santander. Sin embargo, estas cifras han variado acordes a los cambios socioeconómicos de la región. La figura 4 refleja la tendencia de crecimiento poblacional (eje derecho) y la distribución de las mismas entre la cabecera y el área rural.

Figura 4. Tendencia y distribución poblacional de Tibú 1985-2020



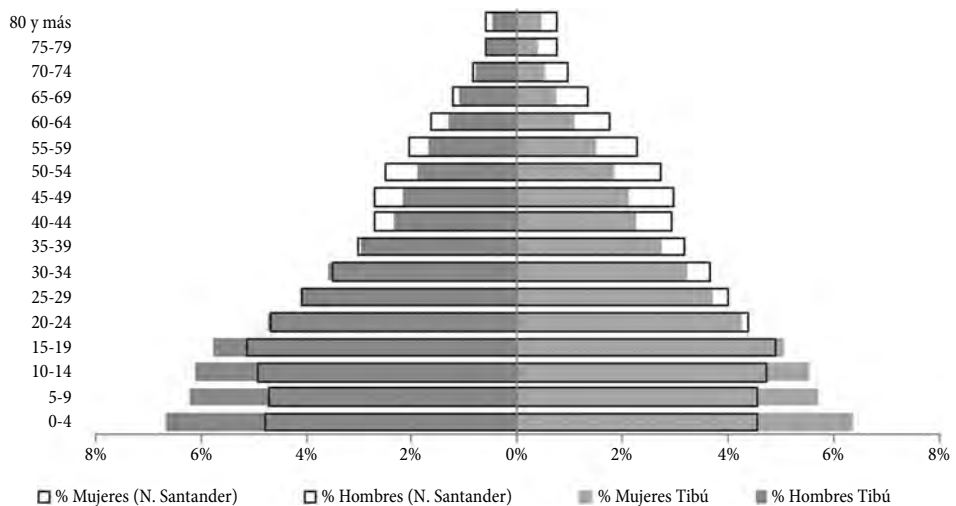
Fuente: elaboración propia a partir de información del DANE Proyección población (2005-2020).
Cálculos Ormet Nodo Ocaña (2015).

Entre 1987 a 1995 se registra un aumento poblacional de 0,6%, a partir de ese año y hasta 2002 inicia un descenso en promedio de 0,3%, el cual se reflejó en disminuciones en el área rural y la cabecera municipal, como consecuencia a la grave situación de orden público, que originó desplazamientos masivos de población víctima de la violencia. "...la escabrosa penetración paramilitar en el Catatumbo fue fuertemente disputada por las guerrillas, quienes finalmente fueron replegadas. En la disputa cayeron miles de víctimas inocentes" (López, 2010, p. 29).

Desde 2013, el crecimiento poblacional del municipio de Tibú tiende a estabilizarse, con una tasa promedio de 0,4%, caso contrario ocurre en el sector rural, cuya población registra una tendencia de crecimiento negativa (-0,13%) a diferencia de la tendencia de crecimiento urbano, donde se evidencia una tasa promedio anual de 1,24%.

Al comparar la estructura poblacional del municipio con la departamental en 2015 destaca que la pirámide poblacional de Tibú tiene una forma progresiva con una base ancha que se estrecha a medida que aumentan las categorías etarias, mientras la pirámide departamental presenta una base estrecha que se amplía ligeramente en los grupos etarios 15 a 24 años, para luego retomar la forma estándar de las pirámides poblacionales de las regiones de Colombia. En otras palabras, la población de Tibú es más joven que la departamental, lo que representa para el municipio la oportunidad de aprovechar el bono demográfico. La distribución poblacional comentada es similar para hombres y mujeres. El índice de envejecimiento de Tibú se ubica en 20% en 2015, es significativamente menor que el departamental (37%) y mantendrá un nivel similar en los años venideros.

Figura 5. Pirámide poblacional % Tibú-Norte de Santander 2015



Fuente: elaboración propia a partir de la información del DANE Proyección Población (2005-2020). Cálculos PNUD.

En el gráfico anterior se observa que para 2020 existirá en el centro de la pirámide, una mayor población, es decir tendrá lugar un importante aumento de la mano de obra disponible lo que representa una oportunidad para la revitalización de la economía, y una población en edad de formación lo que nos proyecta la demanda de estudiantes que ingresarán en la educación profesional formal, para el trabajo y la demanda por servicios de cultura, recreación y deporte. En el crecimiento constante de la población del municipio, la primera infancia y la adolescencia concen-

tran en mayor proporción la cantidad de personas. Esto hace prever un aumento de la tasa de dependencia.

El DANE proyecta para 2020 una población de 37.455 habitantes, lo que equivale a decir, un crecimiento de 2.6% respecto al 2015, principalmente en su área urbana. En términos de la distribución por género, destaca una mayor proporción masculina, representada por mano de obra vinculada principalmente al sector petrolero. Esta vinculación fue confirmada en las entrevistas realizadas¹ a los contratistas de Ecopetrol integrados, en su gran mayoría, por hombres.

Figura 6. Pirámide poblacional Tibú 2015-2020



Fuente: elaboración propia a partir del DANE *Proyección Población (2005-2020)*. Cálculos PNUD.

De igual manera, en las proyecciones al 2020, se puede observar variaciones en la estructura poblacional si se compara con la de 2015. En efecto, se evidencia un ensanchamiento del centro de la pirámide, y se estima un incremento en el número de habitantes como consecuencia de la mayor proporción de mujeres en edad fértil.

En síntesis, la pirámide poblacional refleja que Tibú es un municipio con potencialidad productiva, y con preponderancia masculina dentro las personas en edad de trabajar.

¹ Las entrevistas se encuentran en los archivos de Ormet Nodo Ocaña.

Asimismo, el índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), muestran que 56,8% de población del municipio adolece de mínimo una NBI. «El 25,4% de la población habita en viviendas inadecuadas, el 22,3% se encuentra bajo hacinamiento crítico y el 19,9% de los hogares no tiene acceso a las condiciones mínimas de salubridad» (PNUD, Mintrabajo, 2013, p. 41). En todos los componentes se observa mayor precariedad en la zona rural, donde se alcanza el 67,2%. En general, el 71,2% de las viviendas deben ser adecuadas o se encuentran en muy mal estado (p. 48).

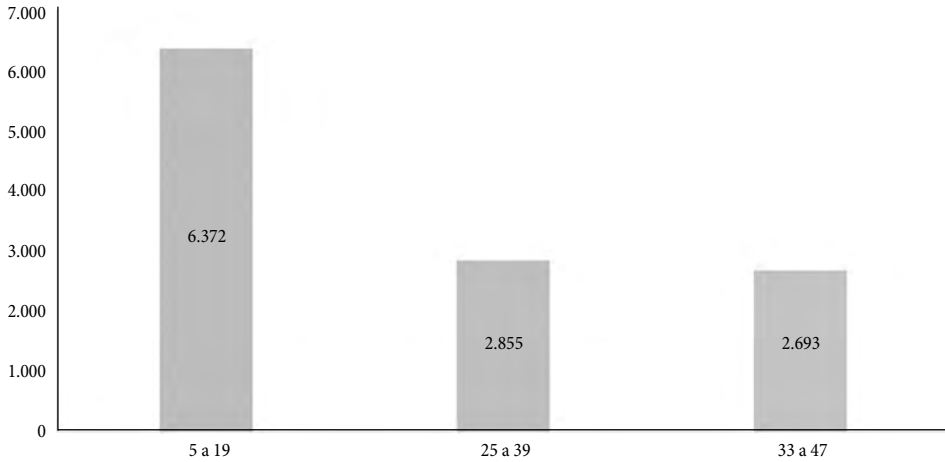
Con respecto a la prestación de servicios públicos domiciliarios básicos, según los datos estadísticos del Censo 2005, la cobertura es de 83,1% en energía, 52,4% en redes de alcantarillado, 65,4% en acueducto y 12,0% en servicio telefónico (DANE, 2010, p. 1). Sin embargo, el municipio carece del servicio domiciliario de gas natural. En términos generales, se presenta mayor cobertura en la zona urbana a pesar que Tibú tiene preponderancia rural. En este sentido, dicha falencia puede verse como un factor que perjudica la capacidad productiva del sector agropecuario.

Un aspecto importante para la erradicación de la pobreza, sin lugar a dudas es la educación, pues permiten la cualificación de competencia y por ende disminuir las brechas socioeconómicas de las personas.

El Ministerio de Educación Nacional (MEN) por medio del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) reporta para Tibú, en 2013, que la tasa de cobertura neta en educación primaria fue del 101.9%, en educación media 20.6% y 10.7% en educación a nivel superior. Del mismo modo, 12.066 niños y niñas fueron beneficiados de gratuidad educativa durante 2012. Las cifras estadísticas que nos muestran la cobertura en educación, señalan la necesidad de concentrar mayores esfuerzos por parte del Estado hacia la educación media y superior. De la misma manera, en disminuir la tasa de analfabetismo en jóvenes y adultos, que es 24,1% en mayores de 15 años, así mismo la tasa más elevada se encuentra en la zona rural con 28,3% en comparación 18,6% de la zona urbana (DANE, 2010, p. 3).

Por otra parte, en lo que hace referencia a la comparación entre géneros, se encontró que en el municipio, el número de mujeres por grupos de edades entre los años 1985 al 2005, disminuyó, evidenciando que el mayor rango etáreo está concentrado en la población joven, la cual requiere de atención en educación básica, media y superior. En Tibú 6.372 mujeres entre los 5 y 19 años refleja el crecimiento poblacional por género, sumado a las 2.855 mujeres entre 25 y 39 años y las 2.693 entre 33 a 47 años reportan la necesidad de educación sexual y reproductiva que atañe principalmente al género y otras atenciones específicas para ellas. Así mismo, encontramos 3.517 mujeres salientes del municipio víctimas del conflicto.

Dentro del fenómeno de migración rural-urbana ha tenido lugar una mayor tendencia a migrar de las mujeres, fundamentalmente por la mayor facilidad para ubicarse en empleos urbanos como servicio doméstico, ventas o empleos informales que les garantizan ingresos para poder subsistir.

Figura 7. Salida de mujeres Tibú 1985-2013

Fuente: elaboración propia a partir del DANE Edades Simples (1985-2020). Cálculos Ormet Nodo Ocaña (2015).

Las anteriores cifras de éxodo femenino ponen de relieve que las condiciones sociales de permanencia para la mujer deberían ser mejoradas por medio de programas enfocados a brindar oportunidades de desarrollo social.

En así que la Alcaldía de Tibú y el Departamento de Prosperidad Social (DPS), han desarrollado acciones como la implementación del Programa Mujer Ahorradora en Acción, a través de la cual se capacitaron y certificaron a 318 mujeres, de las cuales, 93 eran beneficiarias del programa Red Unidos, 99 identificadas como víctimas de desplazamiento forzado, 115 madres cabeza de hogar y 11 mujeres en situación de vulnerabilidad. El propósito de este programa es el de gestionar e identificar alternativas que faciliten la generación de ingresos, a través de capacitación técnico-laboral, de tal manera que les facilite el acceso a recursos financieros como capital semilla y/o créditos, para ser invertidos en actividades productivas.

Es importante destacar que en el 2013 se fomenta la asociatividad de las mujeres de Tibú en los espacios urbanos y rurales, se logra conformar la Asociación mujeres Barí, integrada por 33 miembros de la comunidad indígena, la asociación de mujeres en Campo Dos, en Pacelli y en La Gabarra. Como resultado de las asociaciones se logra la consecución de ingresos mediante la comercialización de artesanías, tejidos, entre otros. Igualmente, se capacitaron en cortes y peinados convirtiéndolas en generadoras de sus propios ingresos.

1.2 Sostenibilidad ambiental

A través de la Alcaldía de Tibú se han implementado diversos programas ambientales tendientes a proteger y aprovechar de forma sostenible los recursos naturales y ecosistemas, con el propósito de alcanzar el aprovechamiento y la sostenibilidad de los recursos ambientales mediante la asignación y el uso eficiente del recurso hídrico. De igual manera, se hace una actualización del Plan básico de Ordenamiento Territorial (PBOT), en cuanto al uso del suelo, organización del territorio, identificación de las áreas estratégicas para conservar los recursos hídricos, identificación de las zonas de alto riesgo, delimitación de las áreas de expansión de cultivos agroindustriales, delimitación de la expansión urbana y la identificación de los determinantes ambientales.

Así mismo, el Plan de Desarrollo Forestal a cargo de la Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental (Corponor), busca la identificación de áreas reforestadas, la generación de cultura forestal en el municipio, protección, conservación de especies forestales amenazadas o vulnerables, incremento de la capacidad de captación de CO₂, el incremento y mantenimiento de la oferta de recurso hídrico, la generación y fortalecimiento de ecosistemas, ampliación de la cobertura vegetal, la recuperación de suelos degradados y el control de erosión, el incremento de la biodiversidad y contrarrestar los cultivos ilícitos.

CAPÍTULO 2

CONTEXTO ECONÓMICO

2.1 Finanzas municipales

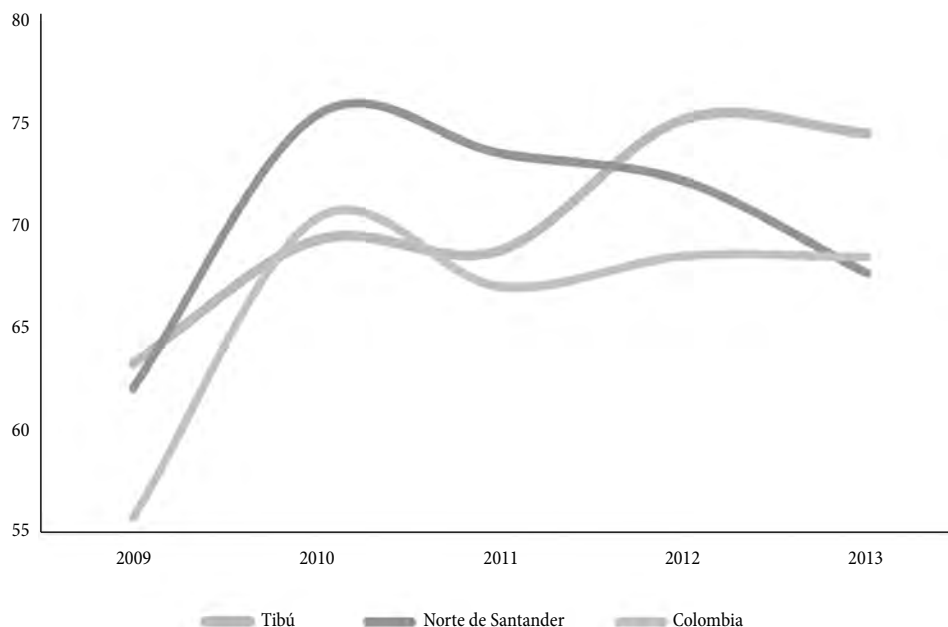
Las finanzas municipales se convierten en un indicador que evidencia la capacidad de gestión de la administración municipal en el marco del desarrollo local del municipio de Tibú.

En este apartado se hace referencia a los indicadores de desempeño fiscal establecidos por el DNP. Los valores tienen un rango entre 100 y 0, donde el desempeño positivo corresponde al mayor valor.

2.1.1 Desempeño fiscal

En cuanto al desempeño fiscal, Tibú obtuvo un resultado sobresaliente en 2013, al superar la media nacional en 6 puntos y la departamental en 6,8. De igual forma, en 2012 además de obtener el mejor indicador del periodo estudiado (75,2) presentó un crecimiento de 9,3% frente a lo obtenido el año anterior.

El puntaje de desempeño fiscal de Tibú en 2013 fue de 74,5, ubicándose en el puesto 195 entre 1.106 de los municipios consultados, y en el departamento ocupa el puesto 4 entre 40 municipios (DNP, 2013). Así mismo, según la Contaduría General de la Nación y el Plan de Desarrollo (2012-2015) se clasifica como un municipio de sexta categoría.

Figura 8. Evolución del desempeño fiscal de Tibú, Norte de Santander y Colombia

Fuente: DNP Resultado de desempeño fiscal de los departamentos y municipio vigencia 2009-2013.

Bajo los criterios del DNP, expuestos adelante en la tabla 6, se concluyeron algunos aspectos de relevancia:

- *Gastos de funcionamiento*: la administración pública se ha mantenido estable desde 2011. En 2010 se obtuvieron los peores resultados de los últimos años (ver tabla 7).
- *Magnitud de la deuda*: el nivel de responsabilidad fiscal que tienen los mandatarios al cancelar los pasivos ha sido de un dígito (salvo en 2010) siendo el 2013 el más bajo (1,9), lo cual reflejó una buena efectividad en el pago de deuda.
- *Ingresos de transferencias*: la dependencia que tiene Tibú de recursos externos es muy alta, en promedio alcanzó 75,0% de los ingresos totales. En 2013 se registró el indicador más bajo.
- *Generación de recursos propios*: el índice reflejó que el municipio en 2013 disminuyó su recaudo tributario en 9 pp (puntos porcentuales) frente al año anterior.
- *Magnitud de la inversión*: los recursos invertidos en proyectos que mejoren las condiciones de los habitantes frente a los ingresos fueron de prioridad en las finanzas públicas de Tibú, al destinar en promedio 89,0% de lo percibido en el periodo de estudio.

- *Capacidad de ahorro*: la capacidad de ahorro del municipio es cercana a la mitad de sus ingresos corrientes, estos recursos que le dan músculo financiero para fortalecer el plan de inversiones.

Tabla 6. Indicador de desempeño fiscal Tibú, 2009-2013. Parte 1

	Autofinanciamiento gastos de funcionamiento	Respaldo del servicio de la deuda	Dependencia transferencias y regalías	Generación de recursos propios
2009	62,3	6,3	77,0	15,7*
2010	48,3	4,8	82,8	72,6
2011	73,5	3,5	82,8	70,4
2012	73,4	10,4	62,0	79,5
2013	73,3	1,9	70,6	70,4

Tabla 6. Indicador de desempeño fiscal Tibú, 2009-2013. Parte 2

	Magnitud de la inversión	Capacidad de ahorro	Indicador de desempeño fiscal	Posición a nivel nacional	Posición a nivel departamento
2009	90,1	49,3	63,3	262	5
2010	88,4	34,0	69,3	396	9
2011	88,8	31,2	68,8	420	6
2012	86,9	51,6	75,2	139	3
2013	91,0	51,3	74,5	195	4

*En 2009 se realiza la división entre ingresos tributarios/ingresos totales, a partir de 2010 se realizan ingresos tributarios/ingresos corrientes.

Fuente: elaboración propia a partir de información del DNP Resultado de desempeño fiscal de los departamentos y municipio vigencia 2009-2013.

Los recursos recibidos en las finanzas públicas de Tibú ascendieron a 41 mil millones de pesos en 2013, reflejando un comportamiento creciente durante el lapso analizado. Sin embargo, la tabla 7 refleja que los ingresos tributarios² en 2013 se redujeron un 26% respecto de 2012.

2 Son compuestos por los impuestos y gravámenes generados por el municipio. Con este rubro se puede medir el grado de dependencia de los recursos provenientes del Estado central.

Tabla 7. Estado de resultados Tibú 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
INGRESOS					
Tributarios	\$ 2.670.477	\$ 2,790.769	\$ 3.064.157	\$ 5.344.769	\$ 3.930.058
No tributarios	\$ 533.151	\$ 283.292	\$ 323.942	\$ 342.357	\$ 226.502
Participación y transferencias	\$ 22.098.688	\$ 18.442.943	\$ 20.218.084	\$ 16.358.829	\$ 33.640.055
Recursos de capital	\$ 4.739.040	\$ 9,457.233	\$ 9.757.777	\$ 15.297.310	\$ 3.271.745
Ingresos totales	\$ 30.041.356	\$ 30.974.237	\$ 33,363,960	\$ 37.343.265	\$ 41.068.360
GASTOS					
Gastos de funcionamiento	\$ 1.843.419	\$ 2.317.987	\$ 2.308.626	\$ 3.195.894	\$ 2.452.793
Gastos de inversión	\$ 3.457.559	\$ 23.931.368	\$ 24.229.514	\$ 21.532.857	\$ 7.345.477
Servicios de la deuda	\$ 370.449	\$ 546.178	\$ 519.107	\$ 952.387	\$ 75.942
Gastos totales	\$ 25.671.428	\$ 26.795,534	\$ 26.957.247	\$ 25.681.138	\$ 29.874.212
SUPERÁVIT / DÉFICIT	\$ 4.369.929	\$ 4.178.704	\$ 6.406.713	\$ 11.662.127	\$ 11.194.148

Fuente: Elaboración propia a partir del Sistema Chip (2013).

Por su parte, los gastos mostraron un comportamiento creciente, los cuales en su mayoría son destinados a la inversión. De hecho, los costos de funcionamiento mostraron una reducción de 20,3% interanual a 2013, lo cual denota una mayor eficiencia en las finanzas públicas.

2.1.2 Dinámica económica municipal

La dinámica económica del municipio de Tibú se basa fundamentalmente en la producción de petróleo. Desde 1990 mantiene un promedio de producción de 3.999 bpd (barriles de petróleo días calendario). Los campos Sardinata y Tibú son los de mayor producción en el Catatumbo y es a través de estos que giran los sectores económicos del municipio (Universidad Jorge Tadeo Lozano., *et al.*, 2013, p. 50).

Sin embargo, entre los sectores productivos de mayor importancia en el municipio se encuentra la ganadería, la agricultura, la piscicultura, la minería, el turismo

y el comercio. Además, cuenta con gran diversidad de recursos extraíbles como petróleo, carbón y madera (PNUD, Mintrabajo 2013).

En cuanto a la explotación agrícola predominan los cultivos de cacao, yuca, arroz, plátano y palma. Por su parte, la ganadería también es una actividad económica histórica en el municipio, no obstante, hoy en día ha disminuido en más del 80%. En el municipio también se lleva a cabo, en menor proporción, la pesca de forma artesanal, en su mayoría para consumo local.

2.1.2.1 Sectores productivos diferentes al petróleo

En 2013, la Cámara de Comercio de Cúcuta, indicó que la mayoría de las unidades económicas localizadas en Tibú pertenecen al sector terciario de la economía con 717 empresas, que representan el 90% de los establecimientos registrados en el municipio, en donde interactúan el comercio, alojamiento, alimentos y transporte como las más relevantes; seguidamente aparece en forma rezagada el sector secundario que involucra 62 empresas conformado por la industria manufacturera representando un 8% y finalmente se encuentra el sector primario o agropecuario, donde convergen 21 empresas, destacándose el cultivo de palma africana.

La siguiente tabla refleja las empresas presentes en Tibú, divididas en las secciones establecidas por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme revisión 4 adaptada para Colombia (CIU Rev. 4 A.C.) (DIAN, 2012). Se han agrupado las divisiones K-L (Actividades financieras y de seguros - Actividades inmobiliarias) debido a que existe solo una empresa inmobiliaria y la Q-R-S (Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social-Actividades artísticas de entretenimiento y recreación-otras actividades de servicios) debido a que estas no representan una participación importante en el municipio.

Tabla 8. Actividades productivas en Tibú, 2013

CIU Rev. 4AC	Actividad	Empresa	Participación
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	21	2,6%
C	Industrias manufactureras	62	7,8%
E	Distribución de agua; evacuación de tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades saneamiento ambiental	5	0,6%
F	Construcción	33	4,1%
G	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	397	49,6%
H	Transporte y almacenamiento	61	7,6%
I	Alojamientos y servicios de comida	115	14,4%
J	Información y comunicaciones	23	2,9%
K,L	Actividades financieras y de seguros; e inmobiliarias	10	1,3%
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	11	1,4%
N	Actividades de servicio administrativo y de apoyo Actividades de atención de la salud humana	14	1,8%
Q,R,S	Asistencia social, entretenimiento y recreación de otras actividades de servicios	48	6,0%

Fuente: elaboración propia a partir de información de Cámara de Comercio de Cúcuta. Cálculos Ormet Nodo Ocaña.

Sector primario o agropecuario

En 2013 el sector primario contó con 17 empresas que se dedicaron al cultivo de palma africana; en la actualidad se avanza en la construcción de una planta extractora en el municipio que permitirá completar la cadena productiva de dicho cultivo.

Adicionalmente, el sector cuenta con cría de aves de corral y de ganado bovino y bufalino, reflejando la participación porcentual de las empresas en el sector.

Tabla 9. Actividades relacionadas con el sector primario, 2013

CIU Rev. 4AC	Actividad	Empresa	Participación
A0126	Cultivo de palma de aceite (palma africana) y otros frutos oleaginosos	17	81,0%
A0141	Cría de ganado bovino y bufalino	3	14,3%
A0145	Cría aves de corral	1	4,8%

Fuente: elaboración propia a partir de información de Cámara de Comercio de Cúcuta. Cálculos Ormet Nodo Ocaña.

Sector Secundario o manufacturero

El sector secundario se fundamenta en la industria manufacturera, donde las empresas relacionadas con el mantenimiento, instalación y reparación de equipo y maquinaria, son las de mayor presencia en el municipio; seguido por la elaboración de productos alimenticios.

Dentro de las actividades de reparación y mantenimiento de equipo y maquinaria, destacan las empresas metalúrgicas (38,9%) y las dedicadas a la reparación de equipos especializados (36,2%). Por su parte, en la elaboración de productos alimenticios, las panaderías son las más representativas (63,3%).

Tabla 10. Actividades relacionadas con el sector secundario, 2013

CIU Rev. 4AC	Actividad	Empresa	Participación
C10	Elaboración de productos alimenticios	11	18,3%
C11	Elaboración de bebidas	4	6,7%
C14	Confección prendas de vestir	8	13,3%
C16	Transformación de la madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de cestería y espartería	33	4,1%
C18	Actividades de impresión y de producción de copias a partir de grabaciones originales	397	49,6%
C20	Fabricación de sustancias y productos químicos	61	7,6%
C25	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	115	14,4%
C31	Fabricación de muebles, colchones y somieres	23	2,9%
C33	Instalación, mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo	10	1,3%

Fuente: elaboración propia a partir de información de Cámara de Comercio de Cúcuta. Cálculos Ormet Nodo Ocaña.

Sector terciario o de servicios

En este sector se destaca de manera significativa en el municipio de Tibú el comercio al por menor, que representa cerca de la mitad de las unidades económicas; lo siguen las actividades de servicios de comidas y el transporte terrestre. Debe aclararse que las actividades con representatividad inferior al 1,0% se agruparon dentro de «Actividades Complementarias».

El sector más representativo es el comercio al por menor con 48,5% de las unidades productivas; las actividades que más pesan dentro de este son: tiendas (30,2%), venta de licores y derivados del tabaco (14,4%), almacenes de ropa (6,6%), droguerías (12,4%), electrodomésticos (4,0%), salsamentarías (2,9%), ferreterías (6,6%), papelerías (4,6%), verdulerías 6,0%) y otro tipo de comercio al menor (6,0%). Por su parte, las relacionadas con servicios de comidas y bebidas agrupan actividades como restaurantes (50,0%), bares (28,7%) y cafeterías (8,5%).

Tabla 11. Actividades relacionadas con el sector terciario, 2013

CIU Rev. 4AC	Actividad	Empresa	Participación
F41	Construcción de edificios residenciales	7	1,0%
F42	Construcción de otras obras de ingeniería civil	10	1,4%
F43	Instalaciones eléctricas, de frontera, calefacción y aire acondicionado, terminación y acabados de edificios y obras de ingeniería civil. Otras actividades	16	2,2%
G45	Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	34	4,7%
G46	Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas	15	2,1%
G47	Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles) excepto el de vehículos automotores y motocicletas	348	48,5%
H49	Transporte terrestre; transporte por tuberías	48	6,7%
H51, H53, G62	Transporte aéreo, almacenamiento y actividades complementarias al transporte. Correo y servicios de mensajería	13	1,8%
I55	Alojamiento		2,9%
I56	Actividades de servicios de comidas y bebidas	94	13,1%
J61	Telecomunicaciones	22	3,1%
	Actividades complementarias*	89	12,4%

*Hacen parte las actividades E37, E38, J6, K64, K65, K66. L68. M69. M70, M71, M74, M75, N77, N80, N81, N82, Q86R90, R92, R93, S94, S95, S96.

Fuente: elaboración propia a partir de información de Cámara de Comercio de Cúcuta. Cálculos Ormet Nodo Ocaña.

2.1.2.2 Actividades promisorias

El sector económico tradicional para el municipio de Tibú es el agropecuario, por tal razón, desde hace una década ha visto crecer exponencialmente la producción de cultivos con potencial agroindustrial como la palma africana. Esta producción agropecuaria conlleva a relaciones comerciales especialmente con la provincia de Ocaña y la Subregión del Catatumbo. Es de resaltar que en el renglón agropecuario hay mayor tendencia hacia la agricultura tanto de carácter tradicional como tecnificada, en relación a la incidencia pecuaria (encuestas sector productivo).

Para determinar el potencial productivo del municipio en actividades diferentes a la producción petrolera, a continuación se analiza la magnitud de los principales cultivos (áreas sembrada y cosechada, número de jornales, entre otros). El objetivo es contribuir a la diversificación de la economía de Tibú y enfocar a la población hacia fuentes alternativas de empleabilidad e ingresos que favorezcan la reactivación de la economía local, desde iniciativas propias y sostenibles.

Se encontró que el cultivo más promisorio es la palma de aceite, dado el aumento en su producción y en las áreas cosechadas durante el periodo de 2007-2012, pasando de 4.400 ha cosechadas a 10.280 ha, y en materia de producción de 15.500 a 31.868 toneladas.

En las encuestas se ve marcado el concepto de desarrollo municipal gracias al cultivo de palma de aceite (productores independientes), por su parte, las asociaciones de palmicultores conformadas en el municipio reconocen la degradación al medio ambiente generadas por la tala masiva de bosques para propagar dicho cultivo, puesto que este requiere de grandes extensiones de tierra. Además, se contaminan las fuentes hídricas y el suelo por el uso irracional de agroquímicos en tales cultivos.

En términos de generación de fuentes de empleo, el cultivo de la palma africana integra 256.960 jornadas laborales efectivas anuales, por lo tanto, hay un 28,0% de tiempo laboral efectivo anual del sector agrícola dedicado a este sistema productivo. La palma equivale al 74,6% del total de la producción agrícola del municipio, puesto que el área cosechada es de 48,7% con un rendimiento promedio de 3,1 (ton/ha), razón por la cual está a un punto de diferencia frente a la media nacional de 3,2.

Seguidamente se encuentra el cultivo de yuca con una producción que representa el 13,9% del total de la producción del municipio, y el 13,8% del área cosechada. El rendimiento promedio es de 12,1 ton/ha, siendo este superior a la media nacional de 9,9 ton/ha. Sin embargo, durante el periodo de 2007-2014 se registra una reducción de 3.600 ha a 2.780 ha. El cultivo integra 188.500 jornales laborales, con un 20,5% de tiempo laboral efectivo anual.

El cultivo de arroz de riego ha presentado una notoria reducción en su producción durante el período de 2007 a 2012, pasando de 2.360 ha a 778 ha cosechadas, y de 14.640 toneladas a 4.626 toneladas. El arroz de riego representa el 3,4% del total de la producción agrícola del municipio, y el 3,7% del área. El rendimiento es de 5,9 ton/ha, superior a la media nacional que es de 5,6. El cultivo emplea 6.224 jornales laborales efectivos, que representan el 0,7% de los jornales laborales efectivos del sector.

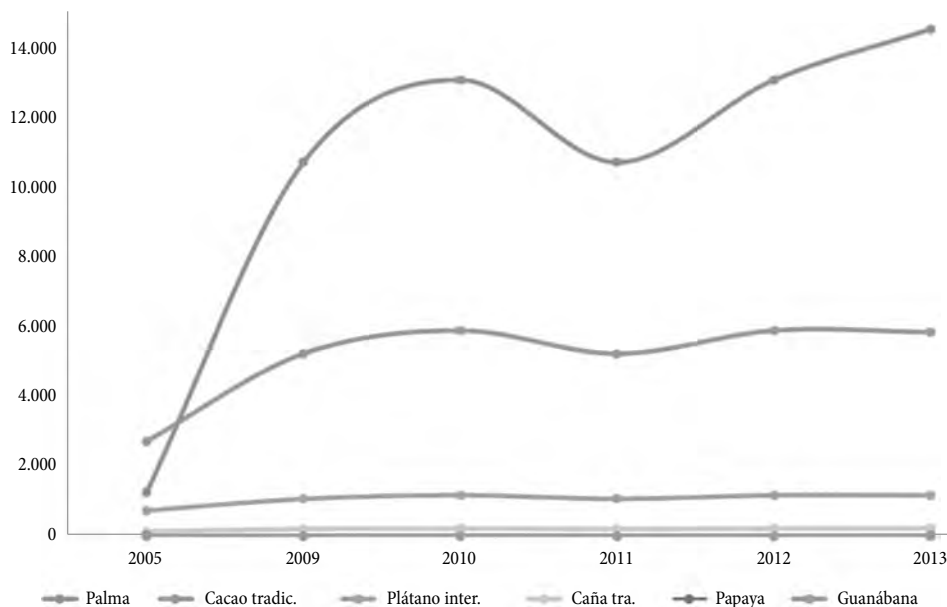
2.1.2.3 Palma africana

El cultivo de palma africana ha tenido presencia en el municipio desde finales del siglo XX. A partir de 2001, el proceso inicia su industrialización con el fin de generar alternativas de sustitución a los cultivos ilícitos. El Ministerio de Agricultura creó el programa «Alianzas Productivas» con el fin de asociar a los pequeños productores y garantizar la compra de la producción por medio de convenios con el sector privado. Esta dinámica nace desde la prioridad del gobierno nacional para contrarrestar las consecuencias del conflicto armado en Colombia.

En Tibú, a través de la asociación de campesinos cultivadores de palma, se genera el convenio con la Promotora Hacienda Las Flores, en donde los campesinos poseedores de tierra y de la mano de obra solicitaban préstamos a través del Banco Agrario para iniciarse como palmicultores. La empresa privada servía de respaldo para los créditos y a los campesinos se les entregaban semillas, fertilizantes, fungicidas y asistencia técnica. En contrapartida, los productores campesinos asumen la obligación de vender su producción exclusivamente a La Promotora durante 25 años. Bajo este esquema, las plantaciones aumentaron de forma exponencial durante el periodo de estudio (2014).

Área sembrada

Dentro de las áreas sembradas dedicadas a cultivos permanentes la palma registró los crecimientos más significativos. La figura 9 refleja que mientras en 2005 el cacao tradicional poseía el mayor número de hectáreas sembradas, en 2010 la palma lo duplicó. En 2013 el cultivo, del cual se extrae el biocombustible, tenía una participación del 64,1% del total de tierras dedicadas a los cultivos de larga duración.

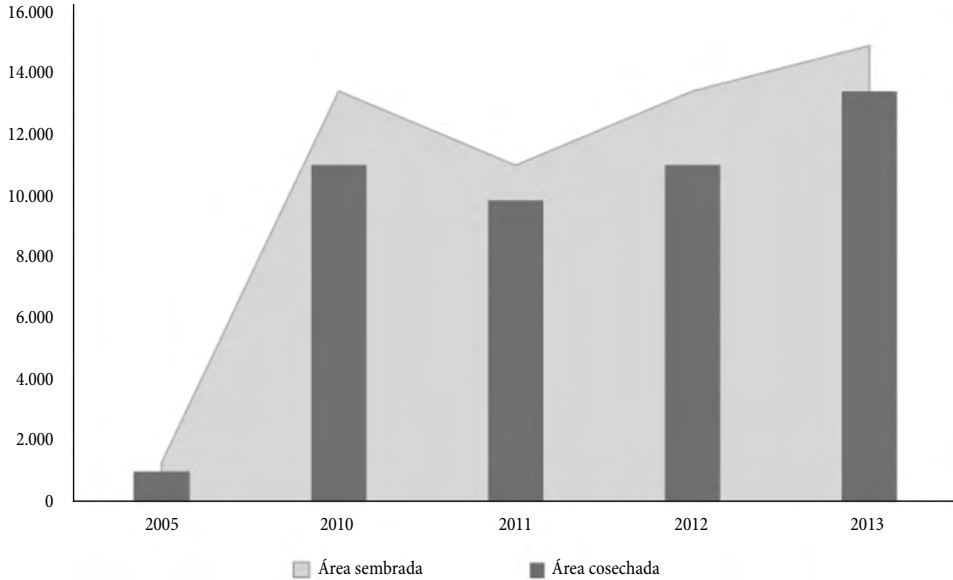
Figura 9. Área sembrada de cultivos permanentes en Tibú (has)

Fuente: elaboración propia a partir de información de Urpa 2005 – 2013, Ministerio de Agricultura; Cálculos Ormet Nodo Ocaña (2015).

Área cosechada

El rendimiento que ofrece el cultivo de palma ha sido aceptable, dada la coyuntura nacional de la pudrición del cogollo (PC)³, la cual ha disminuido la producción nacional de manera significativa. La figura 10 muestra la relación entre el área sembrada y cosechada, a partir del 2010 se registra un aprovechamiento promedio de 85,8%.

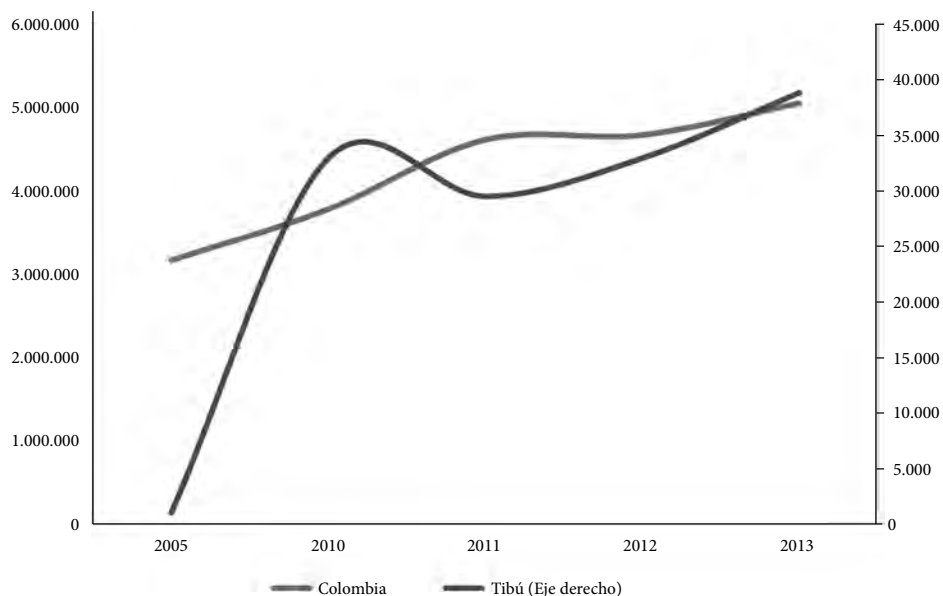
3 La Pudrición del Cogollo (PC) es la enfermedad que pudre los nuevos tejidos que se forman en el proceso de crecimiento de la palma.

Figura 10. Área sembrada de cultivos permanentes en Tibú (has)

Fuente: elaboración propia a partir de información de Urpa 2005-2013, Ministerio de Agricultura; Cálculos Ormet Nodo Ocaña (2014).

Producción de palma de aceite

En Tibú, durante la primera década de este siglo (2000-2010), no era muy representativa la producción de palma de aceite frente al ámbito nacional, debido a que la implementación de un cultivo tecnificado inicia a partir de 2001 y la duración aproximada para la entrega de la primera producción es de cuatro años. Desde 2010 los resultados fueron favorables. Se muestra que a partir de 2012 la producción crece en 11,7% siendo superior en 10 pp al aumento nacional, este comportamiento se repitió en 2013 con guarismos similares.

Figura 11. Evolución de la producción de palma de aceite Colombia y Tibú

Fuente: elaboración propia a partir de información de Urpa 2005-2013, Ministerio de Agricultura; Cálculos Ormet Nodo Ocaña (2014).

Productores de palma de aceite

Conforme a la investigación de campo realizada, se identificaron 1.200 familias dedicadas a este cultivo, sin duda un número representativo para el desarrollo económico del municipio.

Infraestructura para el procesamiento de la palma de aceite

En la actualidad, el fruto del cultivo es recolectado y transportado a los diferentes puntos de venta fuera del departamento; las asociaciones conformadas en torno al cultivo cuentan con oficinas administrativas en el barrio Miraflores, allí se encuentran los diferentes departamentos implicados en el proceso: el social, el contable y el administrativo.

El municipio de Tibú en 2012, destinó recursos de crédito por valor de 25.000 millones de pesos para el montaje y puesta en marcha de la primera factoría para la extracción de aceite en el departamento, localizada en la vereda Campo Dos, con 20 hectáreas de tierra y con la capacidad de generar 75 empleos directos y que indirectamente beneficiaría aproximadamente a 1.900 familias del Norte de Santander. Lamentablemente esta promisoriosa obra quedó inconclusa, con un avance físico del 90%, convirtiéndola en un recurso inutilizable y en total abandono.

Según entrevista realizada a un representante legal de una de las asociaciones de palmicultores del municipio, al proyecto para el montaje de la planta extractora de aceite careció de apoyo por parte de aliados que gestionaran los recursos faltantes para la terminación del mismo. Sin embargo, la comunidad admite la necesidad de dicha planta, sobre todo porque el transporte vehicular del fruto de la palma genera gran deterioro a las vías de acceso al municipio.

CAPÍTULO 3

POLÍTICA PÚBLICA LOCAL Y REGIONAL PARA FORTALECER LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

En lo municipal encontramos en el Plan de Desarrollo 2012-2015 programas y propuestas de fortalecimiento que aseguran que los niños, niñas y jóvenes tibatubanos, cuenten con una educación de calidad, pertinente, universal y transformadora. A continuación (tabla 12) se muestran las propuestas relacionadas con la formación para el trabajo, incluidas en el Plan de Desarrollo Municipal.

Tabla 12. Programas y propuestas de formación para el trabajo incluidas en el plan de desarrollo municipal

Productos	Responsables
Implementación de un (1) programa de alfabetización en el municipio de Tibú durante los cuatro años.	Alcaldía Municipal de Tibú. Ecopetrol. Agencias de Cooperación Internacional.
Impulso de 10 unidades productivas en las Sedes Educativas del Municipio que sirvan de espacios de práctica para los estudiantes, durante el cuatrienio.	Alcaldía Municipal de Tibú. Ecopetrol. Agencias de Cooperación Internacional, SENA, Ministerio de Educación.
Capacitar para la inserción laboral a 1.500 personas de distintos sectores en programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano pertinentes (formación académicos y programas técnico laborales) de las zonas urbanas y rurales durante el cuatrienio.	Alcaldía Municipal de Tibú. Gobernación de Norte de Santander. Ministerio de Educación Nacional.
Lograr la articulación con el 100% de las instituciones de educación media en el municipio de Tibú a través de ciclos propedéuticos para la formación para el trabajo al finalizar el cuatrienio.	Instituciones de educación para el trabajo y superior, Icetex, SENA.

Productos	Responsables
Un (1) programa de financiación y subsidios adjudicados a población del municipio para el acceso a la educación superior durante el cuatrienio a través de una alianza estratégica para acceso a la educación superior entre el municipio, el Icetex y las IES (Instituciones de Educación Superior) como programa de Incentivos a la Educación Superior.	Alcaldía Municipal de Tibú. Gobernación de Norte de Santander. Ecopetrol, Icetex, SENA.
Desarrollo del proceso de articulación interinstitucional para la oferta de programas técnicos profesionales, tecnológicos y profesionales de calidad por parte de instituciones de educación superior públicas y privadas a 2013, a través de una alianza estratégica para acceso a la educación para el trabajo en el municipio de Tibú, con el SENA y otras instituciones.	Alcaldía Municipal de Tibú. Gobernación de Norte de Santander. Ministerio de Educación Nacional. Ecopetrol. Instituciones de educación para el trabajo y superior, SENA.

Fuente: elaboración propia a partir de información del Plan de Desarrollo Municipio de Tibú (2012-2015).

CAPÍTULO 4

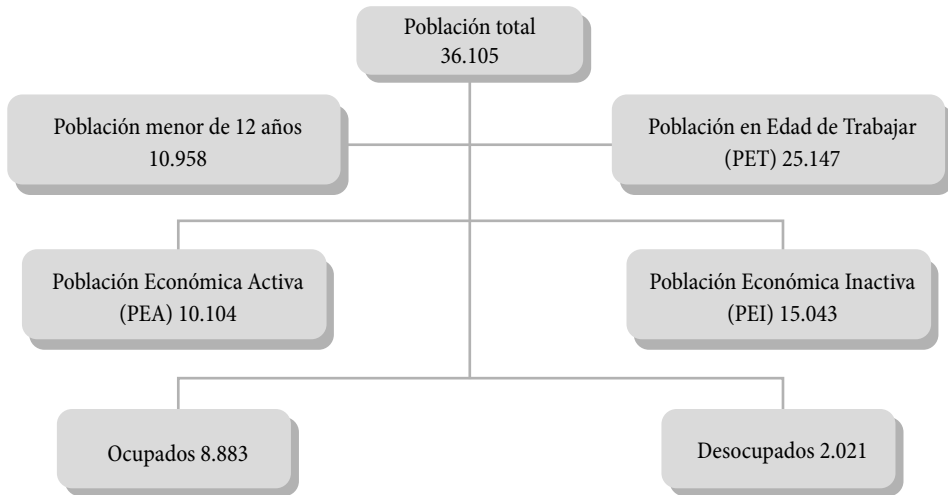
PERFIL OCUPACIONAL

4.1 Estructura laboral del municipio

En Tibú 25.147 personas están en el rango de Población en Edad de Trabajar (PET⁴), es decir, el 69,6% de sus habitantes. De este grupo, 15.043 que se dedican a estudiar, a labores del hogar o son pensionados y se ubican en la población económicamente inactiva.

Según el DANE, la tasa de ocupación del municipio es del 35% y la de desempleo es de 20%; comparadas con el promedio departamental se encontró que están en el 53% y 13%, respectivamente. Estas diferencias entre el mercado de trabajo departamental y el de Tibú reflejan un mayor número de población inactiva y desempleada en este último.

4 El criterio de la Población en Edad de Trabajar (PET) refiere a todas las personas de 12 años y más en las zonas urbanas, y 10 años y más en las zonas rurales.

Figura 12. Estructura del mercado laboral de Tibú

Fuente: elaboración propia a partir de proyecciones de población del DANE y encuesta Sisbén año 2012.

4.2 Demanda laboral del municipio de Tibú

Cuando se habla de demanda laboral se hace desde la perspectiva de la cantidad de empleos o puestos de trabajo que generan las diferentes empresas o los productores en el municipio de Tibú; en este municipio los empleos creados son principalmente de los sectores de hidrocarburos, agroindustrial y el de servicios, teniendo en cuenta que en la actualidad son las actividades económicas más relevantes que dinamizan la generación de ingresos en dicho ente territorial.

El municipio de Tibú cuenta con una vocación laboral dedicada al agro como tendencia tradicional, y de la misma manera dedicada a la explotación de hidrocarburos como la actividad productiva con mayor dinamismo desde 1905 a través de la Concesión Barco⁵.

La actividad socioeconómica del municipio se perfila bajo la necesidad de contar con población que esté dispuesta a responder con las necesidades y expectativas pertinentes al mercado laboral existente.

5 El Estado colombiano, en potestad del gobierno del General Rafael Reyes, le otorga al General Virgilio Barco Martínez el permiso para que inicie la explotación de hidrocarburos del Municipio de Tibú mediante la Concesión Barco.

4.2.1 Sector petrolero municipal

La producción petrolera de Tibú fue de 698.282 barriles en 2014, lo que significó la generación de regalías por valor de \$18.595'702.615. En 2010 Ecopetrol inició un plan de recobro en los pozos pertenecientes al Campo Tibú, con un plan de inversión de US\$849 millones. La meta proyectada para 2015 en términos de producción es de 20.000 bpd (barriles de petróleo días calendario). De acuerdo a lo informado por los funcionarios, la inversión fue realizada pero los resultados no han sido los esperados debido a dificultades de orden público tales como ataque a la infraestructura, amenazas y bloqueos por parte de los trabajadores y la comunidad. Este fenómeno lo explica Kalmanovitz y López (2006, p. 371) al señalar que en Colombia las zonas de mayor actividad agropecuaria, minera y entorno de cultivos ilícitos, han presentado los más altos índices de violencia.

4.2.1.1 Demanda laboral del sector petrolero

En Tibú el mayor empleador es Ecopetrol, su incidencia principal se da a través de las empresas contratistas, las cuales se distribuyen en los tres sectores económicos siendo servicios el más predominante.

La Ley 2289 de 2013 consigna que las empresas petroleras están en la obligación de asignar el 30% de las vacantes a los habitantes del municipio productor y el restante al departamento; y la mano de obra no calificada debe ser oriunda del municipio en su totalidad, esto con el fin de coadyuvar entre otras cosas, a disminuir los niveles de desempleo de Tibú, una de las causas generadoras de violencia en la región. No obstante, las empresas contratistas manifiestan tener una gran dificultad en la consecución de mano de obra calificada en el municipio, principalmente profesionales en las ramas de la ingeniería de petróleos, eléctrica, electrónica y civil, teniendo que recurrir a mano de obra forastera, principalmente proveniente de la ciudad capital, Cúcuta.

Tabla 13. Distribución laboral de las principales empresas contratistas de Ecopetrol

Nombre de la Empresa	Servicios prestados	Profesiones
UTGC	Sector eléctrico	1 ingeniero eléctrico
		4 técnicos electricidad
		1 tecnólogo electricidad
		2 administrativos
Confipetrol S.A.	Eléctrico Mecánico Instrumental	15 técnicos
		1 ingeniero electromecánico
		15 técnicos
		2 ingenieros electromecánico
		5 técnicos
		1 ingeniero electrónico
4 administrativos		

Nombre de la Empresa	Servicios prestados	Profesiones
Termotécnica Coindustrial S.A.	Reparaciones	1 ingeniero civil
		1 ingeniero ambiental
		1 ingeniero mecánico
		2 técnicos en mecánica
		2 técnicos en electricidad
		1 enfermera
		15 personal no calificado (obrero)
		3 administrativos (contador, administrador, auxiliar). Personal flotante según la reparación.
Serinco Drilling S.A.	Workover	10 administrativos
		2 ingenieros mecánicos
		2 ingenieros eléctricos
		2 ingenieros de petróleos
		76 técnicos (soldadores, maquinistas, encuelladores, jefes de equipo, HSQ, cuñeros, camareros, enfermeros, entre otros)
		3 empíricos
		3 perfiles altos workover
SIC Gutiérrez	Mantenimiento menor, obras civiles y zonas verdes	1 tecnólogo en obras civiles
		5 mano de obra no calificada (obreros)
		2 auxiliares administrativos
TDA	Servicios de operación y mantenimiento	3 ingenieros de petróleos
		6 técnicos en petróleos
		1 bachiller (servicios generales)
UTPX	Elaboración de plataformas petroleras	4 ingenieros de petróleo
		5 ingenieros mecánicos
		3 ingenieros eléctricos
		110 técnicos (soldadores, maquinistas, encuelladores, jefes de equipo, HSQ, cuñeros, entre otros)
Petrocat LTDA	Construcción de Obras de Ingeniería Civil	3 ingenieros civiles
		28 técnicos en mecánica e infraestructura
		40 mano de obra no calificada
		2 administrativos
Poring S.A.	Ingeniería Eléctrica	3 ingenieros eléctricos
		7 técnicos relacionados con electricidad
		1 ingeniero mecánico
		4 técnico en Mecánica

Fuente: elaboración propia a partir de información de entrevistas a contratistas por parte del equipo investigación- Ormet nodo Ocaña (2015).

La tabla 13 refleja la conformación del personal en las principales empresas prestadoras de servicios petroleros. Ninguno de los cargos profesionales (ingenieros) es ocupado por personal tibuyano. De los 266 cargos de técnicos y tecnólogos, el 75% lo ocupan empleados provenientes de otros municipios del departamento de Norte de Santander y solamente el 25% es ocupado por personas de Tibú.

Como se ha descrito, existen dificultades para conseguir el personal que cumpla con las exigencias laborales de Ecopetrol, sobre todo lo que hace referencia al perfil profesional y a los años de experiencia que se solicitan para determinados cargos. En este sentido, en ocasiones las convocatorias son tan específicas que las empresas, al no poder contar con personas con las competencias profesionales requeridas, se ven en la obligación a desistir participar, razón por la cual, en la mayoría de las veces dichas convocatorias se declaran desiertas.

4.2.2 Sector productivo agrícola

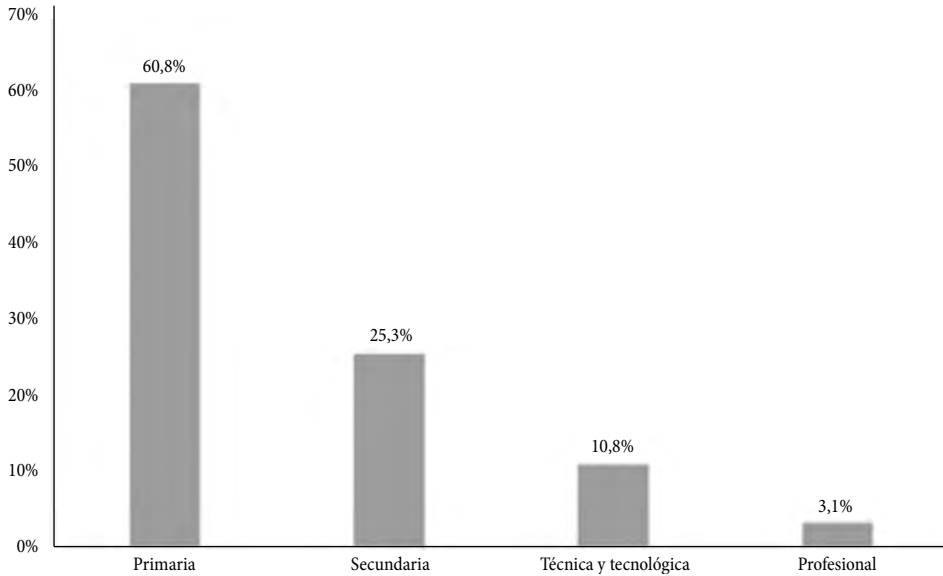
El sector agrícola representa el sector con mayor demanda laboral puesto que absorbe gran parte del mercado ocupacional de los habitantes del municipio, direccionado específicamente en mano de obra no calificada.

Dentro de los cultivos más importantes y promisorios de la región se encuentra el de la palma de aceite, el cual absorbe cerca de 256.960 jornadas laborales, asimismo, el cultivo de yuca 188.500 y el de arroz 6.224 jornadas, lo que significa que la labor de jornalero presenta gran demanda en el municipio, resaltando las cifras del cultivo de palma de aceite que beneficia alrededor de 150 familias (entrevista).

Adicionalmente, se generan cargos administrativos teniendo en cuenta la estructura organizacional de cada una de las cinco asociaciones de palmicultores que hacen presencia a nivel local, a través de las cuales demandan entre 4 y 5 empleos directos por cada organización económica.

4.3 Recurso humano presente en el municipio

El 60.8% de las personas ubicadas laboralmente en la cabecera municipal de Tibú, han alcanzado el nivel educativo de básica primaria, le siguen educación secundaria y técnicos/tecnológicos que registraron 25,3% y 10,8%, respectivamente. Por último, los que poseen el grado de profesional tan solo alcanzaron el 3,1%, evidenciando una vez más la urgente necesidad de implementar políticas y estrategias que estimulen, faciliten y garanticen el acceso de los jóvenes tibuyanos a la educación superior.

Figura 13. Nivel educativo de la fuerza laboral de la cabecera municipal de Tibú

Fuente: elaboración propia Encuestas aplicadas por el equipo de investigación- ORMET nodo Ocaña (2014).

Los resultados de la encuesta respecto al nivel educativo de sus trabajadores tienen los siguientes resultados:

- **Primaria:** este nivel educativo está presente principalmente en el comercio al por menor, donde el 56,3% labora en tiendas de víveres, de estos el 85,4% son empleados de planta. En su mayoría provienen de otros municipios (65,3%), lo cual hace que estos cargos sean de alta rotación dado que continuamente buscan mejores ofertas laborales.
- **Secundaria:** el 49,5% de los trabajadores con este nivel de educación labora en restaurantes y casinos de alimentos, son principalmente menores de edad y su labor se enmarca en el cargo de meseros y oficios varios. Por esta razón, la rotación de personal es elevada debido a que los contratados se encuentran cursando estudios académicos.
- **Técnica y Tecnológica:** las personas que poseen este grado de educación son empleados en el sector secundario. En efecto, el 85,4% de los trabajadores de este sector labora en la fabricación de productos de metal, en especial en cargos de soldador y operador de máquinas especializadas. Frente a las exigencias que realizan en la contratación, el 30,4% de las empresas consultadas realiza pruebas de práctica a sus empleados. Por otra parte las empresas señalan que a las convocatorias se presentan tres solicitudes por cargo.

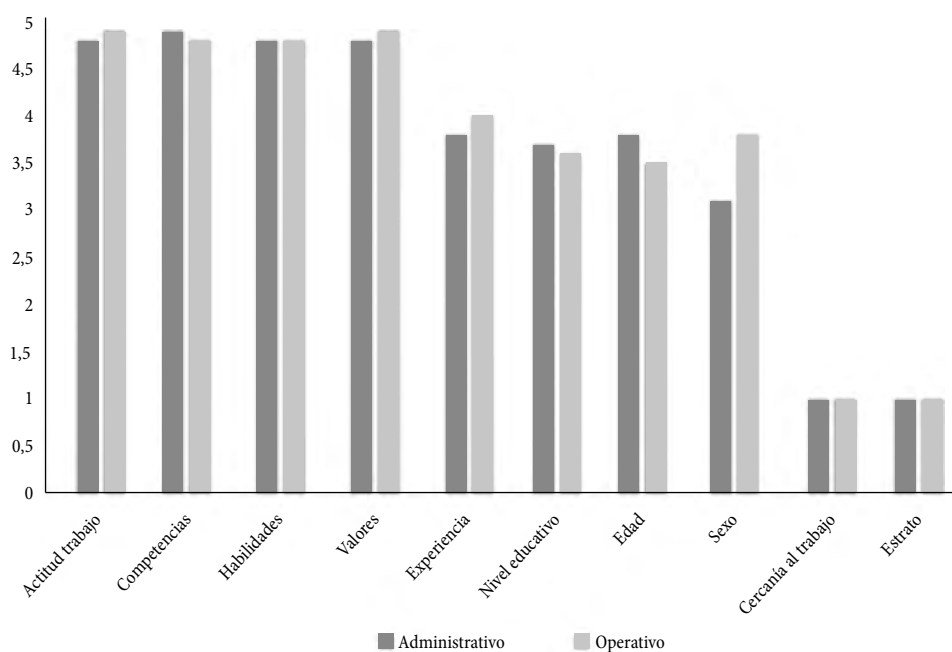
- Profesional: se observan en el área de servicios como la administrativa relacionada con actividades financieras (62,0%) y farmacología (30,0%). Es de resaltar que estos fueron los únicos en reportar que para el proceso de selección realizan pruebas escritas y prácticas.

4.3.1 Criterios empresariales para la vinculación de personal

Los principales criterios al momento de contratar personal por parte de las empresas son: la actitud en el trabajo, los valores personales, las habilidades y competencias para ejercer la labor requerida. En contraste, aspectos como la cercanía al trabajo y el estrato socioeconómico no son relevantes dentro de las preferencias de contratación de las empresas.

En general, las empresas en el municipio requieren personal calificado para las acciones en cada uno de los sectores presentes, ya que la actitud, las competencias y habilidades para el trabajo se adquieren bajo una formación académica.

Figura 14. Criterios de selección de personal tomados en cuenta por las empresas de Tibú



Se grafica el promedio del valor respondido por los empresarios en la escala: 5 = muy importante, 1 = nada importante.

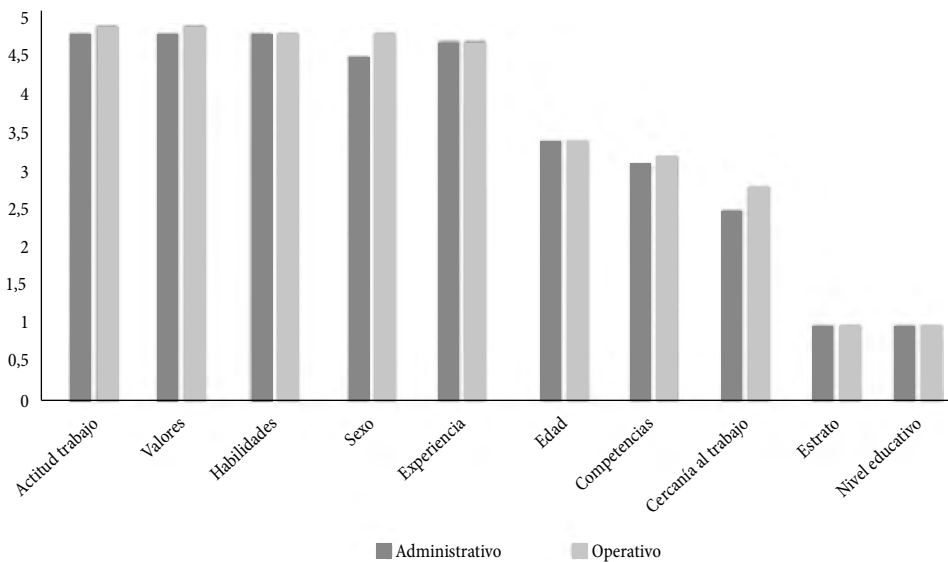
Fuente: elaboración propia. Equipo Investigación-Ormet nodo Ocaña (2014).

Al analizar las preferencias de contratación de las empresas por sector económico se destacan las siguientes características: en el caso del sector primario, las habilidades, los valores, la actitud para el trabajo y el sexo son las características más

relevantes. Por el contrario, el estrato socioeconómico y el nivel educativo aparecen como los factores menos relevantes para las empresas.

De igual manera en este sector, los perfiles y oportunidades laborales se concentran en trabajos de mano de obra, ocupados generalmente por personal con conocimientos empíricos. Y respecto a los programas ofertados en el municipio solo encontramos el curso de cultivo de palma ofrecido por el Instituto Bolivariano. No existe una formación direccionada a la administración o técnicos en agropecuaria.

Figura 15. Criterios de selección de personal tomados en cuenta por las empresas del sector primario de Tibú

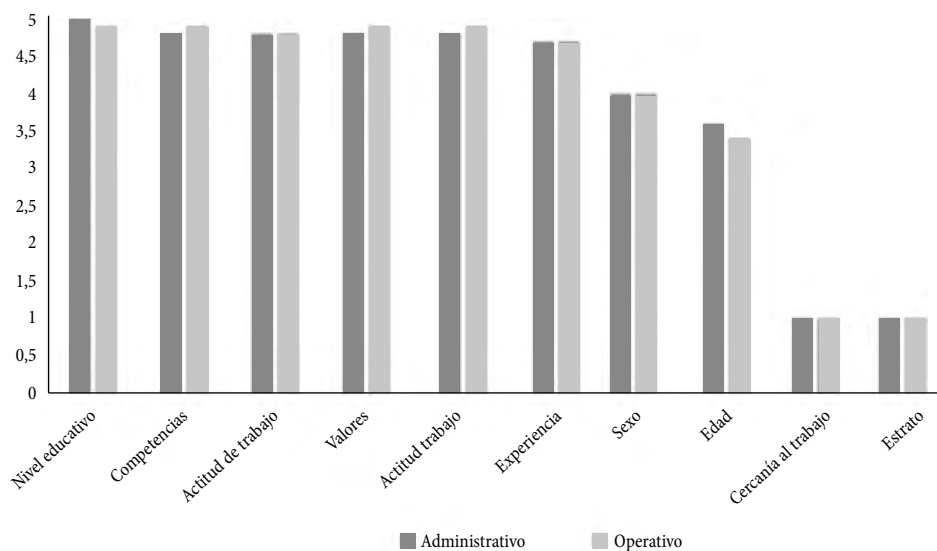


Se grafica el promedio del valor respondido por los empresarios en la escala: 5 = muy importante, 1 = nada importante.

Fuente: elaboración propia. Equipo Investigación-Ormet nodo Ocaña (2014).

Por otra parte, el sector secundario o manufacturero está compuesto en su mayor parte por establecimientos metalmecánicos incluyendo la presencia de Ecopetrol. La demanda laboral exige un alto nivel educativo y mayor participación del género masculino. Igualmente, los resultados de las encuestas a las empresas mostraron, al momento de contratar, una preferencia del 60% por las personas jóvenes. Los perfiles requeridos son ofertados por la alianza SENA-Ecopetrol-OEI, con trabajos específicos no profesionalizados.

Figura 16. Criterios de selección de personal tomados en cuenta por las empresas del sector secundario de Tibú



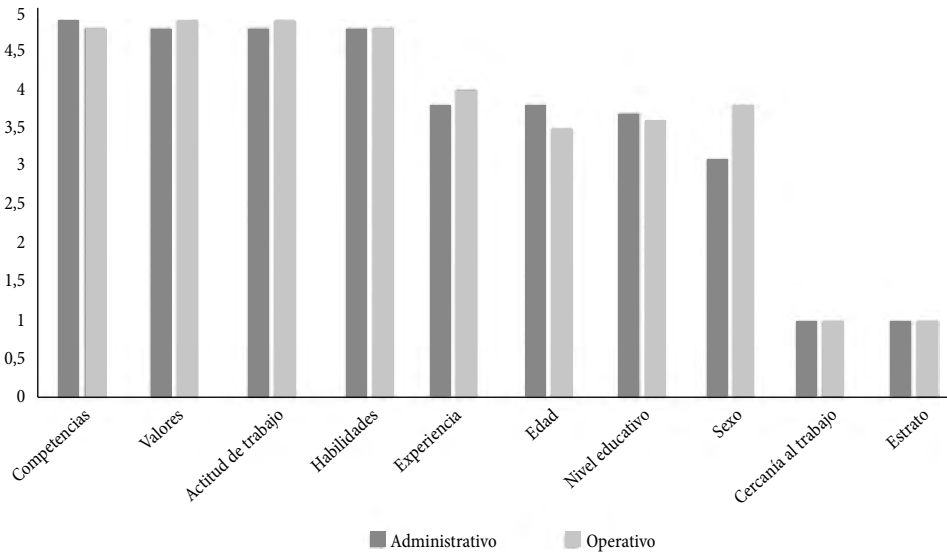
Se grafica el promedio del valor respondido por los empresarios en la escala: 5 = muy importante, 1 = nada importante.

Fuente: elaboración propia. Equipo Investigación-Ormet nodo Ocaña (2014).

Finalmente, el sector de servicio o terciario en Tibú que concentra la mayor parte de la fuerza productiva de la cabecera municipal; el nivel educativo del trabajador no es de mayor relevancia, como sí lo son las competencias, habilidades, valores y actitud para el trabajo. Tal como lo fue en los demás sectores el estrato y la cercanía al trabajo no son tenidos en cuenta a la hora de seleccionar personal.

Este sector se caracteriza por demandar personal para desempeñarse en administración de negocios, en venta, en atención al cliente y en general, en otros aspectos especializados, enmarcados en el indicador las competencias y habilidades del empleado; referente a este requerimiento los habitantes acceden a los cursos ofertados por el Instituto Bolivariano como administración de empresas, asistencia contable y financiera, asistencia administrativa y auxiliar en sistemas.

Figura 17. Criterios de selección de personal tomados en cuenta por las empresas del sector terciario de Tibú



Fuente: elaboración propia. Equipo Investigación-Ormet nodo Ocaña (2014).

Se grafica el promedio del valor respondido por los empresarios en la escala: 5 = muy importante, 1 = nada importante.

CAPÍTULO 5

CARACTERIZACIÓN DE LA OFERTA LABORAL

5.1 Jóvenes de 10° y 11° de bachillerato

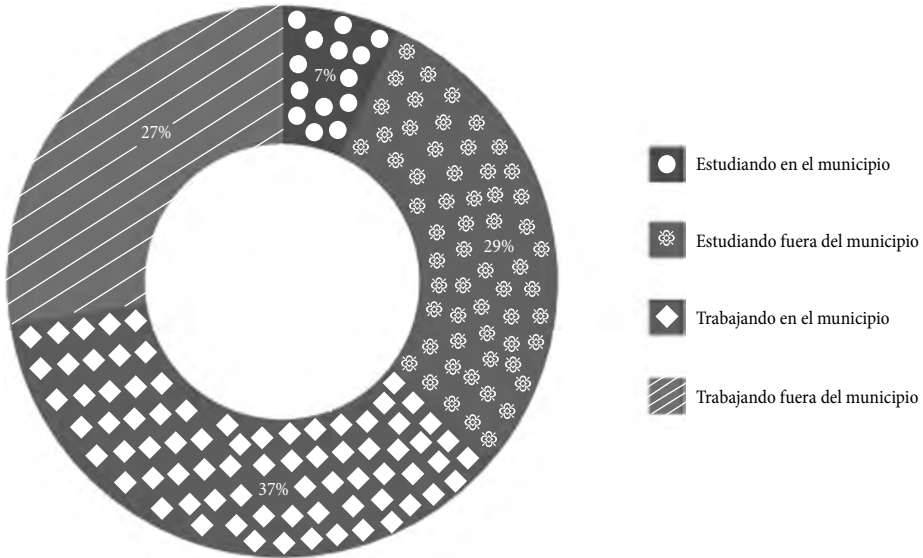
El Sistema de Información Nacional de Educación Básica y Media (Sineb) reporta que Tibú tiene 18 colegios y centros educativos distribuidos en la cabecera municipal y zona rural; de estas instituciones solo cuatro cuentan con estudiantes matriculados en el grado décimo y undécimo, representados en 549 estudiantes. De igual manera, Tibú cuenta con presencia de Organización de Estados Iberoamericanos y el Servicio de Nacional de Aprendizaje (SENA), Instituto Bolivariano, instituciones responsables de impartir educación a nivel técnico y tecnológico.

El procedimiento de caracterización se realizó por medio de encuestas sobre aspectos socioeconómicos a la población estudiantil matriculados en la media, técnica y tecnológica de Tibú. Se tomó una muestra de 73 estudiantes (63% mujeres, 37% hombres). Otros aspectos generales en términos socio-demográficos de los encuestados es que el 95% están entre las edades de 15 y 20 años, con estado civil soltero (a), ninguno de ellos cuenta con personas a cargo y son dependientes de sus hogares.

5.1.1 Percepción frente a la finalización del bachillerato

Respecto de la percepción de los jóvenes frente a sus expectativas laborales, después de haber culminado sus estudios de bachillerato, el 37% respondió su deseo de quedarse trabajando en el municipio, el 29% manifestó su aspiración de continuar sus estudios en otra ciudad y el 27% de los encuestados indicó tener expectativas laborales en empresas fuera del municipio.

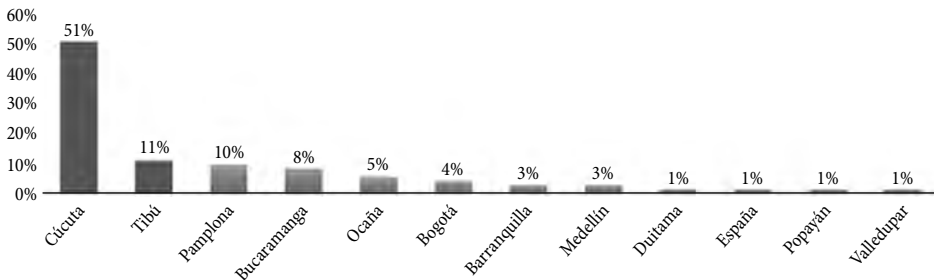
Figura 18. ¿Cómo le gustaría verse después de haber culminado sus estudios?



Fuente: elaboración propia. Encuesta para caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes Tibú 2014.

El primer hecho a destacar es que los jóvenes en mayor porcentaje (37%) se ven trabajando en el municipio al finalizar sus estudios. Esto, además de plantear el reto de su formación e inserción en el tejido productivo, representa a la vez un importante activo que en el futuro inmediato permitirá el desarrollo socioeconómico del municipio. Al indagar sobre el lugar geográfico donde les gustaría continuar formándose, el 51% de los estudiantes elige la ciudad de Cúcuta, le siguen Tibú (11%), Pamplona (10%) y Bucaramanga (8%).

Figura 19. Dónde le gustaría estudiar (ubicación geográfica)

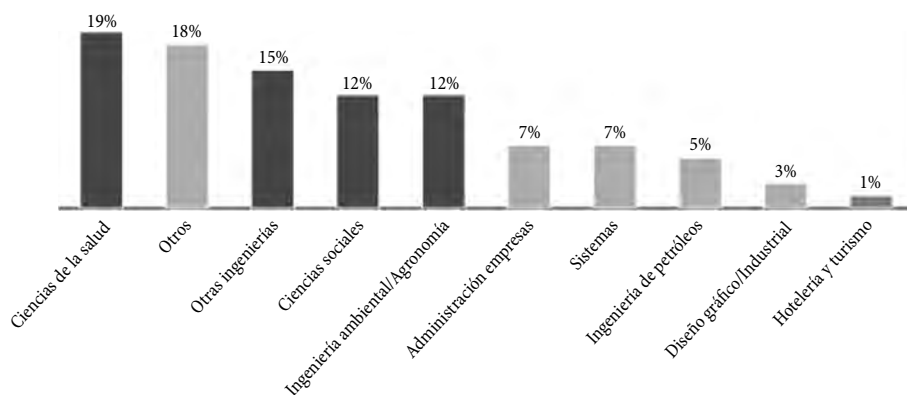


Fuente: elaboración propia. Encuesta para caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes Tibú 2014.

El siguiente aspecto del análisis responde a la pregunta hecha a los estudiante de 10° y 11° grado ¿Qué les gustaría estudiar? El 19% de los estudiantes encuentra atractivo capacitarse en temas relacionados con las ciencias de la salud, entre ellos,

medicina, enfermería y terapia. En segundo lugar de importancia, con un 18%, se encuentra el ítem «otros», el cual evidencia intereses individuales que no corresponden a un área general. Entre ellos se definen todo tipo de cursos entre los que se destacan: belleza integral, comercio, criminología, cursos para ingresar a la policía, soldador, futbolista y varios jóvenes respondieron «realizar algún técnico» (sin especificar área). Un 15% de la población elige «otras ingenierías» dentro de las que se enmarcan la civil, mecánica, agronómica, eléctrica y de sistemas. Los temas relacionados con las ciencias sociales ocupan un lugar relevante con un 12%. Algunas de los temas son psicología, pedagogía infantil, preescolar y la carrera de comunicación social.

Figura 20. Qué le gustaría estudiar a los jóvenes de 10° y 11° grado

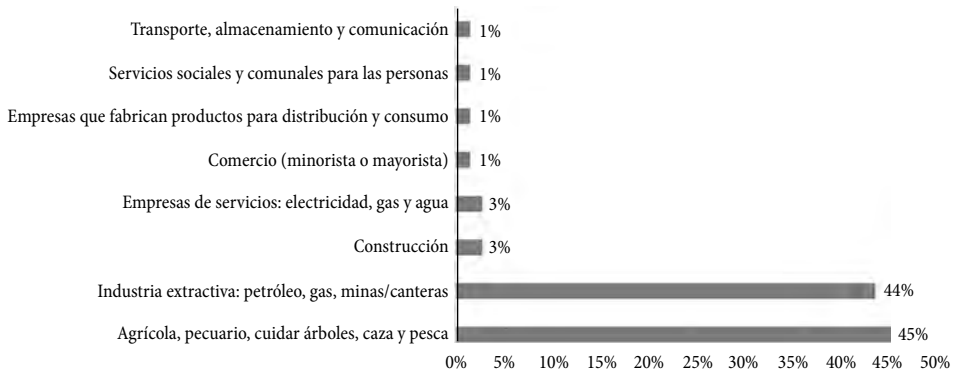


Fuente: elaboración propia. Encuesta para caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes Tibú 2014.

Sobre la pregunta que hacía referencia al nivel de formación profesional que le gustaría alcanzar, el 80% de los estudiantes encuestados optaron por el nivel universitario. Por su parte, el 10% por el nivel tecnológico y el 10% restante por el nivel técnico. Sobre este hecho resalta la idea recurrente que el profesional, es decir, la titulación en educación superior brinda mayores expectativas para el futuro con respecto a una mayor calidad de vida e ingreso económico, sin embargo, las mayores oportunidades de empleabilidad y mejoras laborales e ingreso se hallan en la formación de la educación técnica y tecnológica, por lo tanto es necesario informar y fomentar en los jóvenes que dicha opción es requerida y necesaria en el sector productivo y desarrollo de la región.

Respecto del sector económico en el que le gustaría trabajar a los jóvenes, los porcentajes de mayor preferencia corresponden al sector de la industria petrolera con un 44% y, en segundo lugar, al sector agrícola con el 45% (ver figura 21).

Figura 21. Sector económico en la que desean trabajar los estudiantes de bachillerato (10° y 11° grado)



Fuente: elaboración propia. Encuesta para caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes Tibú 2014.

Al preguntar a los jóvenes sobre su percepción acerca de cuál sector económico es el que genera más empleo en el municipio, el 43% de los encuestados respondió que el sector petrolero, el 21% que las empresas fabricantes de productos para distribución y consumo, y el 19% consideró que el sector agropecuario es el que genera mayor empleo en Tibú. Es evidente entonces que la percepción de los jóvenes encuestados con respecto a los sectores promisorios del municipio con mayores opciones laborales, interpreta muy bien las señales del mercado que la misma dinámica económica local refleja; en cuanto a los sectores más pujantes, la realidad municipal coincide con lo señalado por los jóvenes encuestados.

De manera semejante, al indagar sobre el sector en el cual a los jóvenes gustaría laborar, el 43% consideraron el sector de hidrocarburos; dicho resultado, como se advirtió en el párrafo anterior, es consistente con las anteriores preguntas y por lo tanto se precisa orientar y concientizar sobre las diversas opciones de formación en otros sectores, entre ellos destacan el sector agrícola o la fabricación de productos, que sin duda resultaría un ejercicio interesante para articularlo con el perfil productivo de Tibú y por ende, ampliar las expectativas de un desarrollo socioeconómico diferente a la extracción de petróleo.

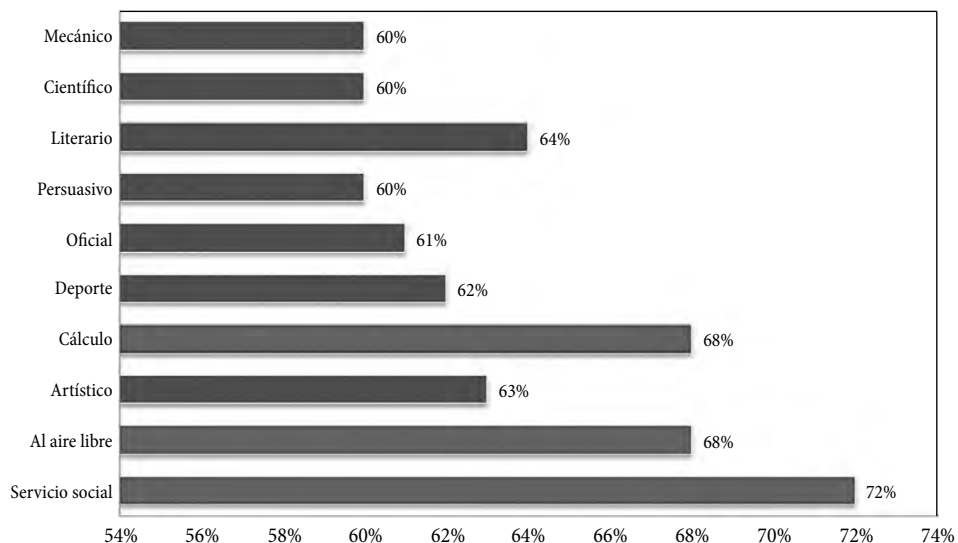
5.1.2 Análisis de resultados prueba de intereses y de actitudes

5.1.2.1 Prueba de intereses

En esta prueba se encontró que el mayor porcentaje está concentrado en el interés por el servicio social con un 72% de preferencia entre los encuestados. El concepto servicio social agrupa actividades relacionadas con el de servir a los demás. En segundo lugar, se encuentra con un 68% las actividades al aire libre, igual que el interés por el cálculo. Estas actividades comprenden labores en campo, es decir,

aquellas relacionadas con el cultivo, la pesca o cuidado de animales. Algunas de las profesiones vinculadas a este interés son: la ingeniería, agronomía, agroecología, la minera y programas de formación técnicas/tecnológicas vinculadas a ellas; igualmente, se encuentran otras profesiones como los militares, pescadores y jardineros. Mientras que el interés por el cálculo tiene que ver con actividades que implican trabajo con números y operación de cálculos matemáticos.

Figura 22. Resultado prueba de intereses estudiantes de bachillerato



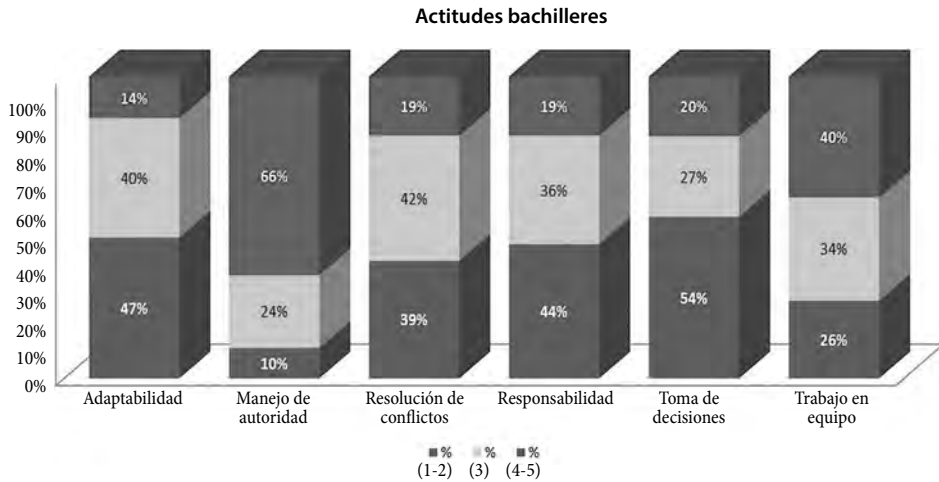
Fuente: elaboración propia. Encuesta para caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes Tibú 2014.

Es evidente la correlación entre las preguntas de caracterización y de interés respecto al tema de elección para capacitación por parte de los jóvenes, se tiene entonces:

2. Ciencias de la salud, las cuales corresponden al interés por el servicio social,
2. «Otras ingenierías»: las cuales corresponden al interés por el trabajo al aire libre y de cálculo.

5.1.2.2 Prueba de actitudes

En cuanto a las pruebas de actitud, la interpretación se califica en tres niveles; el más bajo es señalado en las barras gris medio y se hallan entre 1-2; el nivel medio identificado con el color gris claro y valor de 3; finalmente el nivel óptimo entre 4 y 5 corresponde al color negro.

Figura 23. Resultado prueba de actitudes estudiantes de bachillerato

Fuente: elaboración propia. Encuesta para caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes Tibú 2014.

Para este caso, las actitudes de manejo de autoridad y trabajo en equipo se encuentran en el rango 1-2, por lo que se sugiere crear estrategias que permitan el diálogo constructivo en el grupo y así mejorar las capacidades individuales y colectivas. Las actividades o habilidades que se sugieren obedecen a un plan de capacitación de competencias personales que requieren, necesariamente, de un trabajo personal grupal.

Actitudes como la toma de decisiones, la adaptabilidad y la responsabilidad obtuvieron los tres mayores porcentajes para el rango 4-5. Lo anterior indica actitudes en toma de decisiones, reconocer problemáticas, identificar los datos significativos y el consecuente análisis para brindar un diagnóstico y soluciones de forma oportuna y apropiada, también una buena capacidad de adaptabilidad y flexibilidad ante nuevas situaciones e inmediata reacción. En general, son personas comprometidas que responden cabalmente con lo que les es asignado.

5.1.2.3 Tendencia ocupacional

En este criterio se dimensionan las habilidades de una persona para el emprendimiento o el empleo, es decir, generar ingresos. Para tal fin se analizan cuatro casos en los cuales se evaluó los riesgos, resistencia y persistencia frente al fracaso, aspectos que en conjunto identifican la disposición de una persona bien al emprendimiento o ser empleado.

Se tiene entonces como resultados una tendencia hacia la empleabilidad. Respecto a la población de educandos de grado 10° y 11°, dentro de sus proyecciones y de acuerdo a la pregunta «en qué sector le gustaría trabajar», se encuentra la consecución de un empleo en una empresa de reconocimiento o en una que caracterice el

desarrollo económico del municipio, es decir, lo que hace referencia a la industria extractiva, la explotación agrícola y la fabricación de bienes de consumo.

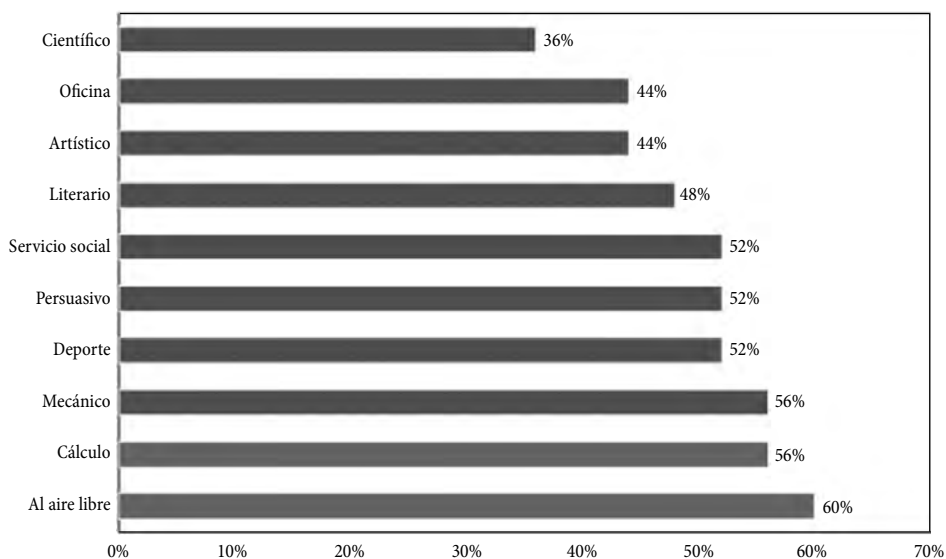
5.2 Estudiantes de programas técnicos y tecnológicos

Para la prueba de caracterización en los educandos de programas técnicos y tecnológicos se tomó una muestra de 103 personas.

Los resultados de la prueba de intereses evidencian una marcada inclinación (60%) por las actividades al aire libre. En segundo y tercer lugar, con el 56%, la inclinación por el interés por el cálculo y el interés por lo mecánico.

Este mayor interés, como se describió en párrafos atrás, se relacionan al trabajo de campo, esto es la actividades en los ríos, bosques y cuidado de animales y plantas, que tiene afinidad con las profesiones de agronomía, agroecología, minería, militares, pescadores y jardineros, etcétera. El interés por los procesos de cálculo y operaciones matemáticas y finalmente el interés Mecánico se relaciona a operar herramientas sean mecánicas o eléctricas.

Figura 24. Resultados prueba de intereses estudiantes de técnica y tecnológica

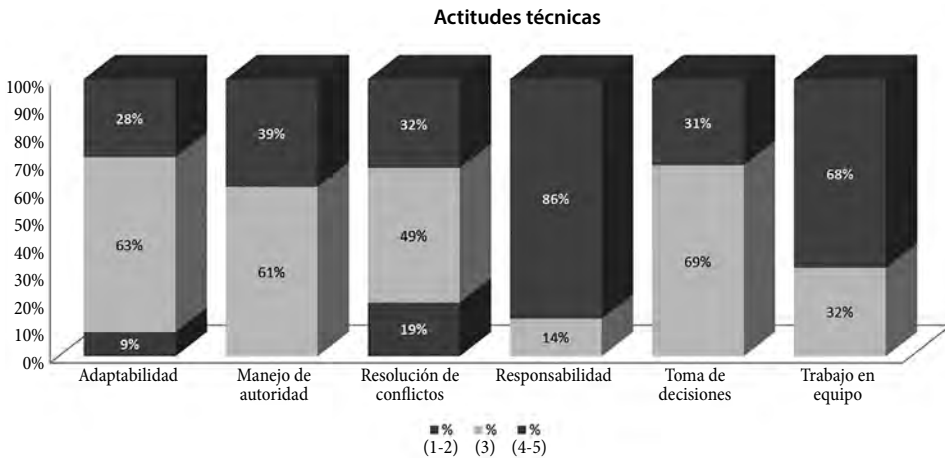


Fuente: elaboración propia. Encuesta para caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes Tibú 2014.

Por su parte, la aplicación de la prueba de actitudes de los jóvenes de técnica/tecnológica destaca que la responsabilidad y el trabajo en equipo tienen un alto porcentaje para la calificación 1-2 lo que supone que son actitudes que se encuentran en un nivel bajo, donde es necesario el trabajo personal para desarrollarlas y aplicarlas a contextos de la vida cotidiana.

Los porcentajes de las barras gris claro para las actitudes: toma de decisiones, adaptabilidad, manejo de autoridad y resolución de conflictos, se encuentran en el rango 3, actitudes que se ubican en un nivel medio. Indicadores que, aunque aceptables, necesitan por una parte, mejorar en aspectos de toma de decisiones, prontitud en la adaptabilidad y abordaje a los inconvenientes que enfrentan, por otra parte, seguir fortaleciendo el trabajo en equipo, el apoyo de tercero para alcanzar soluciones y el reconocimiento a las diferencias de actuaciones y opiniones.

Figura 25. Resultados prueba de actitudes estudiantes de técnica y tecnológica



Fuente: elaboración propia. Encuesta para caracterización socioeconómica y ocupacional de los jóvenes Tibú 2014.

5.3 Análisis cualitativo grupos focales y entrevistas a profundidad

Eisenhardt (1989) expone el muestreo teórico para el método de análisis inductivo a partir de una muestra de enfoque cualitativo que consiste en casos extraídos de la propia realidad, esto se hace desde la aplicación de técnicas para recolección de información como son las entrevistas de profundidad y grupos focales. Diseño que se complementa con la interpretación de los fenómenos en contextos singulares.

En esta medida se identifican las unidades de análisis y consecuentemente, las categorías para los contenidos:

5.3.1 Oferta del municipio en programas de formación

El rol de los jóvenes tibuyanos con relación a los programas de formación que desean para su futuro profesional está obstaculizado por las limitaciones socioeconómicas, la ausencia de motivación y la necesidad de un abanico de oportu-

nidades, por lo cual actores del municipio expresan que: «Yo considero que en estos momentos las expectativas de ellos, es poder de alguna manera capacitarse de manera pronta a través de alguna tecnología que les permita de alguna manera ingresar al campo laboral» (U⁶ 1).

Se observa que la iniciativa de continuar con la formación profesional no es acorde a lo que les gustaría ser, sino lo que las condiciones y su contexto les ofrece, «Si esa fue la oportunidad, eso fue lo que se presentó, eso es lo toca hacer» (U 12).

Por otra parte, se identifica como unidad de análisis relevante que: «Los jóvenes muchas veces no saben que es lo que ellos quieren realizar, y esas oportunidades se pierden porque muchas veces se les presentan y no saben qué elegir porque están perdidos» (U 3), argumentos que demuestran la indecisión frente a la elección de formación, dejando débil el proceso de construir un proyecto de vida como herramienta clave para el desarrollo del Municipio.

5.3.2 Rutas de empleabilidad-mundo laboral

Es indudable la necesidad de buscar alternativas diferentes al sector de la industria extractiva, tanto los escenarios de la familia, la educación y producción; no obstante los jóvenes son conscientes que la realidad del municipio se enmarca en la fuerte influencia laboral y económica de Ecopetrol y empresas de servicios especializados vinculadas a sus operaciones.

Las opciones de formación y acceso al trabajo son limitadas, un indicador de ello es la falta de profesionales cualificados para la demanda laboral. Razón por la cual las empresas están obligadas a buscar perfiles fuera de Tibú generando en los jóvenes oriundos del municipio desmotivación. «No lo contratan porque no son profesionales» (U 41).

Por otro lado, las rutas de empleabilidad están asociadas al imaginario de los habitantes de Tibú, ellos resaltan que la escogencia de estudio radica en la motivación por la expectativa laboral rentable y no por vocación, es decir, conocen su contexto y tratan de adaptarse.

Lo anterior se verifica cuando se pregunta qué en el caso hipotético donde Ecopetrol desapareciera del escenario ¿qué pasaría con la economía del municipio?, los informantes de la U16 y U17 coinciden en que la población volvería a las actividades de agricultura, además el municipio ostenta condiciones envidiables para la agricultura. «Aquí la región tiene unas ventajas competitivas por su microclima, es decir, en esta región se produce la fruta, su periodo productivo se adelanta

6 Unidad de análisis. Anexo A: Identificación unidades de análisis y sus categorías.

veinticuatro meses y ha sido una de las zonas que mayor producción tiene por hectáreas una plantación» (U 91).

Posición que coincide con los esfuerzos actuales de proyectos alternativos agrícolas como el cultivo de palma y caucho, que vislumbra una opción real y sostenible en la empleabilidad y generación de ingresos. «Pues la palma ha venido creciendo como una alternativa productiva importante por las condiciones micro climáticas que le aporta a la región con muy buenos resultados, en temas de productividad, en temas de condiciones para que esto sea rentable el negocio» (U 98).

Igualmente, se evidenció en esta categoría la dependencia del Municipio con otras ciudades (Cúcuta y/o Venezuela) con relación a la dinámica comercial y servicios. De hecho, como lo manifestó el sector productivo de Tibú: «gran parte del comercio, de la salud, de los alimentos, de la metalúrgica, dependen también una parte de Venezuela» (U 37).

5.3.3 Impacto de Ecopetrol en el municipio

Sin duda la industria de extracción de hidrocarburos ha jalonado todos los sectores productivos del municipio, desde la hotelería, los servicios, hasta el comercio son potencializados gracias la presencia de Ecopetrol. «Anteriormente solamente había un solo hotel que era el Dorado, después salió la Avenida, después salió el Juliana, más otros pequeñitos. Igualmente lo de la alimentación, anteriormente habían póngale 10 restaurantes, ahorita hay unos 30» (U 82).

Sin embargo, esta industria exige un alto grado de competencias técnicas y/o profesionales a sus empleados, condición que genera un primer efecto negativo reflejado en el desplazamiento de la mano de obra local, pues los tibuyanos no tenían la preparación cualificada para acceder a los criterios de empleabilidad por Ecopetrol, esto es más evidente en la población joven «Si el joven o no tiene el perfil o no tiene la experiencia que la empresa necesita, no lo contratan» (U 40).

Y frente a esta situación la respuesta apropiada es impulsar y fortalecer las iniciativas público/privadas dirigidas a satisfacer las necesidades formativas y laborales que esperan los habitantes de Tibú. «El próximo año posiblemente haya un campo de innovación social en Tibú, que es la integración del SENA y algunas universidades» (U 68).

Un segundo efecto negativo se dimensiona en materia ambiental y del tejido social pues la propia actividad minero energética es contaminante, a ello se suma la proximidad de cultivos ilícitos que condiciones de violencia e inseguridad. «En todas estas zonas en donde hay explotación minera hay dos cosas que son la pobreza y la violencia» (U 60).

5.3.4 Manejo de los recursos naturales y económicos del municipio

La gran cantidad de recursos minero energéticos y una geografía favorable para el desarrollo de proyectos agroindustriales, contrasta con las evidentes carencias en los indicadores de gestión fiscal, NBI, infraestructura y desarrollo del municipio. Así, por ejemplo, frente a las regalías generadas las personas entrevistadas expresan: «Sería favorable que todas esas regalías que hacen al municipio se inviertan en el municipio» (U 46). Respecto a la infraestructura: «Un problema de costos es el tema del transporte, pero básicamente fundamentado por el mal estado de la estructura vial, las vías terciarias, las vías secundarias inclusive la vía Cúcuta-Tibú, lamentablemente pues es una de las peores vías del departamento» (U 93).

En cuanto a los recursos se tiene, de un lado, iniciativas que sin duda fortalecen a la población y hacen parte de las alternativas de empleabilidad como narra uno de los entrevistados «Alrededor de 1.200 familias que están involucradas en el proyecto son familias de la zona, familias de la región, y hay un número de productores, esas 1.200 familias tienen alrededor de unas 16 mil o unas 14 mil a 16 mil hectáreas» (U 90); pero de otro lado se encuentran las disputas por el poder y las actividades de los grupos al margen de la ley, esa es la percepción de los habitantes «Yo creo que el problema radica en los grupos armados ilegales y en los malos manejos políticos» (U 56).

Y estas situaciones nocivas son un argumento importante de la comunidad indígena Barí, quienes en su intención de proteger su identidad cultural y el medio ambiente, han decidido oponerse a los proyectos de extracción de petróleo en sus territorios ancestrales

5.3.5 Necesidades personales, deportivas y culturales

En relación a las necesidades deportivas y culturales no existen lugares de esparcimiento, de arte, deporte y cultura: «No hay academias de ocio, de deportes y eso no hay, que una escuela de fútbol, de patinaje, cosas de esas no hay» (U 77), «Hace falta mucho un cine» (U 79). Este tipo de infraestructura propicia el uso adecuado del tiempo libre y si se encaminan adecuadamente pueden convertirse en estrategias que conlleven a los jóvenes del municipio a un proyecto de vida en relación a la profesionalización.

Tabla 14. Identificación de las categorías de análisis cualitativo de grupos focales y entrevistas a profundidad

Categorías	Código	Subcategoría
Oferta del municipio en programas de formación	A	Expectativas de formación
		Indecisión frente a la elección de la formación
		Limitación de formación para situación de discapacidad
		Opciones limitadas de formación
		Profesiones necesarias en el Municipio
		Actuaciones instituciones educativas (OIE)
		Proyección de desplazamiento de los jóvenes fuera del municipio para la formación
		Percepción de ausencia de calidad en el servicio de formación
		Ausencia de motivación de los jóvenes frente a la calidad de su formación
		Proyecciones de innovación en programas de formación
Categorías	Código	Subcategoría
Relación entre la situación económica y los programas de formación	B	Limitación económica para la formación
		Situación comunidad Barí
		Jóvenes asumen el rol de dar sustento al hogar
Categorías	Código	Subcategoría
Rutas de empleabilidad mundo laboral	C	Identificación de sectores para explotar
		Potencialidades del municipio en el campo laboral
		Difícil acceso de los jóvenes al campo laboral
		Expectativa laboral de los jóvenes del municipio
		Proyección de profesionales ejerciendo en el municipio
		Dependencia Tibú con otros municipio en la dinámica comercial y laboral
		Expectativa del profesional supliendo falencias del municipio
		Percepción del deber ser de los profesionales
		Ruta emergente de empleabilidad (la palma y el caucho)
		Limitantes del municipio en el campo laboral
		Desarrollo sostenible en la siembra de palma

Categorías	Código	Subcategoría
Impacto Ecopetrol en el municipio	D	Afectación sector servicios
		Impacto social referentes a la explotación minera
		Afectación económica al sector de la agricultura
Categorías	Código	Subcategoría
Manejo de los recursos naturales y económicos del municipio	E	Percepción de inadecuados manejos de recursos en el sector
		Concentración de recursos en pocas manos
		Propuesta de inversión de regalías en el municipio
		Nueva concepción de riqueza enmarcada en la capacidad de la gente
		Prohibición explotación de recursos de la comunidad Barí
		Aspectos que propician crecimiento económico en la región
Categorías	Código	Subcategoría
Necesidades personales, culturales y deportivas	F	El deber ser de los tibuyanos
		Falencias en centros y/o clubes deportivos
		Falta de disciplina de los tibuyanos en el deporte
		Ausencia de lugares de esparcimiento cultural y artístico

Fuente: elaboración propia. Equipo Investigación-Ormet nodo Ocaña (2014).

5.4 Estrategia de formación

El análisis de los resultados derivados de la caracterización de los jóvenes, presentan aspectos relevantes para tener en cuenta en la formulación de la estrategia de formación:

5.4.1 Estrategia 1. Formación pertinente

La información presentada nos muestra la poca oferta de formación pertinente al mercado laboral que tiene el municipio según el movimiento de sus sectores económicos. Los jóvenes que viven en Tibú carecen de programas de formación técnica, tecnológica y profesional en áreas relacionadas con las NBI y la disposición productiva de la región. En tal sentido, es impostergable poner en marcha una estrategia de formación que genere en los jóvenes las competencias para incorporarse productivamente en el mercado de trabajo, y que los forme bajo el modelo de educación dual en carreras y campos que respondan a los requerimientos de los habitantes y actividades económicas de Tibú.

El modelo de educación dual consiste en el aprendizaje derivado de la práctica en la empresa y la teoría recibida en una institución educativa y es el engranaje de teoría y práctica, pensamiento y actuación, aprendizaje sistemático y casuístico. En este sentido, la institución educativa y la empresa conforman un binomio que ofrece al estudiante un aprendizaje en escenarios laborales reales y, por tanto, mejoran sus competencias y cualidades.

La estrategia de formación generará acciones institucionales necesarias para la puesta en marcha del plan de acción. En tal sentido, dentro de las instituciones aliadas deberá contarse con la participación de la Gobernación del Departamento Norte de Santander a través de la Secretaría de Educación, la Alcaldía del municipio de Tibú, las instituciones educativas cercanas al municipio. Asimismo, es importante la participación de agremiaciones/asociaciones del tejido productivo de Tibú, específicamente empresas como Fundescat, Ecopetrol, Asociaciones de productores de palma, de cacao, de caucho, Empresas Municipales de Tibú, entre otras. Con estas últimas, se plantearán convenios para que los estudiantes puedan realizar prácticas empresariales.

La vocación productiva de Tibú es principalmente agrícola, con potencialidades concretas en productos de desarrollo agroindustrial como el caucho y la palma. Para la región es de gran importancia contar con profesionales emprendedores, competentes y comprometidos con el desarrollo sostenible del sector agrícola. Adicionalmente, las dos carreras propuestas formarán jóvenes que promoverán la transferencia y adopción de nuevas tecnologías, y la aplicación de sistemas de gestión de calidad y las buenas prácticas agrícolas.

5.4.2 Estrategia 2. Formación para el sector agroindustrial

La palma de aceite en su cultivo y procesamiento en el municipio de Tibú, son actividades que requieren de formación, apoyo y cualificación por ser esta de gran potencial económico, con sus 10.280 hectáreas cosechadas para una producción de 31.868 toneladas de materia prima, que con procesos industriales se convierte en un motor de desarrollo y de gran impacto en el mercado laboral, pues sus más de 1000 empleos directos, así lo demuestran.

Bajo esta premisa deben ofertarse oportunidades de formación en carreras tales como ingeniería agronómica y tecnología agroindustrial. Esta propuesta tiene dos ventajas adicionales: primera, la mayoría de la población encuestada manifestó interés en continuar su formación profesional en ingenierías; segunda, la región cuenta con dos instituciones educativas que ofertan este programa académico: la Universidad Francisco de Paula Santander en Cúcuta y la Universidad de Pamplona.

Respecto de la formación en tecnología agroindustrial, el grupo focal expresó la necesidad que los jóvenes se capaciten en corto tiempo a través de una tecnología,

que les permita ingresar rápidamente al mercado laboral. Asimismo, la tecnología agroindustrial se encuentra dentro de las preferencias de los jóvenes encuestados, aunque en un mínimo porcentaje. Una de las principales capacidades de los tecnólogos agroindustriales es la operación de sistemas de producción agroindustrial en plantas procesadoras. Este hecho es de vital importancia en el desarrollo de la cadena productiva de la palma de aceite y de los demás productos con potencial agroindustrial.

5.4.3 Estrategia 3. Formación para el sector hidrocarburos

Referente a este sector encontramos un extenso listado de requisitos de formación y experiencia para incursionar en altos rangos de la ingeniería tanto civil, mecánica y de petróleos; los jóvenes solo perciben esta posibilidad si salen del municipio a recibir esta formación profesional. Es por esto que los programas direccionados para este sector se enmarcan en técnicos y tecnólogos del área de extracción y transporte del crudo en el cual encontramos la formación que oferta el SENA como trabajo en alturas, electricidad, seguridad industrial, obras civiles, perforación de pozos, operación de maquinarias pesadas y demás formaciones que demanda el sector hidrocarburos, muchas de estas no ofertadas por falta de espacios físicos para la formación, trabajos de campo y prácticas que se requieren.

Adicionalmente, otro de los temas de formación priorizado por los actores locales en el grupo focal es la formación en técnico auxiliar en enfermería. Debido fundamentalmente a la creciente demanda de la población por servicios de salud, y a la intención del Estado colombiano de mejorar la calidad en la cobertura básica en salud.

5.4.4 Acciones claves para la implementación

1. La suscripción de convenios tripartitos entre la Gobernación de Norte de Santander, la Alcaldía del municipio de Tibú y las Instituciones Educativas que cuentan con los programas académicos requeridos o pertinentes para ser ofertados en la región, donde se aprovechen las sinergias, logrando establecer alianzas estratégicas, a través de las cuales la Gobernación y Alcaldía se comprometan a asumir el costo total de la educación y las empresas u organizaciones aliadas ubiquen en puestos de trabajo a los estudiantes bajo la modalidad de prácticas empresariales. Los estudiantes iniciarán las prácticas en las empresas a partir del tercer semestre para las carreras tecnológicas y del quinto para las profesionales. Esto se legalizará a través de convenio de aprendizaje firmado entre el estudiante, la empresa y la institución educativa.
2. La conformación de comités para la ejecución y seguimiento de las estrategias, es fundamental que sea tripartita: Estado-Empresas-Instituciones educativas, reconociendo a cada integrante con un rol definido. El Estado velará por la inversión eficiente de los recursos, las instituciones educativas rea-

lizarán seguimiento al aprendizaje del estudiante en la empresa, y las empresas crearán los puestos de aprendizaje y verificarán el avance del estudiante en cada cargo asignado.

3. El emprendimiento y la generación de proyectos productivos que apoyen los procesos adelantados por la comunidad con entidades gubernamentales en el caso de las regalías y de cooperación internacional, con el fin de apoyar y promover el establecimiento y apropiación de los sectores económicos promisorios con los programas que aporten a la región.

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES

Del perfil productivo y ocupacional se obtienen las siguientes recomendaciones con respecto a los procesos de formación y la política pública del municipio para generar estrategias de inclusión laboral y productiva relacionada con los sectores potenciales, que les permitan un desarrollo local y regional potencializado principalmente por los jóvenes.

En la caracterización económica de Tibú presenta gran importancia el sector agrícola como eje del desarrollo de una economía alternativa al sector petrolero. En concreto, el cultivo de palma de aceite constituye una de las actividades promisorias, enmarcada en los componentes de desarrollo de los últimos años que muestran un crecimiento acelerado, pasando de 4.400 has en el 2007 a 10.280 has en el 2012. La producción de palma representa el 74% del total de la producción agrícola del municipio, su gran dinamismo ha creado la necesidad de construcción de plantas extractoras, para avanzar en los eslabones de generación de valor de la cadena productiva en el mismo territorio.

El estudio de la demanda laboral consultó empresas de los dos principales sectores generadores de empleo en el municipio: sector petrolero y sector agrícola. En efecto, se analizaron 10 empresas contratistas del sector petrolero que generan 266 cargos de técnicos y tecnólogos. De esta forma, se establecieron las prioridades de las empresas en términos de necesidad de personal. Dentro de los criterios de selección de personal de las empresas consultadas aparecen, como los más im-

portantes, la actitud en el trabajo y las competencias y habilidades que poseen los trabajadores. Estos criterios son también los más importantes para las empresas del sector agrícola.

Luego de seis meses de caída del precio del petróleo en el mercado internacional, la demanda laboral en Tibú está registrando cambios importantes. Las empresas del sector redujeron sus planes de inversión. Particularmente las actividades de búsqueda del crudo (en las que se ocupan el 60% de los empleados de la industria) han empezado a bajar, y con ellas todas las actividades conexas como transporte y hoteles. Esto plantea el reto de la reactivación de la economía del municipio, esta vez basada en el sector agrícola como motor de desarrollo económico.

El análisis de la oferta laboral de Tibú permitió establecer los intereses y actitudes de los jóvenes (estudiantes de 10° y 11° de bachillerato, y estudiantes de técnica y tecnológica). Respecto de los intereses, la industria petrolera aparece como uno de los sectores más atractivos para los jóvenes que están por terminar su bachillerato. Por esta razón, la estrategia de formación se dirige a identificar y hacer consientes a los estudiantes de valorar las alternativas y ventajas de los sectores alternativos, como es el sector agrícola, para el desarrollo individual y social.

Asimismo, los intereses de los jóvenes muestran una dinámica en el área de la salud, la cual no es tomada en cuenta por las instituciones que ofrecen formación técnica o tecnológica en el municipio.

Respecto de la oferta de formación para el trabajo de Tibú se pudo establecer que está dirigida, principalmente, a formar técnicos para el campo de la extracción del petróleo, de acuerdo a la dinámica socioeconómica actual del municipio. La oferta de formación disponible no está teniendo en cuenta las necesidades de formación de los jóvenes con relación a otras áreas.

Por tal razón la estrategia de formación propuesta en este documento plantea la implementación de nuevos programas de formación para el apoyo de la dinámica económica y social del municipio, enfocados hacia la agregación de valor de los productos agroindustriales y hacia la capacitación en áreas de la salud. En efecto, aparece como prioritaria la formación de los jóvenes en temas agrícolas a nivel superior (ingenieros agrónomos) y a nivel técnico (técnico agrícola y técnico agroindustrial). Adicionalmente, la formación de profesionales en áreas de la salud es también una prioridad. Específicamente, formar jóvenes como técnicos auxiliares en enfermería.

Por otra parte, los programas de las ciencias económicas y administrativas dejan entrever su presencia para todos los sectores, ya que se carece de este personal capacitado y generaría otra opción de formación que aporte al municipio, no solo personal sino generación de empresas.

Adicionalmente, la estrategia de formación propone la creación de programas de formación por ciclos propedéuticos, que comiencen a desarrollarse en las instituciones educativas y que de esta forma incentiven a los jóvenes a quedarse en el municipio para adelantar sus estudios superiores.

En suma, el municipio muestra carencias en la oferta de programas técnicos, tecnológicos y universitarios; situación que, junto a otros factores, inciden negativamente en el acceso a oportunidades laborales por cuanto las personas no logran los criterios de perfil cualificado exigidos por las empresas.

El municipio requiere la presencia de instituciones de educación superior que dinamicen la oferta educativa y que puedan ofertar las carreras que impulsen el mercado laboral y fomenten el desarrollo económico. Considerando que dentro de las actividades económicas promisorias está la agricultura, se requiere potenciar dicho sector con el fin de diversificar la economía de la región y de sofisticar los procesos de generación de valor agregado. Asimismo, incentivar en los jóvenes la cultura de continuar con su formación profesional dentro de Tibú para que las instituciones de formación, con asiento en el municipio, encuentren una demanda efectiva.

Con base en lo anterior se visualizan algunos puntos clave que permiten tener un municipio competitivo y pertinente, estos se presentan en las siguientes recomendaciones generales:

Desarrollo local: reconocer en la economía local, las fortalezas en relación a los actores privados y públicos, estableciendo las líneas de acción en la empleabilidad y desarrollo empresarial.

Gobierno municipal responsable e inclusivo: la comunidad no solo es responsable por los servicios del municipio, también debe cumplir un rol pro-activo, que junto a la administración municipal permiten generar climas de cooperación y apoyo en los programas y proyectos que se ejecuten con la formulación de presupuestos participativos.

Mejorar la gestión para el jalonamiento de recursos públicos, canalizados para ampliar la cobertura y la calidad, tanto en la prestación de los servicios públicos como la malla vial: es fundamental la cualificación del recurso humano en la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión social y la creación de un banco de proyectos municipales que faciliten el acceso a los recursos públicos del orden territorial y nacional.

Formación del capital social: se requiere que entidades como el SENA, las instituciones de educación superior, técnicas y tecnológicas que presten sus servicios en el municipio de Tibú, definan y mejoren la oferta académica con pertinencia y calidad, de tal manera que satisfaga las necesidades y demandas de la población estudiantil tibuyana.

Fortalecimiento de la gobernabilidad a nivel local: lograr alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales internacionales que permitan obtener recursos, tanto humanos como financieros, orientados al desarrollo de programas de formación de liderazgos y del desarrollo local.

Es importante mencionar que el municipio de Tibú como epicentro regional en la materialización de los diálogos de paz del gobierno nacional con la FARC, se han venido priorizando importantes recursos financieros para incentivar la inversión, la productividad y mejorar los niveles de empleabilidad en los jóvenes de la región, lo cual contribuye a la reconstrucción del tejido social y a la convivencia pacífica.

Financiación

Agradecimiento especial a la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, nuestra universidad, por su invaluable apoyo durante todo el proceso de la presente investigación, acatando siempre la directriz institucional de ser protagonista en los diferentes escenarios, y a través de la ciencia y la investigación propendiendo por el desarrollo regional.

Igualmente, agradecimiento al PNUD, aliado estratégico fundamental en esta ardua tarea, por su permanente acompañamiento, asesoría, seguimiento y aporte financiero, lo cual permitió la ejecución de las actividades planteadas para alcanzar el propósito de la investigación principal denominada «Formulación de estrategias de formación e inclusión laboral y productiva en el sector de hidrocarburos y en sectores alternativos del municipio de Tibú, Norte de Santander».

Al Grupo de Investigación Rotã que a pesar de todas las vicisitudes presentadas durante el transcurso del proceso de investigación, cada uno de sus integrantes demostró compromiso, responsabilidad, dedicación y esfuerzo, ingredientes esenciales para consolidar el trabajo en equipo y alcanzar las metas propuestas.

BIBLIOGRAFÍA



- Aliaga, C., & Schalk, A. (2010). E2: Empleabilidad Temprana y Emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación* (33), 319-337.
- Cámara de Comercio de Cúcuta. (2013). *Informe de gestión 2013*. Recuperado de www.cccucuta.org.co/media/Documentos/informe_de_gestion_2013.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2014). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (s/f). *Estimaciones de población 1985-2005 (4) y proyecciones de población 2005-2020 nacional, departamental y municipal por sexo y edades simples*. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/Edades_Simples_1985-2020.xls
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2010). *Censo general 2005. Perfil Tibú Norte de Santander*. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/54810T7T000.PDF
- Departamento de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN]. (2012). *Resolución 000139. Noviembre 01. Por la cual la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, adopta la Clasificación de Actividades Económicas - CIU revisión 4 adaptada para Colombia*. Recuperado de http://www.dian.gov.co/descargas/normatividad/2012/Resoluciones/Resolucion_000139_21_Noviembre_2012_Actividades_Economicas.pdf
- Departamento Nacional de Planeación. (2009). *Documento Conpes 3616*, septiembre 28. Recuperado de https://www.minagricultura.gov.co/Normatividad/Conpes/conpes_3616_09.pdf
- Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Documento Conpes 173*, julio 3. Recuperado de <http://www.colombiajoven.gov.co/atencionaljoven/Documents/CONPES%20173.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Desempeño fiscal de los departamentos y municipios 2013*. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Documento%20Desempe%C3%B1o%20Fiscal%202013.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2013) *Desempeño fiscal de los departamentos y municipios vigencia 2012*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/>

- programas/desarrollo-territorial/evaluacion-y-seguimiento-de-la-descentralizacion/Paginas/desempeno-fiscal.aspx
- Departamento Nacional de Planeación. (2012). *Desempeño fiscal de los departamentos y municipios vigencia 2011*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-territorial/evaluacion-y-seguimiento-de-la-descentralizacion/Paginas/desempeno-fiscal.aspx>
- Departamento Nacional de Planeación. (2011). *Desempeño fiscal de los departamentos y municipios vigencia 2010*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-territorial/evaluacion-y-seguimiento-de-la-descentralizacion/Paginas/desempeno-fiscal.aspx>
- Departamento Nacional de Planeación. (2010). *Desempeño fiscal de los departamentos y municipios vigencia 2009*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-territorial/evaluacion-y-seguimiento-de-la-descentralizacion/Paginas/desempeno-fiscal.aspx>
- Eisenhardt, K. (1989) Building theories from case study research. *Academy of management review*. 14 (4) 53-550.
- Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, Educación y Equidad social. *Revista de estudios sociales* (47), 79-91.
- Gobernación Departamento Norte de Santander. (2012). *Plan de Desarrollo del departamento Norte de Santander 2012-2015*, «Un Norte Pa'lante». Recuperado de <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/nortedesantanderplandedesarrollo2012-2015.pdf>
- Hernández, J. (2000). Educar en competencias: la experiencia de la Corporación Paisajoven de Colombia. En: *Boletín técnico interamericano de formación profesional. Capacitación laboral de jóvenes*. Montevideo: OIT/Cinterfor (150) 125-150.
- Kalmanovitz, S. & López, E. (2006). *La agricultura colombiana en el siglo XX*. Colombia: Fondo de Cultura Económica. Banco de la República.
- Loaiza, A. y Hurtado, J. (2013) *Estrategias para generar empleo, ocupación e ingresos en el municipio de Puerto Tejada* (tesis de pregrado). Santiago de Cali: Universidad Autónoma de Occidente.
- López, C. (2010). *Y refundaron la patria*. Bogotá: Debates. Nomos impresores.
- Ministerio de Educación Nacional. (s/f). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior*. Recuperado de bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/snies1/departamento

- Ministerio de Educación Nacional. (s/f). *El Sistema de Información Nacional de Educación Básica y Media*. Recuperado de sineb.mineducacion.gov.co
- Ministerio de Hacienda. (s/f). *Consolidador de Hacienda e información pública (CHIP)*. Recuperado de http://www.chip.gov.co/schip_rt/index.jsf
- Municipio de Tibú Norte de Santander. (2012). *Plan de desarrollo municipal de Tibú 2012-2015 «Tibu un compromiso de todos»*. Recuperado de <http://www.tibu-nortedesantander.gov.co/apc-aa-files/31393936343831666234353331343865/plan-de-desarrollo.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). *Tendencias mundiales del empleo 2014*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s/f.). *Empleo Juvenil en América Latina y el Caribe*. Recuperado de www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm
- País.com.co (2013, 30 de octubre). *Desempleo en América Latina bajaría al 6,2 % en 2013, según Cepal y OIT*. Recuperado de <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/desempleo-latinoamerica-bajaria-62-2013-segun-cepal-y-oit>
- Pedraza, A. (2008.) El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 6 (2)853 - 884. Recuperado de <http://revistaumanizales.cinde.org.co/index.php/Revista-Latinoamericana/article/view/246/130>
- Ruiz, C. (2008). El enfoque Multimétodo en la Investigación Social y Educativa: Una mirada desde el paradigma de la complejidad. *Revista Filosofía y socio política de la educación* (8), 13-28.
- Universidad Jorge Tadeo Lozano, Gamboa. S., Gaitán, N., Perea, G. y Álvarez, R. (2013) *Caracterización tejido empresarial Tibú*. Bogotá: Unión Temporal UJTL-Corca.
- WELLER, J. (noviembre de 2006.) Jóvenes, pobreza y dinámica demográfica: El eslabón del mercado de trabajo. *En Reunión de Expertos sobre Población y Pobreza en América Latina y el Caribe*. CEPAL, Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/5/27255/weller.pdf>

ANEXOS

ANEXO A

Identificación unidades de análisis y sus categorías

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
1	Yo considero que en estos momentos las expectativas de ellos, es poder capacitarse de manera pronta a través de alguna tecnología que les permita de alguna manera, ingresar al campo laboral.	Expectativas de formación	A	Oferta del municipio en programas de formación	A
2	A veces las oportunidades no se presentan; por trabajar no estudian y si estudian no tienen la oportunidad de trabajar, esa es la situación económica, aquí prácticamente no hay universidades, no hay manera de que el joven salga adelante.	Limitación económica para la formación	B	Relación entre la situación económica y los programas de formación	B
3	Los jóvenes muchas veces no saben qué es lo que ellos quieren realizar, y esas oportunidades se pierden porque muchas veces se les presentan y no saben qué elegir porque están perdidos.	Indecisión frente a la elección de la formación	A	Oferta del municipio en programas de formación	A
4	El municipio si puede contar con las oportunidades, pero hay estudiantes que son discapacitados y estas oportunidades no se les pueden brindar a ellos porque, por ejemplo un sordomudo, no se va a adaptar.	Limitación de formación para situación de discapacidad	A	Oferta del municipio en programas de formación	A

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
5	A un profesional del municipio le es mucho más difícil ingresar a una empresa, que a uno que venga de afuera y eso desmotiva a los jóvenes.	Difícil acceso de los jóvenes al campo laboral	C	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
6	Es muy difícil que los estudiantes (nuestros hijos, nuestros jóvenes) estudien, pues no se tiene esa platica para que ellos logren estudiar y no nos apoyan, porque años atrás sí lo hacía la alcaldía.	Situación Comunidad Barí	B	Relación entre la situación económica y los programas de formación	B
7	La mayor parte de los estudiantes son provenientes del sector rural, con bajo nivel académico.	Limitación económica para la formación	B	Relación entre la situación económica y los programas de formación	B
8	Hay mayorías que tienen la posibilidad de seguir dándole estudio a los hijos, y hay mayorías que no, por la situación económica.	Limitación económica para la formación	B	Relación entre la situación económica y programas de formación	B
9	Una familia que tenga un ingreso de un salario mínimo para darle estudio a un joven en la universidad, así tenga la voluntad y todas las ganas, eso es imposible.	Limitación económica para la formación	B	Relación entre la situación económica y los programas de formación	B
10	Esos estudiantes tienen que salir a trabajar porque tienen que ayudar con sus demás hermanos y también buscar beneficios para el sustento de su casa.	Jóvenes asumen el rol de dar sustento al hogar	B	Relación entre la situación económica y los programas de formación	B
11	La mayoría estudia lo que el municipio oferta.	Opciones limitadas de formación	A	Oferta del municipio en programas de formación	A
12	Si esa fue la oportunidad, eso fue lo que se presentó, eso es lo toca hacer.	Opciones limitadas de formación	A	Oferta del municipio en programas de formación	A
13	La mayoría quisiera emplearse en la empresa Ecopetrol porque es la que mejor paga.	Expectativa laboral de los jóvenes del municipio	C	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
14	Lo que el municipio les ofrece como garantía para poder ingresar al campo laboral.	Opciones limitadas de formación	A	Oferta del municipio en programas de formación	A
15	Nuestro municipio presenta por el SENA cursos y el joven es el que decide, es más, no tienen más opción, porque no se le han presentado más oportunidades o porque lo que quiere realizar depende de resultados de un Icfes.	Opciones limitadas de formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
16	En la comunidad mía, pues ellos, pues no han podido estudiar porque no tienen con qué.	Situación Comunidad Barí	B	Relación entre la situación económica y programas de formación	B
17	Ellos siempre aspiran es a lo más rápido, entonces una técnica, yo tan pronto termino la técnica ya voy a empezar a trabajar, no aspiran cómo hacer una carrera profesional.	Expectativas de formación	A	Oferta del municipio en programas de formación	A
18	Con una tecnología los jóvenes pueden acceder a lo laboral y ven eso como el camino más corto para acceder.	Expectativas de formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
19	A nosotros los jóvenes con una técnica se nos presentan más oportunidades laborales.	Expectativas de formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
20	Para nosotros sería la administración.	Profesiones necesarias en el municipio	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
21	Administración.	Profesiones necesarias en el municipio	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
22	Yo creería que una ingeniería agro-industrial.	Profesiones necesarias en el municipio	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
23	Yo creería que todas las empresas requieren de las ingenierías ambientales.	Profesiones necesarias en el municipio	a	Oferta del municipio en programas de formación	A

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
24	Todas las tecnologías o licenciaturas que tienen que ver con el medio ambiente deben tener una gran acogida en el municipio.	Profesiones necesarias en el municipio	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
25	Hay carencia de docentes especializados en algunas áreas.	Profesiones necesarias en el municipio	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
26	La gente tendría que tratar de enfocar los proyectos hacia la parte agrícola que para nadie es un secreto que el Catatumbo es una gran riqueza.	Identificación sectores para explotar	c	Rutas emergentes de empleabilidad	C
27	Si llegara a cerrar Ecopetrol volvería nuevamente a la agricultura, a formarse los campos a explotarse.	Identificación sectores para explotar	c	Rutas emergentes de empleabilidad	C
28	Bueno aquí hay varias fuentes de trabajo fuera de Ecopetrol porque sobre toda la ganadería, hay mucha agricultura.	Potencialidades del municipio en el campo laboral	c	Rutas emergentes de empleabilidad	C
29	El municipio tiene unas proyecciones muy amplias en la siembra de caucho.	Identificación sectores para explotar	c	Rutas emergentes de empleabilidad	C
30	Para mí sería más que todo como años atrás en donde la agricultura y la ganadería.	Identificación sectores para explotar	c	Rutas emergentes de empleabilidad	C
31	Yo creería que en algunos sectores podría influir porque con la palma y el caucho se contrataría más personal de acá de Tibú, gente del campo, cabría más la comunidad, mientras que con Ecopetrol viene mucha gente de afuera por eso tanto restaurante, tantos hoteles, residencias.	Afectación sector servicios	d	Impacto Ecopetrol en el municipio	D
32	Por Ecopetrol se da ocupación de los hoteles, en este momento voy a buscar una pieza en un hotel y no se encuentra.	Afectación sector servicios	d	Impacto Ecopetrol en el municipio	D

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
33	Si vas a ir a almorzar a un restaurante es difícil porque, sobre todo a las doce del día todas esas empresas sobre todo de Ecopetrol.	Afectación sector servicios	d	Impacto Ecopetrol en el municipio	D
34	En el área de la salud Tibú depende prácticamente de Cúcuta.	Dependencia del municipio hacia Cúcuta	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
35	Aspectos como el comercio con los alimentos, no solo dependen de Cúcuta, para nadie es un secreto que en este momento depende casi en un gran porcentaje de Venezuela.	Dependencia del municipio hacia Cúcuta y Venezuela	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
36	Lo de la parte metalúrgica también depende mucho de lo que tiene que ver con Cúcuta.	Dependencia del municipio hacia Cúcuta	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
37	Gran parte del comercio, de la salud, de los alimentos, de la metalúrgica, dependen también una parte de Venezuela.	Dependencia del municipio hacia Cúcuta y Venezuela	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
38	En el área aquí pueden haber no sé cuántas personas que dependen de la gasolina de la frontera.	Dependencia del municipio hacia Cúcuta	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
39	Dependiente de Cúcuta es la parte educativa, aquí en Tibú no tenemos una sede del Sena, no tenemos universidad.	Dependencia del municipio hacia Cúcuta	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
40	Si el joven, o no tiene el perfil o no tiene la experiencia que la empresa necesita, no lo contratan.	Difícil acceso de los jóvenes al campo laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
41	No los contratan porque no son profesionales.	Difícil acceso de los jóvenes al campo laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
42	Particularmente con el programa hacemos estudios anteriores con la gestoría social de Ecopetrol y revisamos como son las proyecciones del municipio, y de acuerdo a esas proyecciones sacamos formaciones.	Actuación entidades instituciones educativas OEI	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
43	Nosotros hacemos estudios y de acuerdo a la necesidad revisamos si hacemos una o dos formaciones.	Actuación entidades instituciones educativas OEI	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
44	Lo que se quiere es que en el momento en que el municipio requiera de un profesional pues lo encuentre dentro de su municipio.	Proyección de profesionales ejerciendo en el municipio	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
45	Prácticamente pues a mí me gustaría partir porque yo quiero ser profesional.	Proyección de desplazamiento de los jóvenes fuera del municipio para la formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
46	Si se establece en Tibú una institución de educación pues la aprovecharía, ¡claro!, donde se me presente la mejor oportunidad ahí voy a estar.	Opciones limitadas de formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
47	Es que hay que buscar de alguna manera que esa entidad que preste los servicios, sea la universidad o el Sena, en fin, les genere confianza a los jóvenes en lo que están estudiando.	Percepción de ausencia de calidad en el servicio de formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
48	En la medida en que se presente un producto de calidad a los jóvenes y que eso sea convincente y sostenible en el tiempo pues los jóvenes se van a quedar en el municipio.	Percepción de ausencia de calidad en el servicio formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
49	La mayoría de las personas de la comunidad no tiene los recursos suficientes que le permitan de pronto alcanzar las aspiraciones a irse.	Situación Comunidad Barí	b	Relación entre la situación económica y programas de formación	B
50	Si en Tibú está la oportunidad de estudiar de ser un profesional, uno siempre vota por el municipio, pero si no prestan esta situación y la calidad no, pues uno busca la manera si tiene la posibilidad de sacarlos.	Limitación económica para la formación	b	Relación entre la situación económica y programas de formación	B
51	La calidad de educación es muy importante, pero a veces las personas que desean estudiar no es que lo tengan mucho en cuenta.	Ausencia de motivación de los jóvenes frente a la calidad de su formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
52	Con el programa nosotros revisamos ambientes de formación, si tenemos ambientes para poder hacer prácticas nosotros sacamos formaciones.	Actuación entidades instituciones educativas OEI	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
53	Ha sido muy difícil, también como dijo la compañera, la estadía, el transporte, la verdad pues sí está quedada.	Situación Comunidad Barí	b	Relación entre la situación económica y programas de formación	B
54	Si verdaderamente se explotara ese petróleo, aquí se vería el progreso, pero prácticamente todo es para afuera, al municipio es muy poco lo que le ingresa.	Percepción de inadecuados manejo de recursos en el sector	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
55	Tibú tiene muchas riquezas naturales, minerales, y es muy atractivo para los grupos armados ilegales, para el contrabando, para que haya malos manejos políticos y malos manejos de recursos.	Percepción de inadecuados manejo de recursos en el sector	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
56	Yo creo que el problema radica en los grupos armados ilegales y en los malos manejos políticos.	Percepción de inadecuados manejo de recursos en el sector	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
57	El poder que tienen las otras personas, lo que hace es que tengan más progreso ellos y no el municipio.	Concentración de recursos en pocas manos	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
58	Sería favorable que todas esas regalías que hacen al municipio se inviertan en el municipio.	Propuesta de inversión de regalías en el municipio	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
59	La riqueza de un pueblo no radica en la cantidad de recursos que circulen si no en la capacidad de su gente, en el profesionalismo para salir adelante.	Nueva concepción de riqueza enmarcada en la capacidad de la gente	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
60	En todas estas zonas en donde hay explotación minera hay dos cosas que son la pobreza y la violencia.	Impacto social referentes a la explotación minera	d	Impacto Ecopetrol en el municipio	D
61	La riqueza está concentrada en muy pocos.	Concentración de recursos en pocas manos	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
62	Hoy en día como decía el presidente la mermelada se repartió en la tostada, pero de ninguna de las dos formas porque los recursos se invierten en cosas que quedan a medias.	Percepción de inadecuados manejo de recursos en el sector	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
63	Hay una cantidad de recursos del Estado o recursos del municipio o de donde provengan pero no se invierten como se deberían invertir.	Percepción de inadecuados manejo de recursos en el sector	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
64	Las riquezas que hay en los sectores indígenas no las dejamos sacar porque no ha tenido proyección el municipio pues todo se llevan como dijo la compañera todo afuera.	Prohibición explotación recursos de la Comunidad Barí	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
65	Brindarles a los jóvenes la opción de capacitación y de profesionalización.	Expectativas de formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
66	Tomar conciencia y no tomar todo a la ligera de lo que debemos elegir.	Expectativas de formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
67	Nosotros debemos buscar soluciones y no generar más problemas y ante todo que nosotros podemos tomar conciencia y no tomar todo a la ligera de lo que debemos elegir.	El deber ser de los tibuyanos	f	Necesidades personales, culturales y deportivas identificadas en la región.	F
68	El próximo año posiblemente haya un campo de innovación social en Tibú, que es la integración del SENA y algunas universidades.	Proyecciones de innovación en programas de formación	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
69	Yo pienso que los jóvenes tienen que graduarse como bachilleres, que al menos sepan leer y escribir, con competencias y que si tienen experiencia en una labor, que adquieran el certificado que tengan las competencias para el ingreso laboral.	Proyección de profesionales ejerciendo en el municipio	c	Rutas de empleabilidad-mundo laboral	C
70	Los jóvenes no saben ni que es un proyecto de vida, los niños no saben ni que es lo que quieren, entonces yo creo que desde el colegio deberían enfocarlos para que miren qué carrera es la que va a estudiar.	Indecisión frente a la elección de la formación.	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
71	Aquí se requieren ingenieros civiles, ingenieros ambientales, esto mecánicos, ¿sí?	Proyección de profesionales ejerciendo en el municipio	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
72	Se requieren para el caso de nosotros, obreros y auxiliares viales.	Proyección de profesionales ejerciendo en el municipio	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
73	Hay dificultad para contratar por los requisitos que están en el contrato. A un obrero pidiéndole un año de experiencia específica para el contrato, entonces ahí el contrato lo amarra y si no cumplimos con eso la interventoría no pasamos la interventoría porque dicen que no cumplimos con el perfil.	Difícil acceso de los jóvenes al campo laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
74	Para nosotros son civiles, mecánicos, eléctricos, ambientales.	Proyección de profesionales ejerciendo en el municipio	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
75	Acá no hay pediatra, acá no hay un ginecólogo, acá no hay un psicólogo, si uno necesita una cita con un psicólogo toca que ir a Cúcuta porque acá no hay profesionales de esos, ni en el hospital ni privado.	Dependencia Tibú con otros municipios en la dinámica comercial y laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
76	Médicos especializados en salud ocupacional no hay. O aquí Servisa presta unos servicios pero no todos, entonces toca mandarlos a Cúcuta.	Dependencia Tibú con otros municipios en la dinámica comercial y laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
77	No hay academias de óseo de deportes y eso no hay, que una escuela de fútbol, de patinaje, cosas de esas no hay.	Falencias en Centros y/o clubes deportivos	f	Necesidades personales, culturales y deportivas identificadas en la región	F
78	Fundaescap, Fundaescap no, Ecopetrol hizo una liga de patinaje para los niños y sí empezó muy bien y después empezaron a salirse y quedaron como 10 muchachos, entonces ese es el problema que empiezan con brío y salen con escalofrío como dice mi mamá.	Falta de Disciplina de los tibuyanos en el deporte	f	Necesidades personales, culturales y deportivas identificadas en la región	F

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
79	Hace falta mucho un cine.	Ausencia de lugares de esparcimiento cultural y artístico	f	Necesidades personales, culturales y deportivas identificadas en la región.	F
80	Lo que pasa es que el crecimiento del municipio depende también cuestiones de la parte pública, si hay pavimentación de vías, si hay proyectos de viviendas, si hay si crece en infraestructura, ¿así crece en comercio si?,	Aspectos que propician crecimiento económico en la región	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
81	Ahora si llega a cerrar Ecopetrol pues actualmente el escenario sería diferente, porque en ese entonces no había palma, no había café he perdón cacao, no había arroz, no había carbón lo están sacando de la gabarra, entonces ya la gente tendría que mutarse a hacer otras cosas.	Potencialidades del municipio en el campo laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
82	Disminuiría, por lo menos anteriormente solamente había un solo hotel que era el Dorado, después salió la Avenida, después salió el Juliana, más otros pequeñitos. Igualmente lo de la alimentación, anteriormente habían póngale 10 restaurantes, ahorita hay unos 30.	Afectación sector servicios	d	Impacto Ecopetrol en el municipio	D
83	Yo creo que la gente debería primero ser profesional, para llenar esas falencias que hay, por lo menos, si hay un grupo de profesionales decir bueno vamos a organizar una buena iglesia, un grupo de deportistas.	Expectativa de profesionales supliendo falencias del municipio	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
84	El gran problema de Tibú es que estamos mal acostumbrados, la gente no estudia lo que quiere sino lo que le conviene.	Percepción del deber ser de los profesionales	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
85	Yo creo que la gente debería como pensar no solamente en la plata, en el petróleo, si no en lo que le gusta y en lo que hace falta aquí para que cuando no esté el petróleo, bueno yo tengo mi almacencito.	Percepción del deber ser de los profesionales	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
86	La dependencia hacia Cúcuta es 100% en casi todo.	Dependencia Tibú con otros municipios en la dinámica comercial y laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
87	La plata que produce Tibú ni siquiera es para Tibú es para fuera, la misma plata que uno produce, yo como administradora lo que yo produzco es para Cúcuta.	Percepción de inadecuados manejo de recursos en el sector	e	Manejos de los recursos naturales y económicos del municipio	E
88	Yo pienso que lo que se requiere acá en Tibú son muchas profesiones. Y en especial inculcarle a los jóvenes que estudien, que hagan su bachillerato que acá está el SENA, o si no en Cúcuta o la Universidad Francisco de Paula Santander a distancia y la universidad de Pamplona.	Profesiones necesarias en el municipio	a	Oferta del municipio en programas de formación	A
89	Dentro de lo planeado por el Plan Colombia para el Catatumbo para poder reemplazar cultivos de coca por cultivos que de alguna manera generarán desarrollo en la región y minimizaran el conflicto, así nace el proyecto palma de aceite en el Catatumbo.	Identificación sectores para explotar	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
90	Alrededor de 1200 familias que están involucradas en el proyecto son familias de la zona, familias de la región, y hay un número de productores, esas 1.200 familias ellas tienen alrededor de unas 16 mil o unas 14 mil a 16 mil hectáreas.	Ruta emergente de empleabilidad (la palma y el caucho)	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
91	Aquí la región tiene unas ventajas competitivas por su microclima, es decir, en esta región se produce la fruta, su periodo productivo se adelanta veinticuatro meses y ha sido una de las zonas que mayor producción tiene por hectáreas una plantación.	Potencialidades del municipio en el campo laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
92	Los mayores costos que se presentan para la palmicultura hoy es el costo de la mano de obra, por estar al lado de una industria petrolera.	Afectación económica a la agricultura	d	Impacto Ecopetrol en el municipio	D
93	Un problema de costos es el tema del transporte, pero básicamente fundamentado por el mal estado de la estructura vial, las vías terciarias, las vías secundarias inclusive la vía Cúcuta-Tibú, lamentablemente, pues es una de las peores vías del departamento.	Limitantes del municipio en el campo laboral	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
94	Alrededor de ochenta empleos cada planta.	Ruta emergente de empleabilidad (la palma y el caucho)	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
95	Aquí se tienen contemplado por ahora hacer dos plantas y esos empleos especializados en agroindustria, en sistemas, en comercio internacional no los tenemos.	Proyección de profesionales ejerciendo en el municipio	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
96	La palma hasta ahora ha sido un cultivo que ha generado unos cambios positivos para el municipio, en términos de conflicto, de generación de ingresos, de generación de empleo, dadas las circunstancias en que estaban las familias antes del proyecto de palma.	Ruta emergente de empleabilidad (la palma y el caucho)	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
97	El problema no es la palma el problema son las prácticas en que se haga el cultivo, los monocultivos masificados de mil hectáreas o de quinientas hectáreas no se comportan lo mismo en términos de afectación al ecosistema o a la naturaleza si usted lo hace en pequeños cultivos de diez hectáreas, que es lo que tenemos.	Desarrollo sostenible en la siembra de palma	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
98	Pues la palma ha venido creciendo como una alternativa productiva importante por las condiciones micro climáticas que le aporta la región con muy buenos resultados, en temas de productividad, en temas de condiciones para que esto sea rentable el negocio.	Ruta emergente de empleabilidad (la palma y el caucho)	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
99	La palma no debe afectar el ecosistema, tiene que ser un desarrollo sostenible de tal manera de que estén como muy claras las condiciones, hasta donde son las áreas del cultivo, hasta donde no afectamos el ecosistema.	Desarrollo sostenible en la siembra de palma	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C

Cód. U.	Unidades de análisis	Nombre de las subcategorías ¿De qué me habla el sujeto?	Cód. S.	Nombre de la categoría	Cód. C.
100	Le hemos vendido el cuento al agricultor que no es palmero, es un productor con un cultivo principal que es la palma de aceite, pero que él tiene que cultivar otras cosas; pollos, gallinas, plátano, yuca, tiene que tener su seguridad alimentaria.	Desarrollo sostenible en la siembra de palma	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
101	Con Asopalcad estamos haciendo un programa de establecimiento de cinco hectáreas de caucho.	Ruta emergente de empleabilidad (la palma y el caucho)	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
102	Estamos buscando que tengamos una responsabilidad real sembrando bosques porque el caucho es un bosque, pero es un bosque productivo y que le seda también una posibilidad de tener también otro renglón económico.	Ruta emergente de empleabilidad (la palma y el caucho)	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C
103	En palma son 25 años, creemos que no da 25 años por el desarrollo del cultivo son 20 años. El caucho son 40 años para producción de látex, pero hay un turno final que se hace en los últimos diez años que es la madera.	Ruta emergente de empleabilidad (la palma y el caucho)	c	Rutas de empleabilidad mundo laboral	C

Este libro fue compuesto en caracteres Minion a 11 puntos, impreso sobre papel Bond de 75 gramos y encuadernado con el método hot melt, en diciembre de 2018, en Bogotá, Colombia.

EMPLEABILIDAD Y GENERACIÓN DE INGRESOS EN LOS SECTORES ECONÓMICOS ESTRATÉGICOS DE TIBÚ

El municipio de Tibú es epicentro de la región del Catatumbo, Departamento del Norte de Santander. Cuenta con importantes riquezas minero-energéticas, forestales y condiciones climáticas e hidrográficas óptimas para proyectos agropecuarios, sin contar su base poblacional joven. Razón por la cual se hace necesario por parte de la academia, las empresas y el Estado, fortalecer políticas y estrategias encaminadas a crear y potencializar la formación técnica, tecnológica y profesional de los jóvenes tibuyanos en relación a las competencias de empleabilidad requeridas por el mercado laboral, con el fin de lograr un desarrollo sostenible para la región.

El libro es el resultado de la investigación "Formulación de estrategias de formación e inclusión laboral y productiva en el sector de hidrocarburos y en sectores alternativos del municipio de Tibú, Norte de Santander" estructurada de la siguiente manera: metodología aplicada en el estudio; identificación del contexto general; descripción de las finanzas; dinámica económica del municipio, de la política pública local y regional para fortalecer la formación del trabajo; caracterización y análisis de la oferta laboral, junto al perfil ocupacional requerido por el sector productivo de Tibú, y finalmente unas recomendaciones dirigidas a la empleabilidad.

Incluye

- ▶ Descripción de realidades, potencialidades económicas y desarrollo del municipio de Tibú, junto a sus zonas de influencia.
- ▶ Caracteres del contexto y la población próxima a ingresar al mercado laboral y productivo del municipio.
- ▶ Análisis objetivos de los diferentes sectores productivos y los perfiles requeridos por las empresas que hacen presencia en el municipio.
- ▶ Acciones concretas y aplicables a las problemáticas del mercado laboral de la región.

Maribel Cárdenas García

Contadora Pública de la U. Francisco de Paula Santander, Especialista en Gerencia y Auditoría en Calidad de Salud de la U. Jorge Tadeo Lozano; Magíster en Gerencia de Empresas Mención Finanzas de la U. Nacional Experimental del Táchira, San Cristobal (Venezuela); Doctora en Educación Universidad Pedagógica Experimental Libertador - Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio". Rubio (Venezuela). Actualmente es docente y Vicerrectora Administrativa de la U. Francisco de Paula Santander Cúcuta y miembro del grupo de investigación Rotã.

Blanca Mery Velasco Burgos

Contadora Pública y Especialista en Educación, Emprendimiento y Economía Solidaria de la U. Francisco de Paula Santander; Magíster en Gerencia de Empresas Mención Finanzas de la U. Nacional Experimental del Táchira, San Cristobal (Venezuela). Miembro del grupo de investigación Rotã y coordinadora del semillero SICECAF. Actualmente es docente y Secretaria General de la U. Francisco de Paula Santander Ocaña.

Jorge de Jesús Cañizares Arévalo

Economista de la U. Santo Tomás, Especialista en Práctica Docente Universitaria de la U. Francisco de Paula Santander Ocaña y Magíster en Ciencia Política de la U. Autónoma de Bucaramanga. Actualmente es docente de la U. Francisco de Paula Santander Ocaña y Director del grupo de investigación Rotã.



Universidad Francisco
de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

