

**EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DE
BARRANCABERMEJA**

ASTRID MARÍA AGUIRRE PARADA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE INGENIERÍAS FISICOMECAICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES
ESPECIALIZACION EN EVALUACIÓN Y GERENCIA DE PROYECTOS
BUCARAMANGA**

2010

**EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DE
BARRANCABERMEJA**

ASTRID MARÍA AGUIRRE PARADA

Monografía presentada como requisito para optar al título de
ESPECIALISTA EN EVALUACIÓN Y GERENCIA DE PROYECTOS

Director

NESTOR RAUL ORTIZ PIMIENTO

Ingeniero Industrial

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE INGENIERÍAS FISICOMECHANICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES
ESPECIALIZACION EN EVALUACIÓN Y GERENCIA DE PROYECTOS
BUCARAMANGA**

2010

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	11
2. ANTECEDENTES	13
3. MARCO LEGAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE BARRANCABERMEJA	17
4. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO	20
4.1. DIAGNOSTICO DEL MODELO DE POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO	28
5. ALCANCES Y LIMITACIONES	42
5.1. ALCANCES	42
5.2. LIMITACIONES	43
6. EVALUACIÓN DE LOS ALCANCES Y LIMITACIONES	47
7. CONCLUSIONES	50
8. RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	54

LISTA DE IMÁGENES

	Pág.
Imagen 1. Modelo de Política Pública de Empleo, según el acuerdo N°005-08	27
Imagen 2. Modelo de Política Pública según lo desarrollado	41

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Número de personas según cursos de formación por convenios antes del acuerdo N° 005-08	31
Tabla 2. Número de personas según cursos de formación por convenios.	32
Tabla 3. Número de personas certificadas por sectores como resultado de los convenios.	34
Tabla 4. Procedencia del personal contratado por los consorcios del proyecto HDT	40
Tabla 5. Niveles de cumplimiento.	47
Tabla 6. Evaluación de cumplimiento de la Política Pública de Empleo, según acuerdo N° 005-08.	48

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafica 1. Porcentaje de participación de personas formadas por convenios	33
Grafica 2. Distribución de los niveles de cumplimiento por componentes.	49

RESUMEN

TITULO: EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DE BARRANCABERMEJA*

AUTORA: ASTRID MARÍA AGUIRRE PARADA. – Negociadora Internacional**

PALABRAS CLAVES: Empleo; Política; Modelo.

DESCRIPCIÓN:

Al año 2010, la ciudad de Barrancabermeja tiene una población en edad de trabajar estimada de 142.320 personas, de las cuales aproximadamente el 11,2%¹ que corresponde al promedio nacional se encuentra en desempleo, 15.939 habitantes. La Estructura productiva local está dominada por el enclave petrolero lo que posibilita una vinculación directa e indirecta de la mayoría de la población con esa actividad. Por lo tanto, la dinámica de empleabilidad local sigue la tendencia del comportamiento del sector dominante.

A través de los años en Barrancabermeja se evidencia un ambiente tenso en torno a la contratación de mano de obra por parte de las firmas foráneas que llegan a Ecopetrol en Barrancabermeja (principal fuente de empleo), donde en la mayoría de las ocasiones el personal oriundo y de la región es desplazado por contratar mano de obra proveniente de otras ciudades. Debido a este inconformismo por parte de la población nace una iniciativa del gobierno municipal de establecer los lineamientos generales para una política que mejorara la calidad de vida de la población, garantizando el derecho de los ciudadanos a un empleo en condiciones de dignidad.

Con el objetivo de mitigar toda la problemática y falencias que se estaban dando en materia de contratación e igualmente con el fin de dejar estas iniciativas plasmadas a través de normas, decretos o acuerdos, el 6 de junio del 2008 en el gobierno del Ingeniero Carlos Contreras López, entró en vigencia el acuerdo N° 005-08. Con este acuerdo se han desarrollado algunas acciones dirigidas a apoyar primordialmente la mano de obra local, ofreciendo capacitaciones por competencias, formación por demanda anticipada; igualmente como una respuesta a la intermediación laboral informal a la que estaba sujeta la ciudad.

* Monografía

** Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas.- Escuela de Estudios Industriales y Empresariales.- Especialización en Evaluación y Gerencia de Proyectos.- Director: Néstor Raúl Ortiz.- Ingeniero Industrial.

¹ Desempleo Nacional Promedio con base en estadística de desempleo nacional (DANE).

SUMMARY

TITLE: EVALUATION OF THE PUBLIC EMPLOYMENT BARRANCABERMEJA*

AUTHOR: ASTRID MARIA AGUIRRE STOP. - International Business**

KEYWORDS: Employment, Policy, Model.

DESCRIPTION:

By 2010, the city of Barrancabermeja has a working age population estimated at 142,320 people, of which approximately 11.2%² which corresponds to the national average in unemployment, 15,939 inhabitants. The local production structure is dominated by the oil enclave which enables a direct and indirect linkage of the majority of the population with this activity. Therefore, the dynamics of local employability follows the trend of the behavior of the dominant sector.

Through the years in Barrancabermeja is evidence of a tense atmosphere surrounding the hiring of labor by foreign firms coming to Barrancabermeja Ecopetrol (the main source of employment), where in most cases the native staff and the region is displaced by hiring labor from other cities. Because of this disagreement on the part of the population is born a municipal government's initiative to establish general guidelines for a policy to improve the quality of life of the population, guaranteeing the right of citizens to employment in conditions of dignity.

In order to mitigate all the problems and failures that were occurring in recruitment and also to leave these initiatives reflected through regulations, decrees or agreements, on June 6, 2008 in the government of Mr. Carlos Contreras López, entered into force Agreement No. 005-08. With this arrangement has developed some measures designed to support primarily the local workforce, providing skills-training, training for anticipated demand, also as a response to the informal job placement was subject to the city.

* Monograph

** Faculty of Engineering physicomechanical .- School of Industrial and Employers' .- Specializing in Evaluation and Management of projects .- Director: Nestor Raúl Ortiz.- Industrial Engineer

² National Unemployment Average based on national unemployment statistics (DANE).

1. INTRODUCCIÓN

Al año 2010, la ciudad de Barrancabermeja tiene una población en edad de trabajar estimada de 142.320 personas, de las cuales aproximadamente el 11,2%³ que corresponde al promedio nacional se encuentra en desempleo, 15.939 habitantes. La Estructura productiva local está dominada por el enclave petrolero lo que posibilita una vinculación directa e indirecta de la mayoría de la población con esa actividad. Por lo tanto, la dinámica de empleabilidad local sigue la tendencia del comportamiento del sector dominante.

En el último año la industria petrolera del municipio ha incrementado la demanda de mano de obra, como consecuencia del proceso de conversión tecnológica de la refinería y repotenciación de pozos maduros (campo La Cira Infantas), a su vez, como un efecto de esta transformación, se han estimulado otras actividades económicas en los sectores comercio y servicios, las cuales igualmente requieren mayor demanda de personal.

Esta demanda creciente de mano de obra ha ocasionado una preocupación por parte de la administración y el concejo municipal por favorecer prioritariamente la mano de obra local, por lo cual, ha hecho esfuerzos en estructurar una política pública de empleo que permita reducir el nivel de desempleo, mejorando la calidad del recurso humano y brindándole a las empresas la posibilidad de contar con personal competente.

La política pública de empleo en Barrancabermeja a partir del año 2008, ha realizado acciones puntuales en:

³ Desempleo Nacional Promedio con base en estadística de desempleo nacional (DANE).

- Acuerdos con empresarios para priorizar la contratación de la mano de obra local: la Alcaldía Municipal, Ecopetrol y empresas contratistas han acordado aunar esfuerzos y comprometerse en que la principal contratación de estas empresas sea recurso humano calificado de la ciudad.
- Formar y certificar la mano de obra local de acuerdo a las necesidades: inicialmente los empresarios manifiestan sus necesidades de personal a contratar al SPE (Servicio Público de Empleo) y el SENA estructura a partir de esas necesidades programas de formación y certificación, a propósito de mejorar la calidad de las competencias laborales de las personas que deseen participar en las convocatorias que se cuelgan en la plataforma del SPE.
- Fortalecer la plataforma de información del Servicio Público de Empleo: mediante convenios de colaboración se busca mejorar las condiciones de atención, manejo de información, difusión, infraestructura y capital humano, con el fin de proporcionar a la comunidad participación transparente en las convocatorias que realizan las empresas ubicadas en el municipio.

2. ANTECEDENTES

A través de los años en Barrancabermeja se evidencia un ambiente tenso en torno a la contratación de mano de obra por parte de las firmas foráneas que llegaban a Ecopetrol en Barrancabermeja (principal fuente de empleo), donde en la mayoría de las ocasiones el personal oriundo y de la región era desplazado por contratar mano de obra proveniente de otras ciudades, existían dos argumentos básicos por parte de las organizaciones: El primero, que la zona no poseía el personal suficientemente preparado, apto para sus requerimientos; el segundo, la estigmatización sobre la actitud beligerante por parte de la mano de obra local.

Debido a este inconformismo por parte de la población nace una iniciativa del gobierno municipal de establecer los lineamientos generales para una política que mejorara la calidad de vida de la población, garantizando el derecho de los ciudadanos a un empleo en condiciones de dignidad.

En el año 2005 durante la reparación de la planta Demex de la refinería de Barrancabermeja, se registró una explosión y un posterior incendio que ocasionó la muerte de tres personas y dejó varios heridos. Debido a este incidente, quedó en evidencia una realidad que todos murmuraban pero que nadie se atrevía a pronunciar en voz alta: Muchos de los trabajadores que las firmas contratistas vinculaban para las obras en la refinería carecían por completo de experiencia en la industria petrolera; para la mayoría de ellos era su primer ingreso a ese mundo de tanques, teas y plantas, en el mejor de los casos, se trataba de personal con experiencia en soldadura, electricidad o tubería, pero que carecían de formación en HSE⁴ y del aseguramiento de sus competencias laborales, debido a este

⁴ HSE: Health, Safety and the environment (Salud ocupacional, Seguridad Industrial y ambiental).

incidente nace el programa de formación y capacitación por competencias, como iniciativa de Ecopetrol.

Respondiendo a los argumentos de las empresas para no contratar mano de obra local por falta de capacitación, la Regional de Gestión Social de Ecopetrol se dio a la tarea de hablar con los técnicos e ingenieros de los consorcios seleccionados para desarrollar el proyecto de Hidrotratamiento HDT para establecer cuáles serían sus necesidades en materia de personal: Perfiles ocupacionales. Con este mecanismo, se dio inicio a un concepto que es el pilar de la política pública de empleo: “Demanda anticipada”.

Desde el Gobierno Nacional en el año 2004, surge una oportunidad para todas las personas empíricas, que nunca han tenido acceso a centros de formación para el trabajo y que no obstante esta situación, son diestros en sus oficios. Se trata del programa ‘Colombia Certifica’, que es liderado por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y cuyo objetivo es otorgar el reconocimiento a los trabajadores que hayan adquirido habilidades, destrezas y conocimiento y que quieran una certificación de acuerdo con las normas de competencias laborales definidas por el sector productivo. La idea es darles la oportunidad a los colombianos que a partir de la experiencia lograron convertirse en trabajadores competentes, pero que nunca tuvieron la ocasión de asistir a un programa de formación.

La sumatoria de estos elementos, aunada a la buena voluntad de dos entidades como Ecopetrol y el SENA, con sede en la región del Magdalena Medio, dieron paso al primer convenio interinstitucional para trabajar el tema de certificación por competencias laborales, suscrito en 2006, con una inversión de 482 millones de pesos. La Corporación CER fue escogida como operadora de este convenio y desde entonces se encuentra vinculada al proceso.

A pesar de las iniciativas de estas dos organizaciones de mejorar las competencias del personal a contratar, en Barrancabermeja se sumaba otra problemática, en el sentido que los procesos de contratación se hacían mediante dos mecanismos:

- Cuotas asignadas a los líderes comunales (venta de cupos)
- Escogencia del personal que permanencia en las afueras de la empresa, durante días enteros, al rayo del sol, hasta que algún ingeniero se compadeciera de ellos. Es lo que se llama en la zona estar 'pegado a la malla' o 'mallando'.

En el periodo del 2004 a 2007, liderado por el arquitecto Edgar Cote Gravino, se hicieron algunos esfuerzos que contribuyeron a defender o ha beneficiar la mano de obra local. Estos esfuerzos fueron contratos o convenios donde se generaron empleos, como el de las escobitas (barrido de espacios públicos), obras de construcción, capacitaciones a madres cabezas de familia y a desplazados. Aunque se platearon estrategias para fortalecer la mano de obra del municipio y sus competencias, estos programas no se realizaron a partir de normas o acuerdos que garantizaran su continuidad en el tiempo.

Con el objetivo de mitigar toda la problemática y falencias que se estaban dando en materia de contratación e igualmente con el fin de dejar estas iniciativas plasmadas a través de normas, decretos o acuerdos, el 6 de junio del 2008 en el gobierno del Ingeniero Carlos Contreras López, entró en vigencia el acuerdo N° 005. Con este acuerdo se han desarrollado algunas acciones dirigidas ha apoyar primordialmente a la mano de obra local, capacitación por competencias, formación por demanda anticipada; igualmente como una respuesta a la intermediación laboral informal a la que estaba sujeta la ciudad. Se decidió

implementar de manera progresiva un sistema de intermediación laboral a través del Servicio Nacional De Empleo (SNE) antes llamado Servicio Público De Empleo (SPE).

3. MARCO LEGAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE BARRANCABERMEJA

Debido al constante inconformismo por parte de la comunidad de Barrancabermeja por la baja contratación de mano de obra local en las compañías de la ciudad, se comienzan a dar los primeros indicios de la política pública de empleo en el año 1985 a través del acuerdo No. 026, el cual fue emitido por el concejo municipal y estableció la creación del comité de protección al empleo, aún vigente, pero que a través del tiempo no se evidenciaron acciones.

La administración Municipal del Gobierno actual (2008-2011), utilizando como base el artículo 25 de la constitución política de 1991, donde se reconoce el derecho que tiene todo colombiano a trabajar y que la constitución establece la autonomía local y el fortalecimiento de los entes territoriales, a través de la distribución de competencias y recursos de manera descentralizada se comenzó a estructurar el proyecto de acuerdo que llevaba como objeto instaurar los lineamientos de la política pública de empleo de la ciudad.

La Administración tomó como referencia el artículo primero de la Constitución Política de Colombia de 1991 donde se ordena y se profundiza el proceso de descentralización anterior de la constitución de 1986, evolución de descentralización de Colombia que determina la transformación de los municipios en agentes promotores del desarrollo local y en este sentido se hace necesario que todos sus actores, sociales e institucionales, generen esquemas de actuación concertada con el propósito de identificar sus problemas prioritarios y sus alternativas de solución, de tal manera que la planificación y gestión municipal se orienten efectivamente a la satisfacción de las necesidades de la población, pero también al desarrollo local integral. El municipio de Barrancabermeja pensó en transformarse en modelo de actuación y concertación de las organizaciones

representativas de trabajadores, empresarios, inversionistas y todas las fuerzas vivas de la comunidad, involucrando como principal estrategia de desarrollo socio comunitario el aprovechamiento racional del potencial propio del municipio (recursos humanos, económicos, institucionales y culturales) como fuentes generadoras de empleo y desarrollo en el ámbito local.

La constitución y la ley, han otorgado en materia de plantación de desarrollo económico y social de los entes territoriales, en el marco de las competencias, recursos y responsabilidades, que permite a los municipios y en especial a sus entes administradores, dar pasos importantes en el campo de la planificación del desarrollo local, con énfasis en la formulación de políticas sociales, que reconozcan que el desarrollo debe ser integral y coordinado.

El Gobierno Nacional a través de la ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios, definió la reforma a la empleabilidad como herramienta de la política nacional de empleo, la cual establece dentro de sus estrategias el fomento a la empleabilidad a través de acciones dirigidas a la capacitación y recalificación de desempleados a través de la certificación de competencias laborales por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

En la Ley 1150 del 16 de julio de 2007, en su artículo 12, establece que las entidades estatales sometidas a la contratación estatal, dispondrán en los pliegos de condiciones los mecanismos que fomenten en la ejecución de contratos estatales la provisión de mano de obra local o departamental, siempre y cuando se garanticen las condiciones de calidad y cumplimiento del objeto contractual.

En el año 2007 la problemática de la mano de obra local había aumentado y se convertía en el tema más importante en las campañas electorales de los candidatos a la Alcaldía. Con el inicio del Gobierno del Ingeniero Carlos Contreras

se estableció en su plan de desarrollo el programa del **sistema único de empleo** que señalaba la construcción e implementación de una política de generación de ingresos y de la defensa de la mano de obra local.

El Acuerdo No. 005 del 6 de junio de 2008, el cual fue aprobado por el Concejo Municipal y que tiene como principal objetivo la defensa de la mano de obra local, en su artículo No. 1, se acuerda la aplicación de una política pública de empleo de Barrancabermeja en conjunto con organizaciones internacionales, nacionales, públicas y privadas; en la cual se estipula el favorecimiento y defensa de la mano de obra local especialmente de los sectores urbano y rural con mayores índices de desocupación laboral.

De acuerdo a lo determinado en el artículo 3 del acuerdo N° 005 de 2008, se establece la conformación de un comité Municipal de la Política Pública de Empleo de Barrancabermeja quien es el responsable de realizar el seguimiento y control de lo establecido en este acuerdo y de estimular las políticas y programas de empleo en la ciudad, generar ingresos en la población y fomentar la mano de obra local. Este comité se logró consolidar con la firma del decreto N° 223 de 2009.

Decreto 223 de 2009: En su artículo primero se legisla cual debe ser el objeto del comité de política pública de empleo como sigue: Créase el Comité Municipal de la Política de Empleo de Barrancabermeja, como instancia de articulación de la institucionalidad y los diferentes actores civiles, sociales, académicos, económicos y gremiales de la ciudad, con el objeto de realizar la evaluación y seguimiento de la implementación y cumplimiento de la política pública de empleo del municipio de Barrancabermeja, con arreglo a lo establecido por el Acuerdo Municipal No.005 de 2008.

4. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO

Los siguientes son los componentes que constituyen la política pública enmarcada en el acuerdo N° 005 del 2008:

- 1- Sistema de información georeferenciado
- 2- Servicio público de empleo único
- 3- Preferencia de la mano de obra local
- 4- Identificación de fuentes de empleo
- 5- Formación por demanda anticipada
- 6- Estímulos a red de empresas y entidades socialmente responsable
- 7- Cuota población vulnerable
- 8- Estímulos a la organización productiva
- 9- Compensaciones a la comunidad
- 10-Mercadeo de mano de obra local
- 11-Formación teórica, filosófica y psicosocial
- 12-Divulgación y comunicación
- 13-Seguimiento control y evaluación a la política
- 14-Control jurídico
- 15-Control social
- 16-Ciencia, tecnología e innovación

A continuación se describe cada uno de los componentes según el acuerdo N° 005 de 2008;

1. Sistema de información georeferenciado: Elaboración de un sistema de información apoyado en sistemas georeferenciados donde se identifiquen las áreas geográficas de la ciudad (comunas y barrios) así como del área rural (corregimientos y veredas) con mayor niveles de exclusión de la población en

el trabajo. Este componente se desarrollará con el apoyo de la oficina asesora de planeación municipal.

2. Servicio Público de Empleo Único: Se adoptará como único mecanismo válido para la política pública de empleo, generación de ingresos y defensa de la mano de obra local, el servicio público de empleo del SENA, con lo cual se excluirá cualquier otra aplicación de intermediación laboral en el municipio de Barrancabermeja.

Para efectos de su divulgación la alcaldía podrá junto con otras entidades públicas y privadas hacer los convenios y apropiar los recursos que así lo ameriten, a efectos de lograr que todas las entidades, públicas y privadas, adopten el sistema e incluyan en los términos de referencia y en sus minutas de contrato la obligatoriedad de vinculación laboral mediante el software del servicio público de empleo del SENA.

3. Preferencia de la mano de obra local: Aunque la inscripción en software del sistema público de empleo del SENA estará abierto a todos los interesados, conforme lo estipulado en la ley se dará prioridad a la mano de obra local, en cuyo caso se deberán anexar a los documentos exigidos los siguientes anexos:

- Certificado de vecindad, expedido por la junta directiva de la JAC, firmado por el presidente, secretaria y fiscal.
- Fotocopia del SISBEN.
- Certificado electoral del último proceso democrático.
- Copia del recibo de pensión del colegio de los hijos del beneficiario, en caso que los tuviera.

4. Identificación de fuentes de empleo: La administración municipal consolidará un sistema de información que identifique fuentes potenciales de empleo presentes y futuras, que le permita visualizar los nichos en los que, tanto el sector público como privado puedan contribuir en la formación y capacitación de una mano de obra calificada y preparada para atender la oferta laboral presente y futura de mediano y de largo plazo.

Este componente contará con los siguientes elementos:

- El actual sistema de información del servicio público de empleo del SENA.
 - Un análisis de los sistemas de planeación local, plan de desarrollo, plan operativo anual de inversiones POAI, planes comunales y corregimentales, planes de acción comunitarios, el plan de ordenamiento territorial, planes parciales, zonales y planes nacionales que tengan injerencia en nuestra región.
 - Una identificación de los macro-proyectos, tanto públicos como privados de las distintas organizaciones, entidades e instituciones con injerencia en la zona.
5. Formación por demanda anticipada: Con base en la información proyectada de la demanda de la mano de obra, por proyectos y especialidades, y en caso requerirse por su carencia en la zona. Se abrirán cursos de formación en la seccional del SENA en periodos sincronizados de tal forma que se garanticen a las empresas el suministro del recurso humano requerido formado y certificado en sus competencias corto, mediano y largo plazo.
 6. Estímulos a red empresas y entidades socialmente responsables: se convocarán a empresas y entidades públicas y privadas de la ciudad que

quieran formar parte de una red de empresas y entidades “socialmente responsables”, estas serán las encargadas de facilitar la aplicación de la política de empleo, en cuyo caso la Administración Municipal reglamentará la aplicación de incentivos especiales, incluyendo los siguientes:

- Puntajes adicionales al proponente local y a la organización de base
 - Puntajes por gestión social: por inversión social, contrato con población vulnerable mujeres cabeza de familia discapacitados, adultos mayores en etapa productiva y aportes económicos para formación del trabajador igualmente se instara públicamente a la conformación de entidades veedores del proceso, encabezadas por las juntas de acción comunal y juntas administradoras locales, a efectos de lograr un control compartido y permanente.
7. Cuota población vulnerable: Dentro de las extensiones y estímulos a aplicar a las firmas y empresarios que favorezcan esta política de empleo e ingreso, también se debe incluir aquellas que de manera voluntaria vinculen a personas de grupos vulnerables, tales como mujeres cabeza de familia, discapacitados y adultos mayores en etapa productiva.
8. Estímulos a la organización productiva: El municipio de Barrancabermeja también creara incentivos para aquellos contratistas que vinculen en sus obras civiles y/o de prestación de servicios a personas que residen en el barrio y/o comuna objeto de influencia y otro estímulo para emprendimientos u obras con saldo pedagógico.

Para ello se diseñara un sistema de seguimiento y control sobre la contratación, emprendimientos adelantados y personal formado.

9. Compensaciones a la comunidad: Todas las obras públicas o privadas de alto impacto en la ciudad, incluirán una estrategia de relaciones con la comunidad que permitan generar compensaciones justas y así mismo la generación de empleo de manera directa o indirecta a través del apoyo que puedan brindar a programa o proyectos de estas comunidades.
10. Mercadeo de mano de obra local: La administración municipal no solo propenderá por la ocupación de la mano de obra local en proyectos desarrollados en su jurisdicción, sino que, además, buscara los mecanismos para proveer en otras regiones, a nivel nacional e incluso internacional, del recurso humano formado y certificado en Barrancabermeja, no obstante deberá aplicar estrategias para retener el talento formado en Barrancabermeja y que sea estratégico para la dinámica laboral local, como facilidad para acceso a créditos y apoyo en nuevos niveles de formación, en cuyo caso se condicionará el beneficiario a residir en esta vecindad.
11. Formación teórica, filosófica y psicosocial: la presente política diseñará una base teórica y filosófica dirigida a empresas, entidades sin ánimo de lucro, a entidades públicas, líderes comunitarios, periodistas, políticos y demás actores sociales, sobre conceptos modernos que han evolucionado exitosamente en los países desarrollados para generar sociedades más justas como: justicia y equidad, ética empresarial, responsabilidad social, marketing social, capital social y demás conceptos relacionados que permitan de manera contundente generar el compromiso real de las organizaciones, empresas, entidades públicas y actores comprometidos con la política para lograr su verdadero desarrollo y un impacto social contundente. Este componente deberá involucrar universidades, cámara de comercio, entidades sin ánimo de lucro, desarrollo de política de largo aliento en lo atinente a la generación de empleo productivo en la ciudad.

12. Divulgación y comunicación: se diseñará una estrategia de comunicación apoyada en patrocinios que permitan sensibilizar, informar, convocar e incorporar el mayor número de entidades, empresas y actores sociales, para que contribuyan en la implementación de la política. De esta manera crear una imagen corporativa que permita dar identidad social e imagen pública a las empresas y entidades socialmente responsables, permitiendo así tener prelación en la contratación por el impacto social de los proyectos o contratos que se desarrollen. Igualmente se diseñará una estrategia comunicativa preventiva para la inmigración de mano de obra no calificada, a fin de evitar la llegada de personal de otras regiones en cuyo caso se aplicará un sistema de información pública donde se fija de manera clara el tiempo de duración de los trabajos y los perfiles requeridos.
13. Seguimiento, control y evaluación a la política: La política será evaluada en todas sus variables mediante metas e indicadores debidamente verificadas en sus fuentes; el proceso será súper vigilado en cada una de sus fases: antes, durante y después de su ejecución. Así mismo le faculta al Alcalde para crear el comité municipal de la política de empleo, definirá el perfil, calidad y cantidad de sus miembros, el cual debe ser impar y con número no inferior a siete; de igual manera se establecerá un reglamento y medios de reporte periódico y los documentos de reorientación o rectificación en respuesta a los inferiores según indicadores. La responsabilidad del Alcalde es indelegable y presidirá este comité municipal de la política de empleo o su delegado para los actos de convocatoria.
14. Control Jurídico: Además de lo establecido con la legislación colombiana, se establecerá una comisión de seguimiento a la aplicación estricta del acuerdo 002 de 2008, en la cual había obligatoria participación de los organismos de control municipal un delegado departamental y uno nacional, de igual manera

se diseñará un régimen sancionatorio que penaliza las desviaciones o incumplimientos.

15. Control social: Se diseñará un sistema de organización de veedurías ciudadanas para que ejerzan el control social de la política apoyadas y capacitadas por el programa presidencial de control social y las entidades de control como: contraloría, personería, fiscalía, procuraduría, con el fin de garantizar la democratización de la política, los principios de equidad, justicia social e inclusión social de las personas menos favorecidas y/o en condiciones vulnerabilidad.

16. Ciencia, tecnología e innovación: Fomento y apoyo a la formación de calidad de técnicos profesionales, tecnólogos y profesionales. Apoyo institucional y financiero a la formación en maestrías y doctorados, impulso, fomento y apoyo a la investigación en los diferentes niveles. Fomento de la innovación productiva, social e institucional. Todo articulado con la política nacional de competitividad y la política nacional y regional y esfuerzos sociales en ciencia, tecnología e innovación.

Imagen 1. Modelo de Política Pública de Empleo, según el acuerdo N°005-08



MODELO DE POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO

Fuente: Adaptación de la autora del acuerdo N° 005 de 2008.

La anterior imagen ilustra la manera como se interrelacionan los diferentes componentes de la Política, incluyendo la Gerencia o Coordinación del Modelo que se plantea en el artículo 4° del acuerdo⁵.

⁵ Artículo 4°, acuerdo N° 005 de 2008: “Con el fin de lograr una eficiente gestión de la política pública para el empleo, la Administración Municipal designará una gerencia o coordinación general que lidere, oriente y proyecte la política de empleo que se institucionaliza mediante el presente acuerdo, adscrita a la secretaría de Desarrollo Social y Económica”.

4.1. DIAGNOSTICO DEL MODELO DE POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO

La Política de Empleo a partir de la firma del acuerdo N° 005 se ha desarrollado en el marco de tres pilares o componentes principales, que son:

- Formación y certificación por demanda anticipada
- Servicio nacional de empleo (SNE), antes, Servicio Público de Empleo (SPE).
- Defensa de la mano de obra

A continuación se desarrollará de manera conceptual cada uno de los componentes y su aplicación:

Formación⁶ y certificación⁷ por demanda anticipada: Según el acuerdo en el que se enmarca la política pública de empleo el componente de formación por demanda anticipada hace referencia a que “con base en la información proyectada de la demanda de la mano de obra, por proyectos y especialidades, y en caso requerirse por su carencia en la zona, se abrirán cursos de formación en la seccional del SENA en periodos sincronizados de tal forma que se garanticen a las empresas el suministro del recurso humano requerido formado y certificado en sus competencias corto, mediano y largo plazo”⁸.

Durante los tres años de trayectoria que lleva este proceso de formación y certificación por competencias laborales, se cuentan inversiones del orden de

⁶ Formación es un arreglo organizativo en el que diferentes actores concurren con ofertas de formación coordinadas en cuanto a su pertinencia, contenido, nivel y calidad; de modo que, en conjunto, logren un efecto mayor en la elevación de la empleabilidad de los trabajadores al que se lograría actuando separadamente.

⁷ Proceso mediante el cual un organismo investido de autoridad jurídica, certifica por escrito que una persona es competente para desempeñarse laboralmente, según requisitos establecidos en una norma técnica de competencia laboral Colombiana.

⁸ Decreto N° 005 de 2008.

5.250 millones de pesos, aportados a través de alianzas interinstitucionales o convenios⁹ por ECOPETROL S.A., la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja, el SENA y la Corporación CER en calidad de operadora de los convenios.

A la fecha se contabilizan más de 4.400 personas certificadas, el 75% de ellas en el casco urbano de Barrancabermeja y las demás en municipios vecinos como Sabana de Torres, San Vicente y Yondó y los corregimientos de La Fortuna, El Llanito y El Centro, este último estrechamente ligado a la historia petrolera del país, toda vez que el primer pozo productor de crudo en Colombia se encuentra ubicado en su territorio. Se trata del pozo Infantas 2, del cual manó petróleo el 29 de abril de 1918.¹⁰

Para el área de Barrancabermeja se ha trabajado fundamentalmente en las áreas relacionadas con la industria petrolera como es el caso de metalmecánica, soldadura, electricidad, mecánica, instrumentación, andamios y recubrimientos, con los temas de HSE como eje transversal.

El 71% de las personas certificadas por competencias laborales, corresponden al sector de metalmecánica; es decir, pailería, soldadura básica, intercambiadores de calor y acondicionamiento de andamios.

En las demás localidades se ha enfatizado en el tema de servicios como vigilancia, alimentación, camarería, asistencia administrativa, conducción de vehículos livianos, operación de maquinaria pesada y construcción, entre otros.

⁹ A través de convenios interinstitucionales, las diferentes entidades aportan recursos para contribuir al fortalecimiento de la mano de obra. Estos convenios han tenido como operador la Corporación CER.

¹⁰ Información suministrada por la Corporación CER.

De igual forma, en los procesos de formación se han obtenido importantes logros. Con recursos aportados por las firmas contratistas del proyecto de Hidrotratamiento, más de dos mil Barranqueños han participado de los cursos dictados en soldadura, metalmecánica, electricidad, instrumentación, entre otras áreas requeridas por la obra que se desarrolla en la refinería. Las temáticas fueron ajustadas a los requerimientos puntuales de las empresas aportantes.

Para cumplir con los propósitos de formación y certificación por competencias laborales, cuentan con un centro de entrenamiento que posee ambientes de trabajo para formar y certificar en soldadura, trabajo en altura, andamios, electricidad, metalmecánica y lo más novedosa, una planta piloto que modula procesos reales que se viven al interior de la industria del petróleo. Fue desarrollada a partir de elementos que eran considerados desechos por la refinería y que en manos de los instructores y evaluadores del proceso, hallaron vida propia.

A continuación se muestran los resultados de los convenios interinstitucionales a partir del año 2006. Se inicia con este año, ya que fue el primer convenio que se firmó con el objeto de aunar esfuerzos para fortalecer la mano de obra local y disminuir los accidentes en la Refinería de Ecopetrol, a partir de la formación y la certificación por competencias de ciertas labores.

Tabla 1. Número de personas según cursos de formación por convenios antes del acuerdo N° 005-08

CONVENIO DRI 009	
FORMACIÓN	N° DE PERS
LIDERES DE HSE PARA EL SECTOR HIDROCARBURO	70
TOTAL PERSONAS FORMADAS	70
CONVENIO DRI 027	
FORMACIÓN	N° DE PERS
LIDERES DE HSE PARA EL SECTOR HIDROCARBURO	82
TOTAL PERSONAS FORMADAS	82

Fuente: Corporación CER.

Como se evidencia en la tabla N° 1, año y medio antes del acuerdo solo se había formado 152 personas que corresponden, solo al 4% del total de beneficiarios a la fecha. Ver tabla.

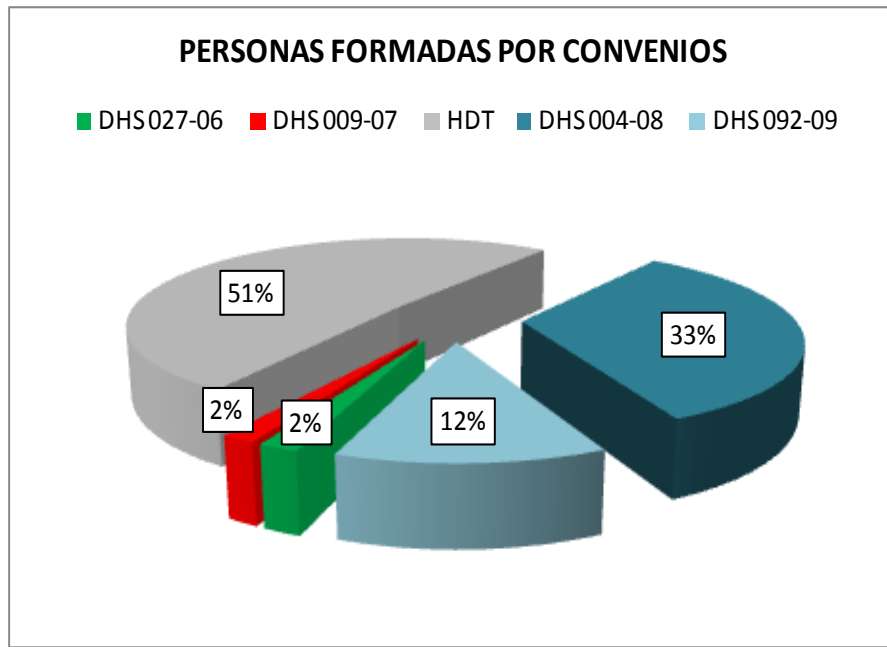
Tabla 2. Número de personas según cursos de formación por convenios.

CONVENIO DHS 004		HDT	
FORMACIÓN	N° DE PERS	FORMACIÓN	N° DE PERS
CONSTRUCCION	60	CURSO BASICO METALMECANICO	449
ORNAMENTACION	28	MEDIO METALMECANICO, TRAZADO Y DESARROLLO, INTERPRESTACION DE PLANOS	206
OPERADOR DE GRUA	19	SOLDADURA EN PLATINA	141
BASICO METALMECANICO	22	SOLDADURA EN TUBERIA	113
MECANICA MOTOS	55	SOLDADURA EN ARGON	121
BASICO CONTROL NUMERICO	75	MECANICA	110
BASICO DE ANDAMIOS	56	ELECTRICIDAD	196
BASICO DE APLICACIÓN DE RECUBRIMIENTOS INDUSTRIALES	26	AISLAMIENTO TERMICO	208
BASICO DE INTERCAMBIADOR DE CALOR	17	INSTRUMENTACION	100
BASICO DE SOLDADURA EN ARGON	49	RECUBRIMIENTO	31
BASICO DE ELECTRICIDAD PUESTA EN TIERRA	56	ANDAMIOS	483
BASICO DE INTERPRETACION DE PLANOS	52	INGLES TECNICO (Interpretación de planos, instrumentación y mecanica)	62
BASICO DE SOLDADURA	81	TOTAL PERSONAS FORMADAS	2.220
MAMPOSTERIA ESTRUCTURAL	34	CONVENIO DHS 092	
METALMECANICO AVANZADO DE MANTENIMIENTO EN EQUIPO ESTATICO	31	FORMACIÓN	N° DE PERS
MECANICA DE BOMBAS	24	METALMECANICA	46
MAQUINARIA PESADA	59	MAQUINARIA PESADA	137
CONDUCTORES AUTOCAR	27	SOLDADURA	26
TRABAJO EN ALTURAS	28	ELECTRICIDAD	91
ANDAMIOS	483	CONSTRUCCIÓN	27
MAQUILLAJE Y PEINADO	22	TUBERIA	43
INTERPRETACION DE PLANOS Y TUBERIA	25	ANDAMIOS	38
CURSO DE ATENCION AL CLIENTE	100	AISLAMIENTO TERMICO	45
TOTAL PERSONAS FORMADAS	1.429	MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS	85
		TOTAL PERSONAS FORMADAS	538

Fuente: Corporación CER.

El convenio 092 desde noviembre de 2009 hasta marzo de 2010 ha logrado formar 538 personas, es decir, el 12% del total de personas formadas con recursos de los convenios interinstitucionales.

Grafica 1. Porcentaje de participación de personas formadas por convenios



Fuente: Corporación CER.

Los resultados se muestran por convenios y no por años debido a que los tiempos de ejecución varían. Inclusive en el año 2008, tres convenios fueron ejecutados durante el mismo periodo.

Es importante mencionar que los cursos de formación y las normas de certificación se seleccionan a partir de los resultados que se obtienen previo diagnóstico que se realiza, si existe la población con la experiencia y la demanda suficiente por parte de las empresas en los oficios donde se requiera la competencia. De esta forma la empresa operante de los convenios garantiza a las empresas que existe la mano de obra local competente.

Los resultados de las personas que se han certificado durante los convenios son los siguientes:

Tabla 3. Número de personas certificadas por sectores como resultado de los convenios.

SECTOR	CODIGO	NORMA	CONVENIOS					TOTAL SECTOR
			DRI 027-06	DRI 009-07	HDT - 07	DHS 004-08	DHS 092-09	
METALMECANICA	290202034	Efectuar Ajustes en Equipos, seleccionar y almacenar materiales de aporte según manuales de Operación y Fabricante	280	855	216	224		1575
	290201093	Ensamblar Laminas, Perfiles y tubos en productos metalicos conforme a especificaciones de fabricacion	192	103	28	51		374
	290201094	Armar intercambiadores de calor siguiendo procedimientos establecidos	38	9		32		79
	2902011095	Armar haces de tubos de intercambiador de calor siguiendo procedimiento establecidos	32	3		0		35
	290201101	Acondicionar Andamios Para Trabajos en Altura según especificaciones Tecnicas				463		463
TOTALES METALMECANICA			542	970	244	770	0	2526
SOLDADURA	290202062	Aplicar soldaduras a platinas de acero al carbon con el proceso SMAW 4G		37	16	51		104
	290202007	Soldar productos metalicos por arco electrico con electrodo revestido (SMAW) 3G	24	35	8	5		72
	290202063	Aplicar soldaduras a tuberias de acero carbono con el proceso SWAW 6G	93	29	18	89		229
	290202050	Aplicar soldadura a productos metalicos (platinas) de acero al carbono con el proceso GTAW 3G		15				15
	290202056	Aplicar soldaduras a tuberias de acero al carbon con el proceso GTAW - SMAW 6G			37	21		58
TOTALES SOLDADURA			117	116	79	166	0	478
MECANICA	280501034	Intervenir mecanicamente las fallas de alineamiento de equipos rotativos según especificaciones tecnicas		62		36		98
	280301031	Intervenir equipos mecanicos de bombeo según especificaciones técnicas				14		14
TOTALES MECANICA			0	62	0	50	0	112
INSTRUMENTACION	290201087	Ejecutar mantenimiento preventivo y correctivo de instrumentación industrial		25				25
TOTALES INSTRUMENTACIÓN			0	25	0	0	0	25
ELECTRICO	280101054	Instalar redes internas de acuerdo con el diseño electrico		91		92		183
	280101055	Comprobar el funcionamiento de la instalacion electrica según normatividad vigente		92		92		184
	280101001	Construccion de sistemas de puesta a tierra requeridas para la proteccion de personas y equipos.				57		57
	280101002	Instalar Sistemas de Iluminación y Exterior según diseño establecido		24				24
TOTALES ELECTRICO			0	207	0	241	0	448
CONSTRUCCIÓN	280301015	Preparar Materiales De Acuerdo Con Las Normas, Planos Y Especificaciones				122		122
TOTALES CONSTRUCCIÓN			0	0	0	122	0	122
MANTENIMIENTO	280501001	Establecer Los Requerimientos Necesarios Para Desarrollar Las Actividades De La orden De Trabajo De Acuerdo Con El Plan De Mantenimiento		20				20
TOTALES MANTENIMIENTO			0	20	0	0	0	20
MAQUINARIA PESADA	270101057	Operar Tractor De Orugas En Explotaciones Mineras De Acuerdo Con El Manual Del Equipo					3	3
	270101054	Operar cargador en explotaciones mineras y obras civiles de acuerdo con el manual del equipo.					2	2
	270101058	Operar motoniveladora en explotaciones mineras y obras civiles de acuerdo con el manual del equipo.					2	2
	270101012	Operar retroexcavadora en explotaciones mineras y obras civiles.					25	25
TOTALES MAQUINARIA PESADA							32	32
TOTAL DE TODOS LOS SECTORES POR CONVENIOS			659	1400	323	1349	32	3763

Fuente: Corporación CER

El sector con mayor demanda en el tiempo en el cual se han ejecutado los convenios es el de Metalmecánica con el 67%, especialmente la norma de Efectuar Ajustes en Equipos con el 42% de las personas certificadas.

Los resultados más recientes de certificación que hacen parte del convenio DHS 004, cuya fecha de liquidación fue noviembre de 2009, registra el 34% de personas certificadas en la norma de acondicionar andamios para trabajo en altura, siendo esta una labor importante entre los oficios que realizan los ayudantes técnicos en las instalaciones de la refinería de Ecopetrol.

Los resultados de los convenios DHS 004 y DHS 092, se lograron con el apoyo del Gobierno municipal, quien aportó dinero para contribuir al cumplimiento de la Política Pública de Empleo. La administración municipal aportó \$461.418.000 en el convenio DHS 004 para el año 2008 -2009 y \$894.512.499 para el convenio DHS 092, que aún se encuentra en ejecución. La administración municipal incrementó su aporte en un 94%, a la vez que se amplió el número de beneficiarios, al incluir los corregimientos de La Fortuna y El Llanito.

Como se ha mencionado, se necesita de un previo diagnóstico para identificar las posibles fuentes de empleo con el fin de determinar los cursos de formación y las normas de certificación por competencias. Esta identificación se ha realizado con el apoyo de la administración municipal, Ecopetrol y el SENA, entidades que hacen parte del actual convenio DHS 092-09, y son asesoradas por la Corporación CER quienes en comités de seguimiento de los diferentes convenios y de acuerdo a la información que maneja cada entidad, se informa de las posibles empresas que entrarían a trabajar en el municipio y la posible demanda de personal que llegaría a requerir para la ejecución de sus labores. Con esta información se procede a realizar el diagnóstico de si existe interés de la comunidad por los diferentes cursos de formación y si existe personal con experiencia en la norma

que se requiere certificar. Reconociendo que aunque las entidades que hacen parte de los convenios tratan en lo mayor posible de suministrar información confiable y a tiempo, no se logra anticipar la demanda con el tiempo de anticipación deseado.

De acuerdo al proceso que se requiere para determinar la formación por demanda anticipada, se necesita de la articulación con dos componentes más del acuerdo que son, el SPE y la Identificación de Fuentes de Empleo. El apoyo del SPE se requiere a la hora de identificar las personas con la experiencia requerida para certificar en determinada norma y como intermediario entre las personas que requieren ocuparse laboralmente y las empresas que requieren contratar personal certificado.

Servicio Nacional de Empleo (SNE), antes Servicio Público de Empleo (SPE): Según lo estipulado en el acuerdo N° 005, el SPE¹¹ “se adoptará como único mecanismo válido para la política pública de empleo, generación de ingresos y defensa de la mano de obra local, con lo cual se excluirá cualquier otra aplicación de intermediación laboral en el municipio de Barrancabermeja. Para efectos de su divulgación la Alcaldía podrá junto con otras entidades públicas y privadas hacer los convenios y apropiar los recursos que así lo ameriten, a efectos de lograr que todas las entidades, públicas y privadas, adopten el sistema e incluyan en los términos de referencia y en sus minutas de contrato la obligatoriedad de vinculación laboral mediante el software del servicio público de empleo del SENA”.

¹¹ El SPE es un servicio que ofrece el estado a través del SENA, que facilita el contacto organizado entre las personas que buscan empleo y las empresas que necesitan personal.

A través de los convenios de colaboración se ha invertido cerca de \$258.700.000¹² en la ampliación de la oficina de SPE y en la contratación de personal para la digitación de hojas de vida y creación de vacantes en la plataforma.

En el caso de las empresas que llegan a la ciudad se ha contado con el apoyo de Carrefour, Éxito, Convenio HDT (CONSORCIO INELECTRA- SCHADER CAMARGO, CONSORCIO ITS, CONSORCIO SANTOS CMI – MORELCO, CONSORCIO MORELCO SCHADER CAMARGO) e ISAGEN, con quienes se ha socializado el modelo de empleo de la ciudad y voluntariamente han solicitado por medio del SPE la creación de vacantes y procesos de certificación para el personal que requieren contratar.

El proceso de inscripciones de hojas de vida en la plataforma del SENA ha tenido algunas dificultades, debido a que, algunas organizaciones sociales o comunales se oponen a que sus afiliados se inscriban en esta plataforma, pues temen perder el empoderamiento sobre la venta de cupos, la intermediación laboral que vienen ejerciendo o no confían en la transparencia del sistema.

En cuanto los empresarios, cada vez mas toman conciencia de la importancia de adelantar procesos de selección transparentes ante la comunidad, aunque esta labor se convierte en algunas ocasiones dispendiosa, dada la complejidad de la plataforma del SENA para realizar este proceso, lo que genera cierto inconformismo ante los procedimientos que hacen complejos y que requieren mayor tiempo.

A través de los medios de comunicación, las diferentes entidades aportantes de los convenios, constantemente están informando a la comunidad sobre los cursos

¹² Dato suministrado por la Corporación CER.

de formación y las vacantes que se abren en la plataforma, lo que hace que acudan masivamente a solicitar su inscripción en el SNE y aumente el número de orientaciones ocupacionales. La divulgación del proceso es uno de los componentes transversales de la política pública, ya que, el mantener informados a la comunidad desestima los rumores y hace que el proceso se legitime y que la misma comunidad ejerza como veedores del proceso.

Defensa de la mano de obra: El objetivo principal del modelo de política pública que se establece a partir del acuerdo N° 005, consiste en favorecer la mano de obra local. Para este fin se estableció que las vacantes que se registren en la plataforma del SENA deben abrirse primero a nivel local siempre y cuando sea una condición del empresario, es decir, que las personas que en sus hojas de vida registren a Barrancabermeja como lugar de nacimiento, residencia, lugar de expedición de la cedula de ciudadanía o que se encuentren sisbenizados en el municipio tendrán la primera opción de postularse a la vacante si cumplen con el perfil requerido, dado el caso que no exista las personas con el perfil solicitado en la ciudad de Barrancabermeja, la vacante podrá ser abierta a nivel de región y luego a nivel nacional.

Con este lineamiento se busca dar prioridad a las personas de la ciudad, aunque esto no ha funcionado del todo, dado que, algunos dignatarios de Juntas de Acción Comunal, elaboraban cartas de vecindad a personas recién llegadas al municipio lo que ha generado diferencias entre algunas comunidades. Sumado a esto, los empresarios que llegaban a ejecutar proyectos en Ecopetrol no estaban contratando personal certificado de la región prefiriendo la mano de obra de sus ciudades de origen, principalmente de Bogotá, Cali y la Costa Atlántica, justificado en la mayoría de ocasiones como personal de confianza.

La Alcaldía Municipal, Ecopetrol y la Corporación CER propusieron a las empresas del proyecto de Hidrotratamiento "HDT" la firma de un documento denominado

'Pacto por la transparencia del empleo, acuerdo piloto de voluntades'. Esta alianza se estableció sobre la base de las siguientes consideraciones generales:

En los considerandos del pacto firmado por cuatro consorcios, el Gerente de la Refinería, el Alcalde Municipal y la Subdirectora del SENA, mencionan la necesidad de establecer de manera progresiva un proceso de intermediación laboral en el municipio, a través del SPE, el cual tendría por objetivo asesorar de manera gratuita y permanente a los empresarios, en la búsqueda de personas idóneas para las respectivas vacantes de acuerdo a los requerimientos de cada empresa y a las necesidades del municipio.

Dentro del pacto se establecieron compromisos por las partes, los cuales consisten en articular la demanda de mano de obra del proyecto HDT con la oferta laboral inscrita en el Servicio Público de Empleo del SENA, previo cumplimiento de los perfiles requeridos por parte de los empresarios. Para este fin, la Alcaldía Municipal, Ecopetrol y el SENA colocaron a disposición los recursos del Convenio DHS 004-08, que se encontraba en ejecución en la fecha de firma del pacto. Posterior a la firma del pacto los consorcios participantes tomaron la decisión de firmar el convenio HDT por una suma de \$491.677.600, para la formación del personal que en ese momento se encontraba laborando al interior de los consorcios.

Los resultados de dicho convenio fueron buenos más no los deseados, ya que el proyecto de Hidrotratamiento contrató el 70% de la mano de obra local, aunque seguían prefiriendo a la mano de obra que traían de sus ciudades de origen: Bogotá, Cali y la Costa Atlántica.

La siguiente tabla ilustra los resultados del pacto por el empleo.

Tabla 4. Procedencia del personal contratado por los consorcios del proyecto HDT

PROCEDENCIA DE LAS PERSONAS CONTRATADAS POR HDT			
EMPRESAS	TOTAL PERSONAS CONTRATADAS	PERSONAS DE BCABJA	PORCENTAJE
ITS	2.611	1.843	71%
SANTOS CMI MORELCO	142	88	62%
CISC	612	431	70%
TOTAL	3.365	2.362	70%

Fuente: Corporación CER

Aunque el modelo de política pública de empleo planteado a partir del acuerdo N° 005, está definido por la articulación de 16 componentes, existen en la actualidad componentes que aún no se han desarrollado, como la elaboración de un sistema de georeferenciación de la mano de obra, la conformación de una red de empresas y entidades “socialmente responsables”, las extensiones y estímulos a contratistas que contraten mano de obra local que haga parte de grupos vulnerables; y otros en los que se han realizado algunos esfuerzos como el mercadeo de la mano de obra local a nivel nacional e internacional, la formación teórica, filosófica y psicosocial dirigida a empresarios y comunidad en general apoyado por las instituciones educativas y la Cámara de Comercio.

Finalmente, el modelo de política pública que se viene desarrollando hasta el momento por parte de la Administración Pública se encuentra reflejado en la siguiente imagen:

Imagen 2. Modelo de Política Pública según lo desarrollado



Fuente: Autor.

5. ALCANCES Y LIMITACIONES

5.1. ALCANCES

- Los habitantes y las empresas en Barrancabermeja se encuentran en proceso de reconocimiento de la plataforma del SENA, como único sistema de información de empleo.
- Desde la firma del acuerdo los habitantes de Barrancabermeja han venido mejorando sus competencias laborales, esto debido al apoyo del SENA como entidad formadora y certificadora en diferentes áreas.
- Con información previa de las empresas como Carrefour, Éxito, ISAGEN, empresas contratistas de Ecopetrol, en Barrancabermeja se ha logrado ejecutar el modelo que propone el acuerdo, arrojando buenos resultados en el número de personas formadas y contratadas por estas, aunque no se ha realizado seguimiento del estado de vinculación del personal, ni el registro de procesos similares.
- Se ha logrado concretar la formación y certificación de mototaxistas y la vinculación de algunos de ellos a las empresas, lo que indica que hay necesidad de aunar esfuerzos para seguir incluyendo las personas objetivo del acuerdo como son la población vulnerable, desplazados, madres cabeza de familia, entre otros. Aunque se desconoce el dato exacto de las personas que han logrado ser beneficiadas.
- La administración municipal está adelantando gestiones, para ampliar la oferta de procesos de formación de técnicos para la comunidad Barranqueña y de

igual forma está consolidando convenios institucionales, para realizar intercambios de mano de obra competente a nivel nacional e internacional. Para este fin, la administración dispuso recursos económicos para la adecuación de un centro de entrenamiento para las personas a formar.

5.2. LIMITACIONES

- El Servicio Nacional de Empleo, es de carácter gratuito e indiscriminado y no requiere de intermediarios. Por su condición de la no discriminación de la mano de obra sea cual sea su procedencia, legalmente, es evidente que a través de esta herramienta el proceso de escogencia preferencial de mano de obra local está limitado, y a su vez estaría a merced de la voluntad del empresario, quien puede solicitar al SENA los filtros sobre las referencias de las personas a postularse.
- Es importante resaltar que aunque la administración municipal ha hecho esfuerzos sobre la divulgación de las vacantes y procesos de formación y certificación, aún la comunidad no cuenta con el pleno conocimiento de la existencia de la política pública de empleo, sino solo de algunos componentes de ésta, lo que ha generado inconformismo en la comunidad, desconocimiento de las oportunidades y ausencia de veeduría sobre la política establecida.
- De acuerdo al Art. 4 del acuerdo 005 de 2008, la “Administración Municipal designará una gerencia o coordinación general para lograr una eficiente gestión de la política pública de empleo”, a la fecha no existe este cargo en la administración municipal, algunos funcionarios asumen parcialmente las actividades coyunturales del modelo, apoyados en la coordinación del convenio de competencias laborales, del cual hace parte la alcaldía, lo que ha generado

distorsiones, debido a que la comunidad asume que el operador del convenio es el responsable de la ejecución y resultados de la política pública de empleo.

- Según el componente No.3 del acuerdo 005 de 2008, que hace referencia a la preferencia de mano de obra local y se establecen los criterios para determinar si una persona es local o foránea, se evidencia que el modelo tal cual está diseñado puede ser sujeto de manipulación por parte de las personas, al querer demostrar que son de Barrancabermeja; sumado a esto se considera que el tiempo que está estipulado para conceder el título de ciudadanía, 6 meses, no es representativo teniendo en cuenta que la coyuntura laboral que se está presentando permite la llegada de numerosas personas de otras regiones lo que hace que aumente el número de personas que tenga que beneficiar la política.
- Las empresas desconocen el funcionamiento de la política pública, sus componentes, y el manejo de la plataforma, lo que ha generado inconformismo y apatía a la implementación del sistema en sus procesos de selección de personal, dado que, el proceso para ellos requeriría de mayor tiempo y complejidad.
- Al finalizar los procesos de selección realizados a través de la plataforma, no existe un responsable que asuma el seguimiento al personal que fue seleccionado, es decir, no se tiene información de parte del empresario sobre la persona seleccionada, si cumple con el perfil, si cumple con las expectativas del empresario o si el empresario ha cumplido con las expectativas del empleado; de igual forma, cuando las personas no son seleccionadas por parte de las organizaciones. El SENA como operador de la plataforma no es constante en el seguimiento a las respuestas de los empresarios a las

personas postuladas, es decir, los resultados de los procesos de selección no son revelados a los aspirantes, lo cual hace que el proceso pierda credibilidad o confusión ante muchas personas al no conocer que aconteció con su postulación.

- Aunque los resultados en cuanto a certificación y formación por competencias han sido buenos y han cobrado importancia en la ciudad es significativo resaltar que existen otros aspectos importantes para crear recurso humano competente de calidad, es decir, ampliar la formación en conceptos éticos, competencias comunicativas, manejo de recurso humano, legislación laboral, entre otros temas.
- El modelo exige una demanda anticipada con el fin de mejorar los perfiles de las personas de la ciudad, no todos los casos han sido exitosos en el tema de formación y certificación de los habitantes de la ciudad, debido a la falta de articulación y el intercambio de información entre las entidades que conocen anticipadamente las obras o proyectos que se van a realizar en la ciudad.
- Aunque la política está definida por la administración municipal no existe un esfuerzo constante y articulado con las distintas entidades en cuanto el seguimiento y control de lo establecido en el acuerdo.
- Después de dos años, aún no se ha consolidado el sistema de georeferenciación lo que ha ocasionado que no se dé total cumplimiento a uno de los principales componentes de la política de empleo, el cual es la identificación de las zonas con mayor exclusión laboral, lo que podría permitir la priorizaciones según necesidades.

- El sistema Nacional de Empleo único, tal cual como se definió en el acuerdo no ha sido el único medio utilizado por las empresas que desarrollan sus actividades en la ciudad, por tanto, sigue habiendo intermediación laboral informal a pesar que se ha logrado aumentar el uso de la plataforma.

6. EVALUACIÓN DE LOS ALCANCES Y LIMITACIONES

Con el fin de determinar cual es el nivel de cumplimiento de la política pública de empleo, se establecieron los siguientes niveles:

Tabla 5. Niveles de cumplimiento.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	
0	No se han realizado acciones
1	Cumple parcialmente y no ha generado impacto
2	Se ha realizado acciones parcialmente y ha generado algún
3	Cumple plenamente pero no ha generado impacto
4	Cumple plenamente y sí ha generado impacto

Fuente: Autor.

A continuación se muestra el nivel de cumplimiento en el que se encuentra cada uno de los componentes del modelo de política de empleo estructurado en el acuerdo N° 005. Para mayor claridad, la evaluación realizada a cada uno de estos componentes se basó en la información suministrada a través de entrevistas con actores que tuvieron incidencia directa en la elaboración del acuerdo y que actualmente participan en la ejecución de algunos de los componentes definidos.

Tabla 6. Evaluación de cumplimiento de la Política Pública de Empleo, según acuerdo N° 005-08.

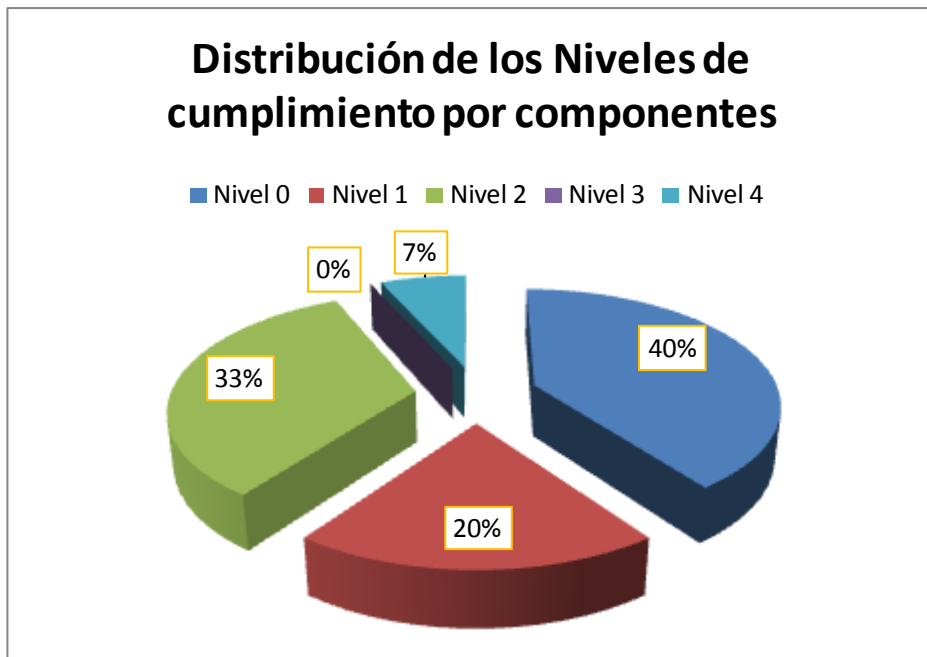
COMPONENTES	VALORACIÓN NIVEL DE CUMPLIMIENTO					RESULTADO POR COMPONENTES
	0	1	2	3	4	
Sistema de Información georeferenciado	X					0
Servicio Público de Empleo Único			X			2
Preferencia de la mano de obra local			X			2
Identificación de fuentes de empleo		X				1
Formación por demanda anticipada			X			2
Estímulos a red empresas y entidades socialmente responsable	X					0
Cuota población vulnerable	X					0
Estimulos a la organización productiva	X					0
Compensaciones a la comunidad					X	4
Mercadeo de mano de obra local			X			2
Formación teorica, filosofica y psicosocial		X				1
Divulgación y comunicación			X			2
Seguimiento, control y evaluación a la política	X					0
Control jurídico	X					0
Control social	X					0
Ciencia, tecnología e innovación		X				1
PROMEDIO GENERAL DE CUMPLIMIENTO						1,1

Fuente: Autor.

A partir de la información suministrada y los diferentes niveles de cumplimientos planteados se concluye, que en términos generales el nivel de cumplimiento del acuerdo de la política Pública de Empleo se encuentra ubicado en el nivel 1, es decir, Cumple parcialmente y no ha generado impacto.

En la gráfica N°2 se evidencia la existencia de siete componentes en los cuales no se han realizado acciones, es decir, el 40% del modelo no está funcionando aún, lo que argumenta la principal limitante de la política, dado que, a la fecha no se ha definido una gerencia o administración del modelo que vele por el cumplimiento y articulación de éste en su totalidad.

Grafica 2. Distribución de los niveles de cumplimiento por componentes.



Fuente: Autor.

7. CONCLUSIONES

- ✓ Por iniciativa del gobierno municipal se estructuró el acuerdo N° 005 -08, línea base de la Política Pública de Empleo. A la fecha este acuerdo presenta 7 componentes, que corresponde al 40% del total de componente que aun no se han implementado.
- ✓ Antes de realizar los respectivos ajustes que requiere el modelo, se hace necesaria la inmediata reglamentación por parte de la administración municipal de los incentivos tributarios de los que se pueden ver beneficiadas las empresas y entidades socialmente responsables con la política pública de empleo.
- ✓ El Gobierno municipal ha realizado esfuerzos e inversiones en el tema de formación y certificación en los últimos dos años lo que ha permitido mejorar las hojas de vida de las personas que se requieren para mano de obra no calificada.
- ✓ El modelo propuesto a partir del acuerdo N°005-08, presenta falencias al no tener una gerencia o coordinación que vele por el funcionamiento y articulación de los componentes que lo estructuran.
- ✓ Con la eficiente gestión de la coordinación para obtener información oportuna de las contrataciones o proyectos que se avecinan, permitiría anticiparse a las necesidades que se requieren en materia de suministros, insumos y mano de obra. Para esto es de vital importancia la articulación y colaboración en el suministro de información verídica de las diferentes instituciones públicas competentes, como son la Curaduría, Cámara de Comercio, Planeación

Municipal, entre otras. Con el modelo de demanda anticipada que está planteado en la política pública de empleo no solo se verían beneficiadas las personas en materia de formación y certificación sino también, ésta puede llegar a ser una herramienta muy útil para las empresas de la ciudad, debido a que las empresas inversoras no solo requieren mano de obra sino también insumos, materias primas y servicios, por ende, las empresas de la ciudad pueden igualmente desempeñar un papel importante como proveedoras.

8. RECOMENDACIONES

- La oficina de Planeación Municipal debe adelantar con urgencia el censo que permita la recopilación de información sobre la georeferenciación, para a partir de ello ejecutar el re-direccionamiento de la política hacia la población más vulnerable.
- Es importante la asignación por parte de la administración municipal de un funcionario o equipo de trabajo que ejerza la coordinación o gerencia de la política pública que se planteó en el acuerdo, si no existe este funcionario, el gobierno deberá asignar la contratación a una entidad que asuma esta responsabilidad.
- El acuerdo plantea que el sistema público de empleo, hoy sistema nacional de empleo, sea el único intermediario en materia de oferta y postulación de vacantes, se recomienda que la coordinación y gerencia del modelo, pueda tener control y seguimiento de la información que se intercambia en la plataforma, es decir, que se pueda validar la información suministrada por las personas que se postulan a la plataforma, y así dar cumplimiento al principal objeto de la política, la preferencia de la mano de obra local.
- Se considera importante el replanteamiento de los requisitos que se necesitan para hacer la validación sobre la mano de obra local, dado que, al no tener claridad y certeza de las condiciones se incurre, en generar desinformación e inconformismo en la comunidad.

- Se recomienda mayor compromiso en cuanto a la articulación de las diferentes entidades públicas y privadas, para poner en marcha el desarrollo de cada uno de los componentes de la política pública de empleo.
- La coordinación o gerencia debe realizar esfuerzos en el desarrollo de estrategias de comunicación asertivas con el fin de que la comunidad Barranqueña conozca en qué consiste la política pública de empleo, que se está haciendo, y que a partir de esta contribuyan con la defensa y se conviertan en agentes veedores del modelo.
- La coordinación o gerencia debe convocar y vincular a la política pública de empleo, a las empresas locales, nacionales e internacionales, con el fin de conformar una red empresarial que permitiría la articulación y el fortalecimiento interinstitucional para favorecer la mano de obra local y el intercambio de información.
- Para garantizar que la mano de obra local sea competente no solo se requiere la formación técnica. Se sugiere ampliar la formación en ética, relaciones interpersonales, legislación laboral, herramientas de comunicación e idiomas, con el fin de proporcionar seres íntegros que fortalezcan el desarrollo de las organizaciones en las cuales ingresan a laborar.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, Decreto N° 223 de 2009: por el cual se crea y conforma el Comité Municipal de Política Pública de Empleo para Barrancabermeja. Barrancabermeja, 2009.
- ❖ CONCEJO MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, Acuerdo N°005-08: Por el cual se establece la Política Publica de Empleo, generación de ingresos y defensa de la mano de obra Barranqueña. Barrancabermeja, 2008.
- ❖ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991, El Pueblo de Colombia, <http://www.banrep.gov.co/regimen/resoluciones/cp91.pdf>
- ❖ CORPORACIÓN CER, Informes de actividades: Convenio DHS 004-08. Barrancabermeja, 2008 – 2009.
- ❖ CORPORACIÓN CER, Informes de actividades: Convenio DHS 092-09. Barrancabermeja, 2009 – 2010.
- ❖ CORPORACIÓN CER, Informes de actividades: Convenio DRI 009-07. Barrancabermeja, 2007 – 2008.
- ❖ CORPORACIÓN CER, Informes de actividades: Convenio DRI 027-06. Barrancabermeja, 2006 – 2007.
- ❖ CORPORACIÓN CER, Informes de actividades: Convenio HDT. Barrancabermeja, 2008 – 2009.
- ❖ PÁGINA WEB DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, www.dane.gov.co
- ❖ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, www.sena.edu.co