

**FORMULACIÓN PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPAL PARA
EL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA**

CLAUDIA BIBIANA VILLATE NOGUERA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE INGENIERIAS FÍSICO-MECANICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES
BUCARAMANGA
2013**

**FORMULACIÓN PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPAL PARA
EL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA**

CLAUDIA BIBIANA VILLATE NOGUERA

**Monografía de Grado para optar al título de
Especialista en Evaluación y Gerencia de Proyectos**

Director

DANIEL AUGUSTO BARRAGÁN SANTOS

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE INGENIERIAS FÍSICO-MECANICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES
BUCARAMANGA
2013**

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y darme las fuerzas para seguir adelante y no desvanecer en los problemas que se presentan en el camino, enseñándome a encarar las adversidades sin nunca desfallecer en el intento.

A mis padres que me han acompañado en mi vida para lograr mis sueños, siempre estando ahí, motivándome y apoyándome incondicionalmente todo el tiempo.

INDICE

INTRODUCCION	10
1. DESCRIPCION DEL PROYECTO SISTEMA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA	12
1.1. ANTECEDENTES Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2. SISTEMAS DE GESTION	16
1.3. SISTEMAS DE GESTION POR RESULTADOS	20
1.4. SISTEMA DE GESTION MUNICIPAL LABORAL	21
2. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL.....	24
2.1. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO A NIVEL INTERNACIONAL	24
2.2. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN COLOMBIA	32
3. DIAGNOSTICO Y PROBLEMÁTICA DEL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA.....	38
4. ESTUDIO LEGAL	42
4.1. MARCO CONSTITUCIONAL	42
4.2. MARCO LEGAL.....	46
4.3. PROCEDIMIENTO LEGAL DEL SISTEMA.....	50
4.4. MARCO NORMATIVO	53
5. ESTUDIO DE MERCADO	54
5.1. ESTRUCTURA DE ANÁLISIS	54
5.2. ANÁLISIS DE LA DEMANDA.....	58
5.3. ANÁLISIS DE LA OFERTA.....	63
6. ESTRUCTURA Y ACCIONES ENCAMINADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA.....	74
7. CONCLUSIONES.....	93
BIBLIOGRAFIA	

LISTA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1: ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS POR ECOPETROL-BARRANCABERMEJA .	16
ILUSTRACIÓN 2: PROCESO SISTEMA DE GESTIÓN.....	17
ILUSTRACIÓN 4: TASAS DE EMPLEO 2007,2010 Y 2012	31
ILUSTRACIÓN 5: ESTRATEGIAS UTILIZADAS EN BARRANCABERMEJA.....	41
ILUSTRACIÓN 7: SECTORES COMPETITIVOS EN LA CIUDAD	60
ILUSTRACIÓN 9: NIVEL DE FORMACIÓN SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	62
ILUSTRACIÓN 10: ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL 2011	65
ILUSTRACIÓN 11: TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN A NIVEL NACIONAL	68
ILUSTRACIÓN 12: TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN BARRANCABERMEJA	69
ILUSTRACIÓN 13: TASA DE OCUPACIÓN POR EDAD Y SEXO BARRANCABERMEJA	70
ILUSTRACIÓN 14: TASA DE OCUPACIÓN POR NIVEL EDUCATIVO BARRANCABERMEJA	71
ILUSTRACIÓN 15: SISTEMA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO	74
ILUSTRACIÓN 16: MAPA DE LA ESTRATEGIA	86

RESUMEN

TITULO: FORMULACIÓN PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPAL PARA EL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA *

AUTOR: CLAUDIA BIBIANA VILLATE NOGUERA**

PALABRAS CLAVES: EMPLEO, PROCESO, ADMINISTRACIÓN, NORMATIVIDAD, OFERTA Y DEMANDA, BARRANCABERMEJA.

DESCRIPCIÓN O CONTENIDO:

Barrancabermeja se ha convertido en un imán de oportunidades laborales por la refinería y los pozos de producción, debido a los salarios manejados en el sector las personas prefieren no tomar ningún empleo hasta ser llamados por Ecopetrol o algún contratista, sin importar que solo trabajen cuatro meses al año, cerrándose a oportunidades laborales más estables por menos salario. Es tal la especulación que se ha presentado en el mercado que la gente paga por laborar al menos un mes dentro del campo, por lo cual, se crea un ambiente de ilegalidad de asociaciones que pretenden agrupar a personas que tengan perfiles en el área los cuales debilitan la institucionalidad, sin tener en cuenta el nivel educativo ni los riesgos que se asume en el sector.

Debido a la preocupación del Gobierno Local nace El Sistema de Gestión Municipal para el Empleo, el cual, se enfoca en la búsqueda de alternativas y herramientas que ayuden a la erradicación de las dificultades que a nivel local se presentan, mediante el estudio de la economía y los potenciales del municipio, involucrando como referencia la normatividad nacional, los acuerdos internacionales, y las experiencias de otras naciones que han podido dignificar las condiciones de vidas de sus habitantes.

En su calidad de proyecto público, buscará alcanzar un impacto sobre la calidad de vida de la población, caso concreto la administración del empleo en la ciudad, el promotor de este proyecto, es la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja y se encuentra planteado en el Plan de Desarrollo 2012-2015 Ciudad Futura.

Esta comprendido por un conjunto de etapas basadas en la gerencia administrativa relacionadas entre ellas, con el fin, de realizar un proceso continuo, que permita trabajar de manera ordenadamente el tema laboral para lograr mejores resultados y avanzar en el empleo digno y la calidad de vida de los ciudadanos.

*Monografía

**Facultad de Ingenierías Físico-Mecánicas. Especialización en Evaluación y Gerencia de Proyectos. Director: Daniel Augusto Barragán Santos

ABSTRACT

TITLE: FORMULATION FOR MUNICIPAL MANAGEMENT SYSTEM FOR USE IN THE MUNICIPALITY OF BARRANCABERMEJA*

AUTHOR: CLAUDIA BIBIANA VILLATE NOGUERA**

KEYWORDS: EMPLOYMENT, PROCESS, MANAGEMENT, REGULATIONS, SUPPLY AND DEMAND, BARRANCABERMEJA.

DESCRIPTION OR CONTENT:

Barrancabermeja has become a magnet of employment opportunities for the refinery and production wells, because salaries in the sector managed people prefer not to take any job to be called by Ecopetrol or a contractor, regardless of work only four months a year , closing more stable job opportunities for less pay . Such is the speculation that has arisen in the market that people pay for labor at least a month in the field, which creates an atmosphere of illegality of associations that seek to bring together people who have profiles in the area which weak institutions, regardless of educational level and risks assumed in the sector.

Because of concern arises Local Government Municipal Management System for Employment, which focuses on the search for alternatives and tools to help eradicate the difficulties presented locally by the study of economics and potential of the municipality, involving reference to national regulations, international agreements, and the experiences of other nations that have been dignified conditions of life of its inhabitants.

As a public project seek to have an impact on the quality of life of the population, case management jobs in the city, the developer of this project is the Municipality of Barrancabermeja and is raised in the Plan Future City Development 2012-2015.

This comprised of a set of stages based on related administrative management including, in order, to make a continuous process that allows work so neatly labor issues to achieve better results and advance the decent work and quality of life of citizens.

*Monograph

**School of Mechanical Engineering. Evaluation and Project Management Specialization. Director: Daniel Augusto Barragán Santos

INTRODUCCION

El desarrollo de este trabajo pretende estudiar, exponer y profundizar todo lo relacionado con la formulación del Sistema Municipal para el Empleo. Para ello es necesario inicialmente y para la comprensión completa del texto realizar un recorrido por la historia partiendo de lo internacional hasta llegar a lo local, esto para analizar distintas corrientes que permitan construir un concepto en la evolución de esta.

Así mismo, el interés por esta temática proviene, primero, de la oportunidad de poder interrelacionarme entre la política pública de gestión de empleo y algunos sectores del municipio, segundo, generar una solución a una necesidad expuesta a través de los tiempos.

Seguido de esto, es un tema del que cotidianamente se habla e involucra permanentemente todos los habitantes, generando un efecto socioeconómico como el desempleo, un flagelo que afecta a miles de ciudadanos.

La palabra empleo, importante en la vida diaria de los hombres es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada).

El Sistema Municipal para el Empleo se enfoca en la búsqueda de alternativas y herramientas que ayuden a la erradicación de las dificultades que a nivel local se presentan, mediante el estudio de la economía y los potenciales del municipio, involucrando como referencia la normatividad nacional, los acuerdos

internacionales, y las experiencias de otras naciones que han podido dignificar las condiciones de vidas de sus habitantes.

En Colombia se han trazado directrices orientadas hacia la misma búsqueda, replicadas municipal y departamentalmente, que pretenden resolver problemas básicos en el campo de la salud, nutrición, educación, debido a que una gran mayoría de personas que a través de la historia no han tenido la oportunidad de un empleo constante o ingresos estables.

La Política Pública en el Sistema Municipal para el Empleo, es la herramienta que a través del Estado, los ciudadanos ven como una opción para acabar con la desigualdad laboral a través de la inclusión al mercado valorando la mano de obra de acuerdo al desarrollo del conocimiento, la formación intelectual y las capacidades de los individuos.

Es de sumo interés, recopilar tanta información desconocida y aprender de un tema que a simple vista parece sencillo pero en su profundidad es un tema con tantas aristas que se vuelve complejo, históricamente esta como necesidad desde los inicios del hombre priorizando la necesidad de subsistir, de obtener y satisfacer sus necesidades, originando en el hombre inquietud por empezar a diseñar métodos y estrategias enfocadas al mejoramiento de la calidad de vida y por ende generando empleo.

La metodología aplicada en el avance del trabajo (DOCUMENTAL) solo pretende ampliar el concepto acerca de todo lo que abarca y dimensiona el Empleo, teniendo como objetivo la formulación de un sistema que se ajuste a las necesidades en Barrancabermeja.

1. DESCRIPCION DEL PROYECTO SISTEMA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA

1.1. ANTECEDENTES Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El año 2006 se inició en Barrancabermeja un proceso para aumentar el nivel de desempeño de los trabajadores, a través del programa 'Colombia Certifica'. Con base en la metodología de certificación por competencias laborales, bajo el liderazgo del SENA y con el apoyo de Ecopetrol arrancó este proyecto que hoy en día ya cuenta con el respaldo de las alcaldías de la región y ha beneficiado a más de 3.000 personas que, aunque contaban con la experiencia y el conocimiento en sus áreas técnicas, carecían de un documento que avalara dicha trayectoria.

Además de los procesos de certificación, se dio paso a la formación, teniendo siempre en cuenta que los beneficiarios sean personas con experiencia en las áreas escogidas. Todo lo anterior bajo el concepto de la 'demanda anticipada'. Antes de proceder con un curso de formación o una certificación, se analizaba la demanda laboral de la región para enfocar los recursos de manera apropiada y evitar falsas expectativas en la población. Las áreas técnicas en las que se ha trabajado en el ámbito regional son metalmecánica, soldadura, electricidad, construcción, maquinaria pesada y aislamiento térmico, entre otras; de igual forma se han desarrollado procesos en áreas relacionadas con servicios como camarería, alimentación, vigilancia, conducción de vehículos, asistencia administrativa, entre otras.

En el año 2008, el Concejo Municipal de Barrancabermeja aprobó el Acuerdo 005, a través del cual se hace institucional la 'POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO', para defender la mano de obra local que se encuentra capacitada y

evitar la intermediación laboral. Con este acuerdo también se dio vida al Comité de Política Pública de Empleo, integrado por trece personas representantes del Concejo, los gremios, la academia, las JAC y JAL, el Ministerio de Protección Social, los sindicatos, Ecopetrol y el SENA.

En el año 2010 comenzó a gestarse un proceso liderado por Ecopetrol, la Alcaldía de Barrancabermeja, la Gobernación de Santander, el PDPMM y la Diócesis de Barrancabermeja, denominado Gran Acuerdo Social Barrancabermeja Ciudad Región 100 años. Se definieron seis (6) pilares para trabajar: Talento humano, cultura ciudadana, fortalecimiento de la economía, infraestructura para la sostenibilidad, fortalecimiento institucional y familias como eje de desarrollo. De manera paralela surgió un trabajo interinstitucional denominado **ALIANZA PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**, cuyo objeto es “Desarrollar y ejecutar una estrategia para la formación de talento humano, en Barrancabermeja y su área de influencia, encaminada a preparar integralmente personas competentes y certificadas en las diversas especialidades bajo estándares nacionales e internacionales para la industria petrolera y otras industrias de tal forma que le permita ser altamente competitivo. La estrategia de formación, la cual se encuentra en proceso de formación se enfoca en el fortalecimiento del proyecto de vida, el núcleo familiar y el entorno del beneficiario para su crecimiento humano”. Uno de los principales valores agregados de este proceso es la ‘formación humana’ que, bajo el liderazgo de la Diócesis de Barrancabermeja trabaja módulos como ética, valores, familia, comunicación asertiva y liderazgo. El objetivo de este programa es formar un ciudadano que sea honesto, tolerante, con arraigo por su tierra, responsable y respetuoso por la vida, todo, en un contexto de familia. Ecopetrol, Alcaldía de Barrancabermeja, Gobernación de Santander, SENA y UTS.

De igual forma, mediante el trabajo interinstitucional mencionado se creó el Observatorio del Mercado Laboral bajo el liderazgo del Centro de Estudios

Regionales del Magdalena Medio - CER que busca Desarrollar un sistema de información sobre el mercado laboral en Barrancabermeja que permita dimensionar el fenómeno del trabajo de manera integral, con el propósito de constituirse en una herramienta de consulta para facilitar la toma de decisiones. A la fecha se han elaborado y divulgado 9 boletines al igual que una encuesta de hogares que permitió dimensionar la problemática del mercado laboral en Barrancabermeja.

Por lo cual se abre la necesidad dar una continuidad al proceso, en áreas diferentes a las relacionadas con la industria del petróleo , más aún cuando la ciudad tiene ante sí macro proyectos de influencia para Barrancabermeja como lo son : ruta del sol, corredor fluvial Rio Magdalena, la vía Yuma, corredor vial Cúcuta-Bucaramanga-Barrancabermeja-Remedios, Proyecto Hidrosogamoso, proyecto de modernización de la refinería de Barrancabermeja PMRB, el ferrocarril del carare, la transversal de las américas, entre otros; ante esta oferta de proyectos en la ciudad y la región del Magdalena Medio, se requiere mejorar el desempeño del talento humano local y regional, lograr además un progreso en las condiciones de calidad de vida de la población.

El impacto de la industria petrolera que cobija la región, más las expectativas de los nuevos proyectos a desarrollar ha convertido a Barrancabermeja en una ciudad con oportunidades laborales y mejoramiento de la calidad de vida.

La ciudad se ha convertido en un imán de oportunidades laborales por la refinería y los pozos de producción, debido a los salarios manejados en el sector las personas prefieren no tomar ningún empleo hasta ser llamados por Ecopetrol o algún contratista, sin importar que solo trabajen cuatro meses al año, cerrándose a oportunidades laborales más estables por menos salario. Es tal la especulación que se ha presentado en el mercado que la gente paga por laborar al menos un mes dentro del campo, por lo cual, se crea un ambiente de

ilegalidad de asociaciones que pretenden agrupar a personas que tengan perfiles en el área los cuales debilitan la institucionalidad, sin tener en cuenta el nivel educativo ni los riesgos que se asume en el sector.

Sin embargo, el desplazamiento de mano de obra a la ciudad produce una población flotante que actualmente se encuentra en el 25% aumentando la cifra oficial de la población total reportada en la última encuesta de hogares que fue 191.625, según estudios del Centro de Estudios Regional del Magdalena Medio CER, lo cual es preocupante porque se está produciendo una inmigración permanente y con perfiles que se encuentran saturados en la ciudad. Aumentando la carga poblacional y el desempleo de la misma, resulta muy complicado blindar la ciudad para que este fenómeno no siga en aumento, por lo cual debe generarse una movilidad laboral.

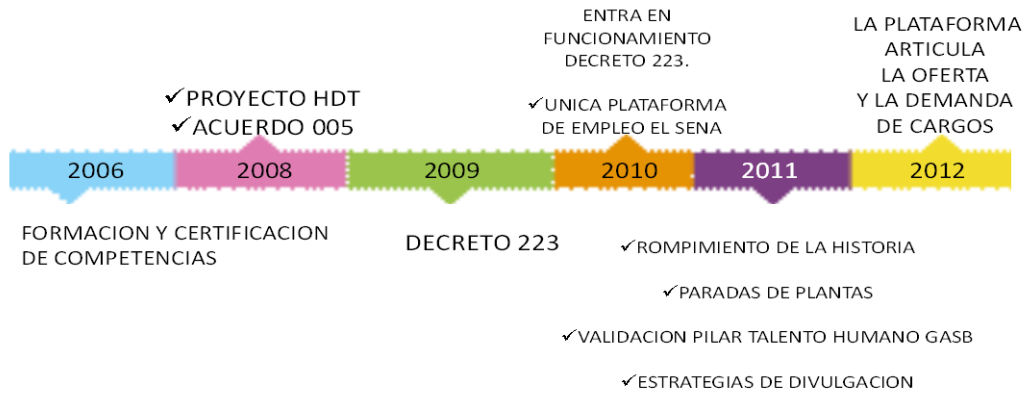
El Plan de Desarrollo Municipal Barrancabermeja Ciudad Futuro 2015 reza:

El sistema Municipal de Empleo de Barrancabermeja es el proceso por cual se dinamiza la demanda y oferta de empleo en el Municipio, con la finalidad de generar más y mejores oportunidades de empleo para los Barranqueños. En este sistema interactúan actores -desempleados, empleadores, Ministerio de trabajo, la comunidad, los sindicatos- y componentes -el sistema de información, la normatividad laboral, la formación, capacitación y certificación- a partir de una política de empleo establecida en el acuerdo municipal 005 de 2008.

El problema radica en la falta de planeación e implementación de las políticas sociales y de empleo sumado a la formulación de un sistema que se convierta en la herramienta de administración que permita de manera eficiente la ubicación de la población de acuerdo a sus perfiles.

Ilustración 1: Estrategias implementadas por Ecopetrol-Barrancabermeja

ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS ECOPETROL



DIFICULTADES DE LA PLATAFORMA

Fuente : Presentación realizada por Ecopetrol- Barrancabermeja para el Gran Acuerdo Social

1.2. SISTEMAS DE GESTION

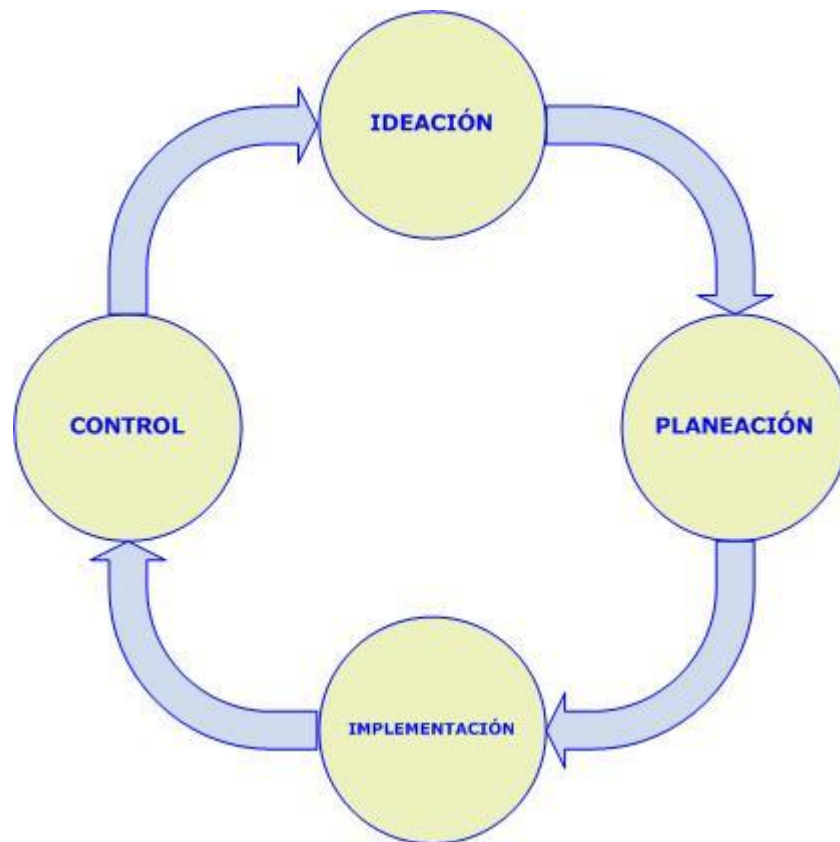
Una de las herramientas que actualmente utilizan las organizaciones para su desarrollo y estandarización son los sistemas de gestión, los cuales nacen como complemento o apoyo para satisfacer los diferentes grupos de interés, son estructuras administrativas para organizar y realizar mejoramiento continuo de políticas, procedimientos y procesos dentro de las organizaciones.

Un sistema de gestión ayuda a lograr los objetivos mediante una serie de estrategias que incluye la optimización de los procesos, el enfoque centrado en la gestión y el pensamiento disciplinado.

Es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar

ordenadamente una idea hasta volverla una realidad visualizada como un proyecto ya en etapa de ejecución. El proceso tiene cuatro etapas, que son la ideación, planeación, implementación y control.

Ilustración 2: Proceso Sistema de Gestión



Fuente: <http://www.implementacionsig.com/index.php/23-noticiac/28-que-es-un-sistema-de-gestion>

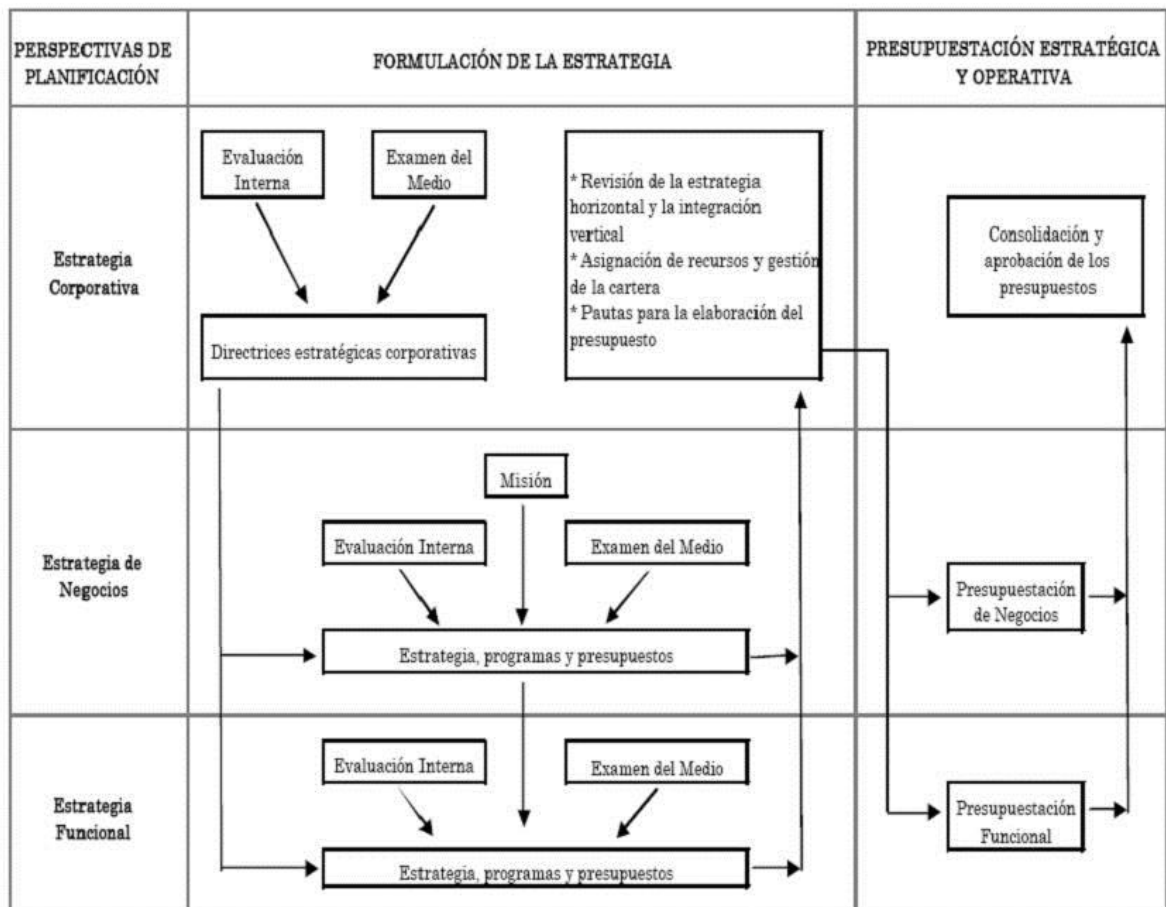
En la etapa de ideación, el objetivo principal es trabajar en la idea y seguir unos pasos de guía para la creación del sistema, existen varias metodologías pero la más recomendada es la lluvia de ideas que facilita visualizar un entorno global del problema y como llegar a la solución mediante un grupo de expertos.

En la etapa de planeación, se constituye el punto de partida de la acción directa a tomar, se establecen los objetivos y los cursos de acción para alcanzarlos. Se definen las estrategias a utilizar, la estructura organizacional que se requerida, el

personal que se asigna, el tipo de tecnología que se utilizará, los recursos a utilizar y los controles que se aplicarán durante el proceso. Esta etapa tiene características específicas dependiendo de la organización y el tipo de proyectos.

Como lo señala Arnoldo Hax conocido por ser el autor del Modelo Delta de Planeación estratégica y Nicolás Mailuf coautor de Hax del libro Gestión Estratégica: Una perspectiva integradora, juntos desarrollaron una metodología para la elaboración de planes estratégicos en las empresas integrando las estrategias corporativa, de negocios y funcional. Tal como lo explica el esquema de un proceso formal de planificación estratégica que se encuentra a continuación.

Ilustración 3: Proceso Planificación Estratégica



Fuente: HAX, A. y MAJLUF, N., Estrategias para el Liderazgo Competitivo. De la visión a los resultados”, Editorial Dolmen, 1997, p. 51).

El proceso de planificación contiene un número determinado de etapas que permiten que sea una actividad dinámica, flexible y continua. En cada una de las etapas se debe considerar la realización de un análisis FODA (Fortalezas, oportunidades, demandas y amenazas) con el objetivo de concluir unos objetivos y metas claros para desarrollar en las siguientes etapas.

En la etapa de implementación se concreta la gestión, acción y efecto de administrar, es decir, se define la dirección para la toma de decisiones y las acciones para alcanzar los objetivos trazados. Todo se encuentra basado en un propósito y sustentado con mecanismos e instrumentos administrativos.

En la etapa de control, define la regulación, es decir, donde se mide, se palpa y se evalúa que se estén cumpliendo los objetivos y alcanzando los resultados esperados. Una de las finalidades del control es detectar errores, fallas o diferencias, en relación a un planteamiento inicial, para su corrección y/o prevención. El control debe estar relacionado con los objetivos inicialmente definidos, debe permitir la medición y cuantificación de resultados y determinar los controles de cambio dentro del sistema o proyecto.

En las etapas básicas del control se debe establecer unos estándares básicos para la medición como son los de calidad, tiempo y costos, detectando las desviaciones a los estándares establecidos y analizar las causas de los mismos permitiendo eficiencia y eficacia en la búsqueda y aplicación de soluciones, esto con el objetivo, de determinar acciones correctivas y preventivas de manera constructiva que permitan cumplir los parámetros definidos, se trabaja con anticipación para identificar y corregir errores.

1.3. SISTEMAS DE GESTION POR RESULTADOS

Por presentarse un contexto de cambios rápidos y permanentes que tienen una mayor exigencia con la calidad, cantidad y oportunidad en los servicios públicos, el Estado se vio en la obligación de replantear su papel en cuanto a su tamaño y funciones, que obligaron a hacer cambios en la estructura de su aparato administrativo y como resultado implementar nuevos métodos para hacer seguimiento y control a su gestión, con lo cual, se evidenció las falencias requeridas para atender las necesidades colectivas.

Para lo cual se basó en esquemas empresariales y se dio a la tarea de introducir los principios de lo que hoy se conoce como la Nueva Gerencia Publica (NGP); que se entiende como la adaptación y el uso de las modernas practicas del sector privado a los sistemas organizacionales en el sector público.¹

El nuevo modelo gerencial ha traído una mejoría en cuanto a la eficiencia y eficacia estatal, mediante una adecuada identificación de las necesidades de la ciudadanía y la introducción de nuevos desarrollos tecnológicos para reducir los tiempos de respuesta. El interés de los nuevos gerentes públicos es acercarse y cubrir las necesidades de la comunidad con un aparato estatal efectivo y responsable.

La Nueva Gerencia Publica permite realizar un uso adecuado de las prácticas administrativas, es básico tener un buen manejo de la información, debido a que de este se desprende el diagnóstico, monitoreo y evaluación de las políticas públicas. Todos los instrumentos a utilizar pretenden hacer administraciones más transparentes, con el propósito de realizar una asignación eficiente de los recursos públicos, cumplir los objetivos de la Administración Municipal y consolidar

¹1. THOMPSON Fred (1997). "Defining the new public management", en: *Advances in International Comparative Management*, p. 1-14

espacios para la rendición de cuentas.

1.4. SISTEMA DE GESTION MUNICIPAL LABORAL

Actualmente, el Municipio de Barrancabermeja no cuenta con una herramienta que permita de manera eficiente y eficaz administrar las oportunidades laborales. Se está trabajando con el Servicio Público de Empleo, la cual es, una plataforma en la red para encontrar vacantes de empleo a nivel local y nacional, se prioriza por ser un servicio gratuito pero deficiente, fácil de sabotear y sin un soporte tecnológico que permita agilidad y transparencia.

Aspectos de la Plataforma actual

Aspectos Positivos

1. Gratuidad
2. Transparencia
3. Legalidad
4. Participativo
5. Público

Aspectos Negativos

1. Mala utilización de la herramienta por parte de los empresarios
2. Fallas del sistema a nivel nacional
3. Criterios de localidad no incluidos
4. No permite caracterizar la población
5. No hay seguimiento de las vacantes
6. Desconocimiento de las Tics por parte de los postulantes
7. No se hizo fase de sensibilización y conocimiento de la plataforma

8. El Uso de la herramienta según la Encuesta de Hogares CER 2011 es del 2.3%
9. No permite la validación de documentación ni datos de los postulados
10. Dificil acceso a la información local

Por estos aspectos la ciudadanía tiene la siguiente percepción de la Plataforma

1. Falta de credibilidad en la plataforma
2. Siempre se escogen las mismas personas
3. No hay igualdad en las oportunidades
4. Generación de malestar bloqueando la búsqueda de nuevas oportunidades
5. Desarrollo de imaginarios (lo importante es el ser del Municipio y no el cumplir con el perfil del cargo vacante)
6. Expectativas de una mayor oferta que la que actualmente se tiene

Barrancabermeja cuenta con los siguientes aspectos que sirve de base para el desarrollo del Sistema.

Político

- Existe un acuerdo del Concejo Municipal (005 de 2008)
- Funciona un comité de política pública de empleo
- Pilar de Talento Humano del GASB
- Ecopetrol creó un anexo contractual

Social

- Desempleo del 16% y 24% índice de subempleo
- Empleo no sostenible, temporal
- Intermediación laboral no institucional
- El tema laboral centrado en la plataforma de empleo

- Dependencia laboral de la industria petrolera
- Cultura de agresividad
- Funcionamiento del Observatorio del Mercado Laboral
- Oferta educativa desarticulada con la economía

Económico

- Falta de información de oferta y demanda en sectores diferentes al petrolero
- Opciones laborales en sectores económicos diferentes al petrolero
- Desprecio de opciones laborales por búsqueda de salario petrolero
- Falta compromiso del sector empresarial

Gestión de la información

- Existe una plataforma institucional con necesidad de ajuste (manejo de vacantes)
- Base de datos de 76 mil registros no depurada

2. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL

2.1. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO A NIVEL INTERNACIONAL

En este punto del trabajo se realizará un análisis en torno al concepto de empleo a nivel mundial, nacional y local, examinando el dinamismo que se ha presentado en el tiempo.

A lo largo de la historia, muchas han sido las maneras de abordar el tema del empleo, sin embargo es muy difícil determinar el inicio de este, y su equilibrio; dado que la constancia del mismo, depende de factores como: política, finanzas y economía de un país. Sin embargo, el hombre por la necesidad que ha tenido de supervivencia ha necesitado realizar actividades laborales que le permiten subsistir en el entorno en que se encuentra.

La historia del empleo no tiene necesariamente que ver con la historia del derecho del trabajo. Pero tampoco puede afirmarse que no haya existido, antes de la revolución Industrial, un fenómeno semejante al que provocó el nacimiento de la disciplina después de las turbulencias sociales que impregnaron al siglo XIX. Dejando como consecuencia situaciones de explotación del trabajo humano, en muchos casos.

Sin embargo, la concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario, y al trabajo identificado con la creación de productos artificiales. Como correlato, se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no

dejaba huella, monumento o prueba para ser recordado. El trabajo dedicado a las labores naturales como la reproducción o el cuidado carecía de valor.² –(*Javier Alvarez Dorronsoro*)

En aras de regular el concepto, la primera medida internacional encaminada a establecer una clasificación de los trabajadores en función de su “situación en el empleo” fue la decisión tomada en 1938 por el Comité de Expertos Estadísticos de la Liga de Naciones de recomendar que la clasificación de la población ocupada comprendiese cuatro categorías de situación en el empleo, a saber, “empleadores”, “trabajadores por cuenta propia”, “trabajadores familiares auxiliares no remunerados” y “trabajadores asalariados”.

En ese mismo orden, el trabajo decente como concepto empezó a ser usado en junio de 1999 cuando el Director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Juan Somavia* en esa oportunidad, señaló ‘que el mundo se encontraba en un período de adaptación a una economía naciente, caracterizada por el surgimiento de modelos inequitativos de distribución de las riquezas, y que a raíz de la creciente desigualdad aquel era un período de inestabilidad’. Teniendo en consideración ese argumento, planteó que la orientación política, técnica y orgánica de la OIT tendría de adaptarse a los nuevos retos, y ese giro estratégico consistiría, justamente, en adoptar como objetivo principal la promoción del trabajo decente.

Durante la última década, el comercio mundial ha venido registrando un crecimiento considerable. Cifras aproximadas demuestran; que en 2007 representaba más del 60 por ciento del PIB mundial, frente a menos del 30 por ciento a mediados de la década de 1980. Pocos observadores pondrían en duda de que el aumento del comercio ha contribuido al crecimiento y a la creación de empleos en el mundo. No obstante, hasta el momento, el fuerte crecimiento

² **Concepción del trabajo**

de la economía mundial no ha contribuido, en muchos casos a mejorar en la misma medida las condiciones de trabajo y el nivel de vida. La pobreza absoluta ha disminuido gracias al dinamismo económico de los últimos años, los esfuerzos de las empresas privadas, las remesas de los trabajadores migrantes y la comunidad internacional dedicada al desarrollo. Sin embargo, con frecuencia, las condiciones del mercado laboral y la calidad del empleo no han mejorado en la misma medida. En muchas economías en desarrollo, la creación de empleos se ha producido principalmente en el sector informal de la economía, del que proceden los ingresos de alrededor del 60 por ciento de la población activa. Aun así, la economía informal se caracteriza por una menor seguridad en el empleo, ingresos más bajos, falta de acceso a una serie de prestaciones sociales y escasas oportunidades de participar en los programas de educación y formación: en resumen, por la ausencia de los elementos esenciales de un trabajo digno.³ La globalización no ha logrado reducir mucho la vulnerabilidad de los mercados laborales de numerosas economías en desarrollo.

Esos persistentes factores de vulnerabilidad del mercado de trabajo han impedido que los países en desarrollo se beneficien plenamente de la dinámica de la globalización. A pesar de que la economía informal suele caracterizarse por su intenso dinamismo, la rapidez de los mecanismos de entrada y salida y la flexibilidad del ajuste a las fluctuaciones de la demanda, por su carácter informal limita las posibilidades de los países en desarrollo de beneficiarse plenamente de su integración en la economía mundial. En particular, los países con un sector informal muy amplio no pueden establecer una base de exportación importante y diversificada porque sus empresas tienen una capacidad de crecimiento limitada.

ibid

Los trabajadores del sector informal tienen dificultades para adquirir los conocimientos generales que podrían usar de manera productiva en una gran variedad de empleos. Del mismo modo, las empresas que operan en el sector

³ **la globalización y el empleo en el sector informal en los países en desarrollo**

informal de la economía suelen ser de pequeño tamaño y encuentran obstáculos a su crecimiento, lo que les impide ofrecer productos y servicios de buena calidad. Y cuando las economías se abren, el sector informal actúa a menudo como un mecanismo de amortiguación del ajuste para los empleados que pierden sus puestos de trabajo, lo que contribuye a socavar aún más las normas de trabajo decente, en una forma que no se produciría si la economía formal brindase otras oportunidades de empleo. **ibid**

El sector informal también genera algunos obstáculos para la reestructuración económica, se estima que cada año se destruye alrededor del 10 % de los puestos de trabajo en numerosos países, independientemente de su situación económica e institucional, y en buena parte las personas que quedan sin empleo deben elegir entre la desocupación o un empleo en el sector informal. ⁴

Las revistas, los análisis y estudios realizados por los organismos internacionales permiten abrir los ojos a la realidad de ver el amplio concepto de lo que denominamos empleo y su forma de desarrollarse, dependiendo de la economía de país, por lo anterior, se sugiere clasificarlo de la siguiente manera para el proyecto a desarrollar: Empleo formal, Empleo informal, Autoempleo, Subempleo.

- **Empleo formal:** El empleo formal es aquel que proporciona el Estado, Es decir es aquel que cumple los requisitos legales aquel cuyo vinculo se genera a través de un contrato laboral, y donde el trabajador goza de todas las prestaciones que el estado establece como beneficios para un empleado.

⁴ restricciones estructurales del desarrollo en américa latina y el caribe: una reflexión postcrisis • Alicia Bárcena

- **Empleo informal:** Aquel que agrupa a los trabajadores/as independientes no profesionales, a los microempresarios/as y al servicio doméstico. Tradicionalmente, las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales aunque no realice actividades ilícitas puede anclar en la ilegalidad (vendedor ambulante, por ejemplo, distribuidores de piratería, chicleros, "toreros", limpiaparabrisas, etc.)
- **Autoempleo:** Es la actividad de una persona que trabaja para sí misma de forma directa en unidades económicas (un comercio, un oficio o un negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas. Es una alternativa al mercado laboral cuando quien necesitando empleo se le imposibilita o no desea encontrar un empleador, se convierte en emprendedor. El auto empleado crea su propio puesto de trabajo (empleado), utilizando su ingenio, su capital y su esfuerzo para generar oferta de trabajo, y a medida que pase de ser un emprendedor a ser un empresario, con el tiempo puede convertirse en un generador de empleo (empleador) para más gente. Bajo la etiqueta de autoempleo suele incluirse ser un trabajador autónomo, contratado por honorarios o por su nivel de especialización (ej. profesiones libres).
- **Subempleo:** Es cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. En caso de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad.⁵

⁵ **EDGAR RICARDO MENDEZ GARCIA**

Los organismos precisan que actualmente no es posible establecer un juego común de variables de medición del empleo formal, vigente para todos los países, y sugieren que los países avancen en su medición según las prioridades que establezcan con base en la información disponible y la que se pueda generar en el futuro. Sin embargo, es importante que se avance hacia una armonización entre los países, tarea para la cual cuentan con el apoyo técnico de la OIT.

La importancia fundamental de los recursos humanos y del empleo para el crecimiento económico y para un mayor bienestar material y la liberación de la pobreza deriva de tres consideraciones:

El empleo y los ingresos derivados del trabajo (trabajo por cuenta propia o empleo asalariado) constituyen el vínculo más importante entre el crecimiento económico por un lado, y el aumento del bienestar material, así como la liberación de la pobreza, por el otro. Los recursos humanos y su despliegue en búsqueda de ganancia económica, en forma de empleo productivo, son un factor clave en la producción y para obtener un desarrollo económico sostenible.

Los recursos humanos también determinan el ritmo en el que se puede alcanzar la transformación productiva en forma estructural, la absorción de nuevas tecnologías y el modo de producción. Una dimensión importante de la sociedad para lograr un desarrollo económico sostenido en los recursos humanos.

Por otro lado, el enfoque analítico tradicional se ha orientado normalmente hacia el crecimiento como tal, considerándolo como una condición más o menos suficiente para generar empleo productivo y para reducir la pobreza. Los modelos estándar de crecimiento tienden a asumir el empleo pleno o empleo casi pleno, como un estado de equilibrio del mercado y a atribuir las desviaciones de este estado a fallas del mercado.

El análisis económico orientado hacia la reducción de la pobreza tiende a enfocarse en el crecimiento hasta el punto donde el empleo productivo se ha tratado como un resultado residual, y una suposición implícita estándar de “filtración”, que algunas veces se complementa con supuestos sobre políticas de factor de redistribución y seguridad social básica que ha sido, el paradigma imperante.⁶ Otro estudio de la CEPAL y OIT destacan que la tasa de desempleo de América Latina y el Caribe en 2012, de 6,4%, ya había sido la más baja de las últimas décadas, tras descender de 6,7% en 2011, cifra positiva si se considera la difícil situación laboral que viven otras regiones del mundo.⁷

Adicional a esto, la situación más desfavorable en el Caribe de habla inglesa, donde tres de los cinco países con información disponible (Barbados, Jamaica y Trinidad y Tobago) sufrieron un aumento del desempleo entre 2011 y 2012, lo que lleva esta tasa a nuevos niveles máximos para los últimos 14 años en el caso de Barbados y para los últimos 16 años en el caso de Jamaica. Solo en las Bahamas la tasa de desempleo cayó, aunque se mantuvo en niveles muy elevados.

Además, hubo un alza del empleo asalariado de 3,5% y de alrededor de 4% empleo formal (con protección social), se redujo el subempleo por insuficiencia de horas, y se incrementaron los salarios medios. **ibid**

La siguiente gráfica nos muestra un panorama acerca del tema. En América Latina y el Caribe la tasa de empleo se situó un punto porcentual por encima de los niveles de antes de la crisis, y llegó a 57,1% durante el cuarto trimestre de 2012, sin embargo, la situación a nivel de cada país es más bien heterogénea.

En 2012, las tasas de empleo superaron las tasas anteriores a la crisis en 61,5% de los países con datos disponibles mientras que, en otros países, como por

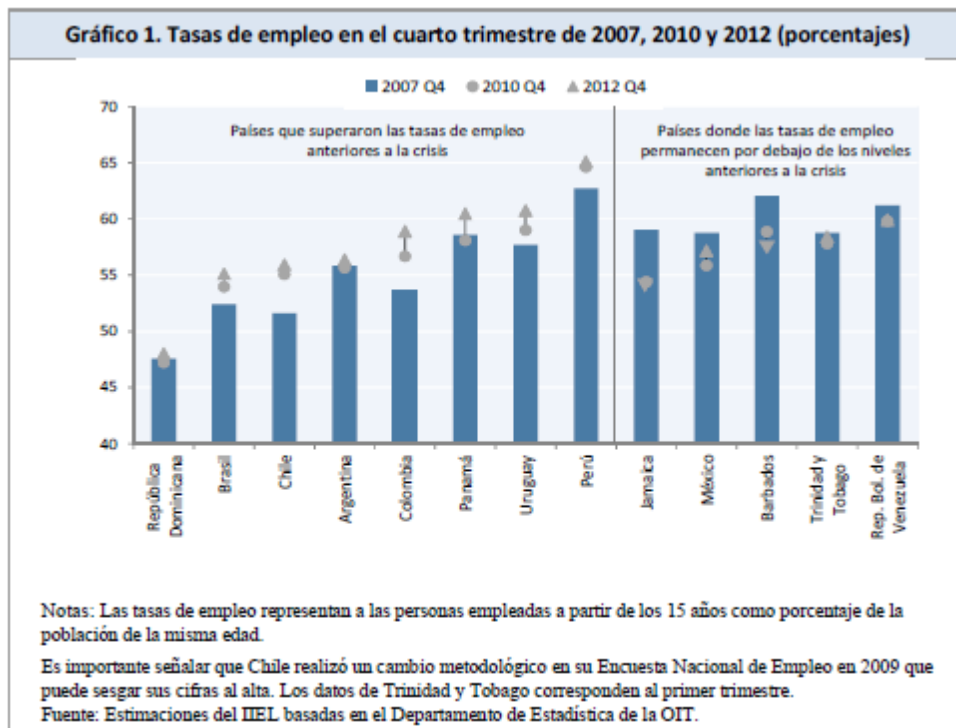
⁶ *Un análisis diagnóstico del empleo OIT*

⁷ (<http://www.cepal.org/cgi-bin/top-bottom.xslt>), *revista Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, 2012*

ejemplo Barbados, Jamaica y México, permanecieron por debajo de los niveles anteriores a la crisis.

Algunos países como Colombia y Chile lograron incrementar sus niveles de empleo en más de 4 puntos porcentuales desde 2007.

Ilustración 4: Tasas de Empleo 2007,2010 y 2012



Fuente: Informe sobre el trabajo en el mundo, reparando el tejido económico y social

Así mismo, la CEPAL y la OIT revelaron que una generación de empleo relativamente fuerte permitió que el número de desempleados urbanos cayera el año pasado (2012), aproximadamente en 400.000 personas. Sin embargo, advierten que aún quedan en las zonas urbanas de la región alrededor de 15 millones de personas desocupadas que buscan trabajo y destacan que en 2012 el desempeño de los indicadores laborales fue heterogéneo: de 14 países analizados en América Latina, seis registraron una disminución de su

tasa de desempleo de por lo menos 0,2 puntos porcentuales, mientras que en cinco se mantuvo estable y en tres que fueron Guatemala, Paraguay y República Dominicana subió. (Desempleo, América latina, oficina regional de la OIT para américa latina y el caribe)

2.2. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN COLOMBIA

Se compara la evolución del empleo en Colombia con respecto a lo sucedido en el resto de América Latina, y se sintetiza la evolución de las políticas laborales en el período 2002 a 2010, con el ánimo de describir el contexto desde el cual debe partir el diseño de políticas laborales en la actualidad.

En ese mismo orden, se ofrece un análisis crítico de la estrategia de empleo del gobierno del presidente Santos y de los desafíos más urgentes en las diferentes dimensiones del trabajo decente, para con base en ello formular unos lineamientos y unas propuestas de política para la construcción de un Pacto por el trabajo decente, la transformación productiva y la protección social, que debe ser sometido a consideración por los actores del diálogo social.

La propuesta de política pública, y en general toda la metodología a partir de la cual se realizó la investigación, se basa en la convergencia de tres elementos. El primero de ellos es el enfoque de derechos. La idea fundamental de este enfoque es que los avances o retrocesos en el tema laboral deben ser juzgados a la luz de las obligaciones jurídicas del Estado en esta materia, y que entre las distintas estrategias que puedan existir para combatir el déficit de trabajo digno y decente en el país, deben preferirse aquellas que no impliquen una afectación de los derechos ya adquiridos de los trabajadores

Este mismo gobierno (Juan Manuel Santos) ha centrado su objetivo en la generación de empleo, buscando estrategias políticas para su logro. Uno de sus esfuerzos se refleja en la ley de formalización y primer empleo y en otras iniciativas del gobierno.

En los últimos 12 años Colombia experimentó la mayor crisis de su historia reciente pero también las tasas de crecimiento más altas desde 1978. Después de un período de reformas estructurales y tasas de crecimiento promedio de 4,6%, por encima del promedio de la región, en 1999 el PIB cayó 4.2%, el nivel más bajo de los últimos tiempos. Se pueden nombrar por lo menos tres factores que explican esta situación. Primero, la crisis financiera y cambiaria de los países asiáticos, y la débil situación de la economía colombiana que experimentaba grandes déficits tanto fiscal como en cuenta corriente. Segundo, las políticas económicas correctivas que aplicaron las distintas autoridades económicas fueron contradictorias entre sí, retardando su efectividad y generando mayor incertidumbre en el sector privado. Tercero, en estos años Colombia atravesaba también una delicada situación política y de orden público (Parra Torrado, 2001).

En Colombia, la persistencia de tasas de desempleo superiores al 10%; la existencia de un sector informal que genera alrededor de la mitad de los empleos; la discriminación que el mercado laboral efectúa contra las mujeres, los jóvenes, las personas en situación de discapacidad, los desplazados, entre otros; el incumplimiento de los estándares laborales; el abuso de figuras como las cooperativas de trabajo asociado; las bajas tasas de sindicalización; la precariedad de los mecanismos de negociación colectiva y la baja proporción de cotizantes en el sistema de seguridad social, revelan la complejidad de los problemas asociados al mundo del trabajo y ponen de presente la insuficiencia de los esfuerzos que el Estado ha invertido para superarlos. Estos fenómenos evidencian que el desempeño actual del mercado laboral en Colombia no

permite un salto cualitativo en términos del desarrollo económico y social del país. En la medida en que se perpetúe este panorama desolador en materia laboral el trabajo continuará siendo un motivo de frustración y no una fuente de realización personal de los trabajadores y trabajadoras colombianos.

Trabajo digno y decente en Colombia, procuraduría general de la nación

En este mismo orden encontramos otro estudio que reporta los siguientes resultados; en el ámbito nacional; el diagnóstico muestra que; seis de cada diez colombianos que tienen trabajo no cuentan con un empleo digno. Ellos laboran por cuenta propia y la mayoría son informales, han sido enganchados sin contrato laboral, ganan menos del mínimo y están por fuera de los sistemas de seguridad social.

Así lo revela un estudio que acaba de terminar la Procuraduría, con el apoyo del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (De Justicia). La investigación concluye que 63 por ciento de los trabajadores en Colombia (18,8 millones de personas ocupadas, según el Dane) cuentan con empleos de baja calidad que reproducen altos niveles de inequidad y desigualdad. Ese es uno de los factores que ubica a Colombia como el país más desigual de Suramérica y el tercero en Latinoamérica, según la Cepal.

El informe, que cuenta con el apoyo de la Agencia de Cooperación de Estados Unidos (USAID) y MSD Colombia, advierte que esta forma de trabajo no sólo desperdicia el capital humano que ahora puede aportar al desarrollo del país sino que agudizará en el futuro los problemas sociales.

En su diagnóstico, el estudio revela que un trabajador en Quibdó (Chocó) recibe una sexta parte del sueldo que gana un bogotano y que las oportunidades de conseguir empleo formal en ciudades como Popayán, Cartagena, Manizales o Pereira son casi nulas.

La investigación de la Procuraduría concluyó que el 46 por ciento del total de asalariados perciben menos de 0,95 de un sueldo mínimo diario. Y de ellos, solo el 16 por ciento cuentan con algún nivel de educación superior.

Entre 1960 y 2007, el nivel de enganche directo de las empresas industriales en Colombia -dice el informe de la Procuraduría- pasó del 96 al 72 por ciento. En marzo del 2011, de cada cien trabajadores, 48 laboraban sin contrato en las ciudades y 63 en el campo. Y de los que tienen contrato, sólo la mitad lo firmó a término indefinido; pero los de término fijo aumentaron del 10 por ciento al 24 por ciento en los últimos 20 años.

Lo más cuestionable, según el informe, es que apenas el 62 por ciento recibe cesantías y el 57 por ciento cuenta con la posibilidad de vacaciones remuneradas. Esto indica que más de la mitad de los trabajadores firma convenios de tipo civil -como prestación de servicios o como contratista- y no laboral.

Según los autores del estudio, el Gobierno debe adoptar políticas para regular de manera urgente el mercado laboral, combatir el desempleo, combinar una mayor flexibilización de las condiciones laborales con mecanismos de protección y diseñar nuevas estrategias de seguridad social.

La investigación del Ministerio Público reafirma un fenómeno que ya ha sido advertido en el país: que las mujeres no sólo ganan menos que los hombres, así cuenten con un nivel educativo alto, sino que tienen mayor dificultad para conseguir un empleo. Esta situación las obliga a desistir de buscar trabajo para dedicarse al cuidado del hogar; las responsabilidades familiares son, de hecho, la causa más común de deserción laboral en ellas.

Las mujeres, al igual que las personas con un mayor nivel educativo y los mayores de 35 años, demoran más tiempo en lograr un empleo.

Lo mismo sucede entre los jóvenes. Tanto hombres como mujeres, que cuentan con baja preparación educativa, tienen más probabilidades de perder el empleo.

La situación también es preocupante en grupos de población como la afro descendiente. Según una encuesta que cita el estudio, realizada recientemente por la Escuela Nacional Sindical, en Buenaventura, Cali, Cartagena y Medellín el 65 por ciento de los afrocolombianos encuestados reciben menos de un sueldo mínimo mensual y el 47 por ciento tiene empleo informal.

Otro fenómeno que preocupa a la Procuraduría, según el informe, es el aumento de la contratación por medio de terceras empresas (temporales o cooperativas de trabajo asociado). Esta modalidad de contratación pasó de representar el 3,9 por ciento del total de empleo industrial en 1960, al 27,4 por ciento en 2007. El estudio calcula que las cooperativas generaron en el 2008 540.773 empleos, mientras que las empresas temporales lograron colocar a 930.881 trabajadores. Si se contrasta esto con el número de ocupados promedio de la economía para ese año (17.448.000 personas), estas empresas estarían generando un 8,4 por ciento de ocupación total nacional.

Incluye también el informe que Colombia continúa violando los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la presencia en el mercado laboral de 1'050.174 niños entre los 5 y los 17 años, según cifras del Dane.

Las cifras se vuelven más preocupantes si se tiene en cuenta que 179.334 estaban buscando trabajo y que el 34 por ciento de ellos no está estudiando.

Según Sergio Chaparro, uno de los investigadores de De Justicia, que hizo parte del equipo de trabajo del informe final, esta situación, aparte de ser inadmisiblemente moral y jurídicamente, es también un fenómeno que desde la perspectiva económica es un muy mal negocio para el país. Esto, según Chaparro, se convierte hacia el futuro en una pérdida de capital humano capacitado en el mercado laboral. Además, desplaza a personas que están en edad de trabajar en oficios no calificados (Diagnóstico de Procuraduría alerta del desperdicio de capital humano. El 63% gana menos del mínimo).

De acuerdo a las estadísticas reveladas por los análisis que realizan diferentes entes se puede comprobar que los ciudadanos en su intento de erradicar el desempleo recurren a cualquier empleo sin importar el sector y la edad. No obstante, a pesar de ser cierto que la informalidad ha crecido en el mercado laboral colombiano en los últimos años, no es cierto que estemos en los niveles de desocupación alcanzados en el periodo de 1998 al 2001 en la cual se llegó a tasas de desempleo del 14% a nivel nacional y de 18% para Cali. En los actuales momentos la tasa de desempleo se ubica alrededor del 10% y existen claros signos de reactivación económica del producto nacional.⁸

⁸ **Economista Fernando Cabarcas**

3. DIAGNOSTICO Y PROBLEMÁTICA DEL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA

“Barrancabermeja se ha catalogado por ser una ciudad constante en el tema de empleo; su principal fuente se encuentra en la industria petrolera, en ella han predominado dos culturas que giran en torno a lo que hoy se conoce como Ecopetrol; la primera, Los trabajadores representados por su sindicato, la segunda, La Unión Sindical Obrera (USO), quien comparte una ideología socialista, antiimperialista y estatista, mientras sus directivos y dueños, el Estado y los accionistas privados, tienen una ideología capitalista, internacionalista y pro democracia representativa. En el pasado estas diferencias ideológicas generaron conflictos que en ocasiones desataron huelgas que han evolucionado en enfrentamientos con algunas características de violencia.

Cuando se inició la exploración y después la producción, la política de la Tropical Oil Company fue atraer mano de obra sobre todo de la Costa, incluso de las islas del Caribe, con sueldos mayores al promedio nacional pero con condiciones primitivas de vivienda e infraestructura social. La dificultad de reclutamiento fue mucho mayor para el personal técnico, en general de extranjeros con experiencia previa en la industria petrolera mundial. La compañía invirtió entonces en crear un barrio con viviendas modernas y servicios comparables a los de un suburbio norteamericano para este tipo de personal, surgiendo entonces un contraste que generó resentimiento entre los trabajadores de base colombianos y los directivos, que eran o extranjeros o técnicos colombianos de origen urbano y con niveles educativos altos. La diferenciación social era muy explícita y facilitaba enfrentamientos, que se ahondaron debido a la historia del desarrollo sindical de la industria petrolera.

Las primeras huelgas y el desarrollo del sindicalismo en la industria fueron lideradas por dirigentes socialistas (Urrutia, 1969) y el sindicato mantuvo viva esta tradición ideológica.⁹

En particular, el conflicto se intensificaba alrededor del tema de los despidos: estos eran necesarios y racionales cuando las condiciones de mercado requerían un ajuste laboral debido a una caída en la demanda del producto o el agotamiento de pozos, pero los despidos tenían un impacto desastroso en las familias en un enclave con pocas alternativas de empleo y motivaba la solidaridad del sindicato. El tema de evitar los despidos se volvió objetivo primordial del sindicato desde la época de la gran depresión en los años treinta, y continúa siendo un objetivo hasta el presente. El ajuste a la crisis de la gran depresión en Colombia en 1930-1931 implicó en todas las industrias la reducción de salarios, pues habían caído los precios de los productos finales, así como la reducción de personal por caída en la demanda. Pero los despidos de personal eran vistos por el sindicato como una medida injustificada de la compañía; esto se refleja en la historia de la uso, cuando se relata que “en 1932 y 1933 se habla de la necesidad de hacer una huelga”.

La organización industrial de la Tropical Oil Co. también contribuyó al mantenimiento de las dos culturas. Los cargos directivos estaban ocupados por ingenieros motivados por una ideología de maximizar la producción y el establecimiento de procedimientos racionales para lograr productividad; los obreros venían de una cultura que valoraba más la solidaridad de grupo, la amistad y la familia. Los encargados de las relaciones humanas en la compañía no tomaban muy en cuenta las particularidades de la cultura del

⁹ <http://www.ecopetrol.com.co/especiales/Libro60anios/esp/cap6-1.htm>, El peso de la Historia

trabajador sindicalizado. Estas diferencias culturales también fueron fuente de conflictos.

Durante los años treinta y cuarenta las condiciones de trabajo de los obreros continuaron siendo muy precarias, y la acción sindical se concentró en mejorarlas, y la empresa formalizó su apoyo a estas iniciativas en las convenciones laborales firmadas. Una de las primeras huelgas se llamó “del arroz” porque la motivación fue cambiar la práctica de la compañía de entregar arroz frío como base del almuerzo de los trabajadores. En los pliegos de peticiones también había quejas sobre deficiencias en los servicios de salud y la calidad de la vivienda. Debido a las falencias del Estado, tanto central como local en el campo de la educación, la compañía acabó creando becas e invirtiendo y manejando escuelas. Esta era la necesidad sentida por los trabajadores; sin embargo, dentro de la práctica empresarial de la época, no era tan lógico que esta fuera la responsabilidad de la empresa. Cuando se creó Ecopetrol, entonces, ya una proporción importante de los costos laborales era las prestaciones sociales y los gastos en “bienestar del personal”.¹⁰

Barrancabermeja, la ciudad petrolera de Colombia como es conocida en nuestro país se ha caracterizado, porque su principal fuente de trabajo se encuentra en la industria petrolera, aunque esta ciudad por ser ribereña desarrolla una pequeña fuente de empleo en la pesca, empero queda claro que Ecopetrol genera los principales recursos de esta ciudad, celebrando con diferentes instituciones convenios que generan fuentes de empleo y riqueza en nuestra tierra.

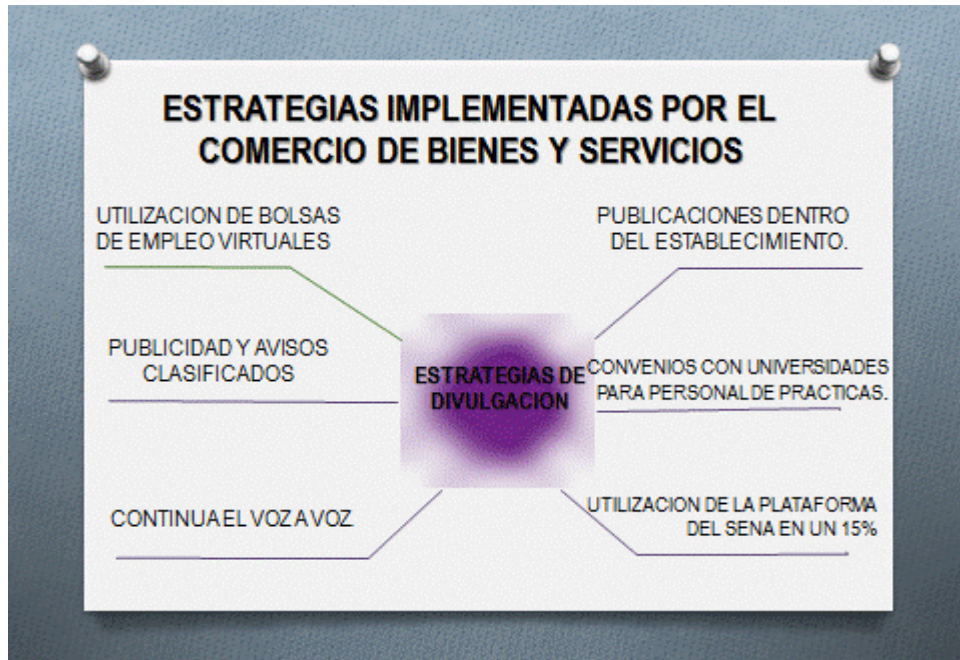
¹⁰ [*usofrenteobrero:la-uso-barrancabermeja-dispuesta-a-luchar-sin-importar-las-consecuencias&catid=44:barrancabermeja&Itemid=87*](#)

Ilustración 5: Estrategias utilizadas en Barrancabermeja



Fuente: Presentación sustentación monografía Formulación para el Sistema de Gestión Municipal para el Empleo en el Municipio de Barrancabermeja

Ilustración 6: Estrategias Implementadas en Bienes y Servicios



Fuente: Presentación sustentación monografía Formulación para el Sistema de Gestión Municipal para el Empleo en el Municipio de Barrancabermeja

4. ESTUDIO LEGAL

4.1. MARCO CONSTITUCIONAL

El marco legal contempla y compila unas normas y leyes que regulan el tema de gestión de empleo que se encuentran vigentes.

De la misma manera un marco legal proporciona las bases sobre las cuales un estado y las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación a sus proyectos. El marco legal para una Gestión de Empleo se halla en un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí.

Dentro de las provisiones legales se encuentran los lineamientos para determinar la estructura de la administración, las instrucciones destinadas a los proyectos generadores de empleo sobre la forma en que deberán llevar a cabo su labor, y los derechos y responsabilidades.

Con el propósito de asegurar que los resultados reflejen lo más cercano posible la voluntad de la ley. El marco legal debe proteger los principios de transparencia, justicia y competencia, en búsqueda de un contexto honesto, ordenado, pacífico, creíble, y para dar a los ciudadanos del país las mismas oportunidades en el servicio público de empleo; Brindando protección a la integridad de la elección de distintas formas.

Durante los últimos años, se han generado mecanismos y herramientas que abordan áreas de intervención en materia de promoción del empleo. El estado apoyado en lineamientos de los órganos internacionales promueve actividades que estén destinados a la creación directa de empleo, especialmente orientados a

personas pobres de la economía informal y rural y a países que viven una situación posterior a la crisis.

Los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, aunque en ocasiones son utilizados como sinónimos, tienen fuentes normativas diferentes. El enfoque de trabajo decente ha sido desarrollado ampliamente por la Organización Internacional del Trabajo a partir de 1999 y la noción de trabajo digno constituye el referente normativo fundamental del ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral. La primera es una propuesta de convergencia entre ambos, inspirados en el enfoque de desarrollo humano, de concebir el mundo del trabajo como un espacio de realizaciones personales y de incremento de las oportunidades.¹¹

El empleo significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política. Por tanto en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador.

En aras de hacer efectivas el conjunto de normas creadas para el cumplimiento de este objetivo, el estado establece algunos criterios que coadyuvan a la efectiva prestación del servicio:

- 1) La profesionalización de los recursos humanos al servicio que busca la calidad en la prestación del servicio público.
- 2) La flexibilidad en la organización y gestión de empleo para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad.

¹¹ *trabajo digno y decente procuraduría general de la nación*

3) La responsabilidad por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

4) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia y obtención de resultados.

Empero, no podemos dejar de lado preceptos internacionales que contribuyen a desarrollar nuestro ordenamiento jurídico y fundamentar nuestra normatividad tomando como referente los acuerdos internacionales.

Para los órganos internacionales es fundamental regular a través de convenios la promoción y fomento de generación de empleo, tomando como asidero garantizar una vida digna a sus asociados permitiendo a cada país diseñe su política de empleo para garantizar los derechos fundamentales de cada persona disminuyendo de esta manera el grado de pobreza a nivel mundial proveyendo una base acordada internacionalmente para políticas diseñadas a reducir el periodo entre recuperación económica y recuperación con oportunidades de trabajo.¹²

Cada estado planifica y estudia métodos que sean eficaces para erradicar el grado de desempleo; es por ello que el estado Colombia toma como directrices la normatividad internacional adecuándolo a nuestra legislación siendo Colombia un estado social de derecho, donde la creación de norma tiene como principio la sociedad y sus integrantes.

La Constitución Nacional siendo la norma jurídica suprema que rige la organización del Estado establece deberes y derechos de los ciudadanos colombianos, esta carta magna establece taxativamente el derecho al trabajo, siendo claro al decir que todos los ciudadanos colombianos gozan de este derecho sin distinción de sexo, raza y religión, y escogiendo libremente el oficio.

¹² Pacto mundial del empleo

Es así como, el Estado a través del ministerio de protección social Formula, adopta y orienta la política pública en materia laboral que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

Es necesario para llevar a cabo la generación de una política pública de empleo, contar con una planificación de estrategias que harán eficaz el cumplimiento de la meta; de tal manera que se incluyan estrategias económicas; como la promoción del comercio y la inversión para fomentar el empleo productivo y el acceso a los mercados de los países en desarrollo, al igual que un desarrollo sostenible dirigido a asegurar medios de vida sostenibles y la integración de las políticas en la política macroeconómica. Incluyen también estrategias apoyadas por las normas internacionales del trabajo, como la promoción de las cooperativas y de las pequeñas y medianas empresas, formación y educación, protección social, seguridad y salud en el trabajo, e igualdad y negociación colectiva.¹³

En ese mismo orden el estado colombiano a través de creación de leyes busca garantizar principios constitucionales que enmarcan materia de empleo y proporcionar a través de este una vida digna a sus asociados como lo establece nuestro preámbulo constitucional, así mismo se establece a nivel constitucional la obligación del estado por garantizar trabajo digno y justo.

La inquietud del Estado es garantizar oportunidades para todas las personas que se encuentren disponibles y que busquen trabajo; que ese trabajo sea productivo, que haya libertad en la escogencia; y que cada trabajador tenga igualdad de posibilidades para adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizarlo por medio de la formación y las facultades que posea.

¹³ Programa global del empleo

Todo lo anterior tomando en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la Política de Empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del Empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1948; la recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Todo esto no busca más que exterminar la desigualdad de todos aquellos miembros; obligando a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

4.2. MARCO LEGAL

El estado en cumplimiento de su obligación de garantizar la política pública de empleo ha creado normas de diferentes rangos y con diferentes coberturas, teniendo en cuenta la necesidad de cada persona.

Para ello se han promulgado normas, leyes y decretos que garantizarían este objetivo sin dejar de lado la existencia de principios que respaldan la aplicación de las diversas normas; se menciona como principios aplicables en este campo el **principio participativo**, enfocado en darle la oportunidad a todos aquellos que deseen y cumplan los requisitos para acceder a determinado empleo, **principio de legalidad**, es un principio fundamental pues todo aquello que se ejecute debe estar conforme a la ley, para salvaguardar el derecho a el empleo y los derechos de los interesados; **principio de publicidad**, es la facultad que se otorga a los asociados de tener conocimiento en determinado municipio o departamento para ser aspirante a determinado empleo, **principio de gratuidad**, es la oportunidad

de participar en convocatorias o proyectos laborales sin tener que pagar algún costo por ello .

Por ser Colombia un estado social de derecho, no solo se preocupa por crear normas que regulen la sociedad, sino que también se interesa, por la colectividad y sus acciones en los distintos campos de la vida social, se convierte este es un pilar fundamental en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de sus asociados, entonces el estado en cumplimiento a este precepto a ideado la manera en que el derecho al trabajo para sus asociados sea conforme a las buenas costumbre y a las capacidades intelectuales , siendo justos y equitativos con el desarrollo de las diversas actividades.

Por otra parte a nivel local la administración a través del Concejo Municipal y su facultad de crear acuerdos y decretos municipales, en aras de desarrollar sus proyectos y avanzar en el plan de desarrollo, propende estrategias e incentivos dirigidos a empresas siempre que favorezcan la política de empleo; el objetivo es impulsar la generación de empleo y las compensaciones justas.

El Concejo Municipal de Barrancabermeja promueve y coadyuva a la administración a generar una mejor calidad de vida de los habitantes del puerto petrolero, supeditando los intereses particulares al interés general, respetando así la dignidad humana, para lo cual, se diseñarán sistemas de seguimiento y control en materia de contratación verificando la calidad y requisitos de personal formado¹⁴

Queda claro entonces que la administración municipal adopta decisiones que beneficieren a la ciudad tendiente al desarrollo de programas, a la consecución del buen empleo, la calidad del empleo, adecuación de oferta y reducción de las situaciones de desempleo.

¹⁴ Acuerdo 005 de 2008

Como consecuencia de lo expuesto con anterioridad podríamos citar alguna de la normatividad aplicable al tema de gestión de empleo, y que han abierto puertas para cumplir el propósito que finalmente pretende la norma.

Ley 1429 de 2010: El estado con la promulgación de esta ley, tiene por objeto dar respuestas a las inquietudes enfocadas al tema de generación de empleo, disminuir los niveles de desempleo y mejorar las condiciones laborales, igualmente considera útil el manejo de empleo de jóvenes menores de 28 años, mujeres de 40 años y personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Esta ley se simplifica en cuatro aspectos:

1. Formalizar las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes).
2. Simplificar los trámites para la formalización de las empresas.
3. Controlar el surgimiento de firmas fachadas que accedan a estos beneficios.
4. Crear nuevos puestos de trabajo y reducir la informalidad.

La creación de este tipo de leyes incentiva las expectativas laborales en todo el ámbito nacional.

“La política de empleo requiere obligatoriamente reglamentación para la intermediación laboral y el empleo público. El Estado asegurará la calidad en la prestación del servicio público, la ampliación de su cobertura, la prestación continua, ininterrumpida y eficiente de éste”¹⁵.

El estado a través del ministerio de protección social, establece las estrategias encaminadas al desarrollo de este objetivo, siendo el medio donde aparecen el servicio público de empleo orientado a mejorar las necesidades de los ciudadanos.

¹⁵ Decreto 722 de 15 de abril de 2013

Así mismo el estado busca mecanismos constitucionales, legales y administrativos para brindarle seguridad y protección en la ejecución de su labor, siempre que este sea lícito y no contravenga las normas prescritas para estas.

Para la consecución de los fines planteados, resulta necesario que el estado garantice con determinación y clarificación criterios para la composición y efectividad de un Sistema de Gestión de Empleo

Todos estos mecanismos no pretenden otra cosa, que armonizar la consecución de los objetivos planteados, sin dejar de lado la supremacía constitucional, pues son la base de todo ordenamiento jurídico para lograr que estos, sean equitativos y conforme a nuestro estado social de derecho.

Decreto 722 de 2013 Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral.

Dado que la ley puede tener vacíos, que requieren ser subsanados para la correcta aplicación de la norma y fijar los lineamientos correctos para hacer una legislación eficaz, este apoyo lo encontramos en resoluciones que ayudan a la correcta aplicación como es el caso de la **Resolución 01263 de 2013**

Por su parte la **Ley 1551 de 2012**, en su artículo 29 literal F, Numeral 6; establece el procedimiento necesario para acreditar a aquellas personas que en determinado territorio del país, pretendan participar de los proyectos que se aspire ejecutar en determinado lugar, dicho procedimiento estará en cabeza de la administración del lugar quienes constatarán y verificarán los requisitos exigidos para la expedición del mismo.

Decreto 223 de 2009, Por el cual se crea el Comité Municipal de Política de Empleo en el municipio de Barrancabermeja, como mediador entre las

instituciones y los diferentes actores civiles, económicos, sociales gremiales de la ciudad.

Este mismo decreto estableció las personas que conformarían el comité municipal de política de empleo en el municipio; especificando así mismo las funciones a realizar este comité, cuyo propósito es articular las diferentes instituciones tanto privadas como públicas, y buscan generar empleo en la ciudadanía barranqueña siempre que cumplan los requisitos que la administración considere necesarios para aplicar a determinados proyectos.

Acuerdo 005 de 2008, Por el cual se establece la Política de Empleo, Generación de Ingreso y Defensa de Mano de obra barranqueña. Este decreto no tiene otro propósito más que el de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos barranqueños, articulando una serie de componentes que son las pautas para hacer de la elección y la gestión de empleo un procedimiento

Decreto 080 de 2013, El municipio de Barrancabermeja por ser un territorio con influencia de exploración y explotación petrolera y minera que dispone oferta y demanda de mano de obra acordó la expedición de una certificación de residencia de las personas en el área de influencia donde existan proyectos de explotación y exploración petrolera, esta expedición se hará conforme a los registros del sisben o registros electorales.

Del mismo modo establece el procedimiento necesario para otorgar este certificado que posibilitara a los ciudadanos residentes

4.3. PROCEDIMIENTO LEGAL DEL SISTEMA

Los problemas de desempleo reclaman las responsabilidades del Estado, al cual compete el deber de promover políticas que activen el empleo, es decir, que favorezcan la creación de oportunidades de trabajo en el territorio nacional,

incentivando para ello el mundo productivo. El deber del Estado no consiste tanto en asegurar directamente el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, constriñendo toda la vida económica y sofocando la libre iniciativa de las personas, sino en “secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis.

Teniendo en cuenta la dimensión que asumen las relaciones económico-financieras y el mercado de trabajo, se debe promover una colaboración internacional eficaz entre los Estados, mediante tratados, acuerdos y planes de acción comunes que salvaguarden el derecho al trabajo, incluso en las fases más críticas del ciclo económico, a nivel nacional e internacional. Hay que ser conscientes de que el trabajo humano es un derecho del que depende directamente la promoción de la justicia social y de la paz civil. Tareas importantes en esta dirección corresponden a las Organizaciones Internacionales, así como a las sindicales: uniéndose en las formas más oportunas, deben esforzarse, ante todo, en el establecimiento de “una trama cada vez más compacta de disposiciones jurídicas que protejan el trabajo de los hombres, de las mujeres, de los jóvenes, y les aseguren una conveniente retribución

Se plantea la realización de estudios de mercado para evaluar y encontrar opciones que tienen las instituciones para perfeccionar los mecanismos a fin que se constituyan en instrumentos que permitan la consecución de empleos con calidad y buenas condiciones de vida para la población.

En este marco, el Estado Central, los Departamentos y los Municipios, adquieren un rol aún más significativo dado que deben contribuir a evitar ajustes inequitativos asociados a las pérdidas económicas y sociales que puedan verificarse, Específicamente las políticas tendientes a evitar el desempleo o a mantener los ingresos a aquella personas que pierden su empleo.

Con el transcurrir de los años Barrancabermeja ha experimentado cambios económicos, sociales y financieros, eventos que abren las puertas a buscar mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y avanzar al ritmo en que va evolucionando la ciudad.

Estos cambios exigen nuevas formas de concebir los procesos y las oportunidades que surjan. Así mismo desarrollar macro proyectos locales de articulación nacional.

Barrancabermeja ha sido un territorio de oportunidades para todas las personas que han llegado a este Municipio. Los grandes proyectos que se han desarrollado en la industria del petróleo han producido migraciones de gentes de todas las zonas del país. Una vez terminan estos proyectos, se generan altas tasas de mano de obra cesante en la ciudad, dando lugar a fenómenos sociales de perturbación del orden público, la convivencia pacífica y la seguridad ciudadana.

El Sistema Municipal de Empleo de Barrancabermeja es el proceso por cual se dinamiza la demanda y oferta de empleo en el Municipio, con la finalidad de generar más y mejores oportunidades de empleo para los Barranqueños.

En este sistema interactúan actores -desempleados, empleadores, Ministerio de trabajo, la comunidad, los sindicatos- y componentes -el sistema de información, la normatividad laboral, la formación, capacitación y certificación- a partir de una política de empleo establecida en el acuerdo municipal 005 de 2008.

Agregado a esto, el Gran Acuerdo Social articula grandes proyectos de inversión al gobierno nacional, que generan oportunidades de mano de obra, con determinadas competencias, con la finalidad de generar más y mejores oportunidades de empleo para los Barranqueños, a través de la interacción de la comunidad, empleadores, entes gubernamentales y organizaciones de trabajadores.

En conclusión el Municipio de Barrancabermeja establecerá un conjunto de estrategias, acciones y escenarios dentro del contexto institucional, social, gremial y académico para garantizar el acceso al conocimiento científico y tecnológico y su aprovechamiento en el desarrollo de los procesos sociales, económicos y ambientales del Municipio de Barrancabermeja.

4.4. MARCO NORMATIVO

Ante la crisis económica y financiera que ha vivido nuestro país se hacía dispendioso buscar herramientas que erradicaran este comportamiento.

Este flagelo ha marcado a miles de familias en nuestro país, origina además delincuencia y comercio informal, durante largo tiempo el llamado rebusque del día a día, arroja como consecuencia inseguridad social y económica, lo que incentiva al Estado a promover las formulas contributivas para aminorar este flagelo, vinculando todas las instituciones y todos los elementos que estén a su alcance sin abandonar los parámetro legales

El mercado laboral que había comenzado a recuperarse a partir de 1993, y tras siete años de registrar tasas de desempleo superiores al 11.8 por ciento, superando los promedios nacional, dio un giro positivo, convirtiéndose en el cuarto más alto del país.

La crisis política que se vivió en el 1995, con mayor rigor a partir del segundo semestre, restó dinamismo a la economía. Fueron aplazados nuevos proyectos de inversión y ensanche. Y definitivamente el sometimiento de los cabecillas del cartel a la justicia arrasó con muchos empleos que se originaban.

5. ESTUDIO DE MERCADO

5.1. ESTRUCTURA DE ANÁLISIS

Para realizar un estudio de mercados situacional del municipio es necesario ir a fuentes secundarias, con el fin de establecer el target de acción según el objetivo deseado dentro del estudio. Cabe anotar, que a pesar de tratarse de un tema con el cual todos los ciudadanos del puerto petrolero se encuentran hablando cotidianamente, el trasfondo y los pormenores no han sido llevados de la teoría a la práctica, es decir, las mediciones oficiales con respecto al tema no son de carácter permanente debido a la inversión de recursos, por lo cual actualmente, en la ciudad solo existe como organismo reconocido para tal fin el Centro de Estudios Regionales.

La *encuesta* es uno de los métodos más utilizados en la investigación de mercados porque permite obtener amplia información de fuentes primarias y en la ciudad el Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio realizó en noviembre de 2011, como parte de su Observatorio del Mercado Laboral, un documento denominado “La encuesta de Hogares”, con el interés de construir información que permita dimensionar el fenómeno de trabajo de manera integral, y tener una herramienta a futuro para toma de decisiones como es la elaboración de este proyecto.

El estudio de la dinámica laboral permite conocer la incidencia del empleo en los temas sociales de la ciudad, esto se convierte en la primera herramienta para conocer la situación. Los datos de empleo provienen de fuentes que investigan la oferta y la demanda laboral. La oferta está cubierta por las encuestas de hogares y la demanda por las encuestas y por registros administrativos.

Las encuestas de hogares contienen información sobre la totalidad de la ocupación en forma global y constituye el marco de referencia para investigar la

ocupación de las mipymes, que corresponde a la mayoría, casi un 90% de la ciudad, que no son de fácil observación en las encuestas de los sectores productivos.

Para analizar los resultados de la encuesta es necesario presentar los conceptos de mercado laboral, que corresponden o se enmarcan en recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Departamento Nacional de Estadísticas-DANE.

Ocupados temporales: Están constituidos por las persona que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua.

Trabajador: Es la persona que siendo obrero, jornalero o empleado reside en la vivienda y presta sus servicios en la explotación o producción que tiene algún miembro del hogar.

Población Total (PT): Está constituida por la población civil no institucional residente en hogares particulares.

Población en Edad de Trabajar (PET): Está constituida por las personas de 10 años y más, en las zonas urbanas y en las zonas rurales. Se dividen en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

Población Económicamente Activa (PEA): También se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.

Ocupados: Son personas que durante el período de referencia se encontraban en a) Una actividad en la producción de bienes y servicios de por lo menos una hora remunerada a la semana, b) Los trabajadores familiares sin remuneración y c)

Trabajadores familiares sin remuneración en empresa d) Negocios de otros hogares, que laboraron por lo menos 1 hora a la semana, e) Quienes no trabajaron en la semana de referencia pero tenían un empleo o trabajo. Además los policías bachilleres y guardas penitenciarios bachilleres que regresan en las noches a sus hogares.

Desocupados: Son las personas de 10 años y más, que durante el período de referencia estuvieron simultáneamente sin empleo o en busca de empleo. De acuerdo a su experiencia laboral, la población desocupada se clasifica en **Cesantes** (Las personas que habiendo trabajado antes por lo menos dos semanas consecutivas, se encuentran desocupadas) y **Aspirantes** (Las personas que están buscando trabajo por primera vez) **Población Económicamente**
Definición Organización Internacional del Trabajo – OIT

Inactiva (PEI): Son todas las personas en edad de trabajar, que en la semana de referencia no participaron en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen las personas que son exclusivamente: Estudiantes, Amas de casa, Pensionados, Jubilados, Rentistas, Incapacitado permanentemente para trabajar, personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar y otros incluidos dentro de la PET. *ibid,pág37*

Subempleo y condiciones de empleo inadecuado: El **subempleo subjetivo** se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias. El **subempleo objetivo** comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio. *ibid,pág37*

Subempleo por insuficiencia de horas: Ocupados que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales.

Subempleo por competencias: Puede incluir todas las personas que trabajan y que durante el período de referencia, desean o buscan cambiar su situación de empleo actual, para utilizar sus competencias profesionales y están disponibles para ello.

Subempleo por ingresos: Puede incluir todas las personas ocupadas que durante el período de referencia, deseaban o buscaban cambiar de situación actual de empleo, con objeto de mejorar sus ingresos limitados.

Informalidad: Es la relación de trabajo, de derecho o de hecho, no sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo.

El empleo informal engloba las características de empleo de los trabajadores. Para el DANE, las características que permiten precisar la definición de empleo informal son:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.
2. Los trabajadores familiares sin remuneración.
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
4. Los empleados domésticos.
5. Los jornaleros o peones.
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales.

7. Los patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

Fuente: Ficha metodológica de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – Dirección de Metodología y Producción Estadística (DIMPE) – Departamento Nacional de Estadística (DANE) – Junio de 2006

Los economistas clásicos analizan el problema del mercado de trabajo desde dos enfoques. El primero, se basa en un modelo de crecimiento muy general y muy agregado donde la clave es el concepto de salario. El otro enfoque está basado en el corto plazo y los elementos claves eran la oferta y la demanda de trabajo. El punto de equilibrio en el mercado de trabajo, es decir, aquel donde se corta la oferta con la demanda (ya sea el de pleno trabajo o no), determinara el número de personas que van a participar en el proceso productivo.

5.2. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

La *demanda* de trabajo está compuesta por las empresas o empleadores, que compran servicios.

Entre los autores que hablan sobre el significado de demanda laboral, cabe destacar los siguientes:

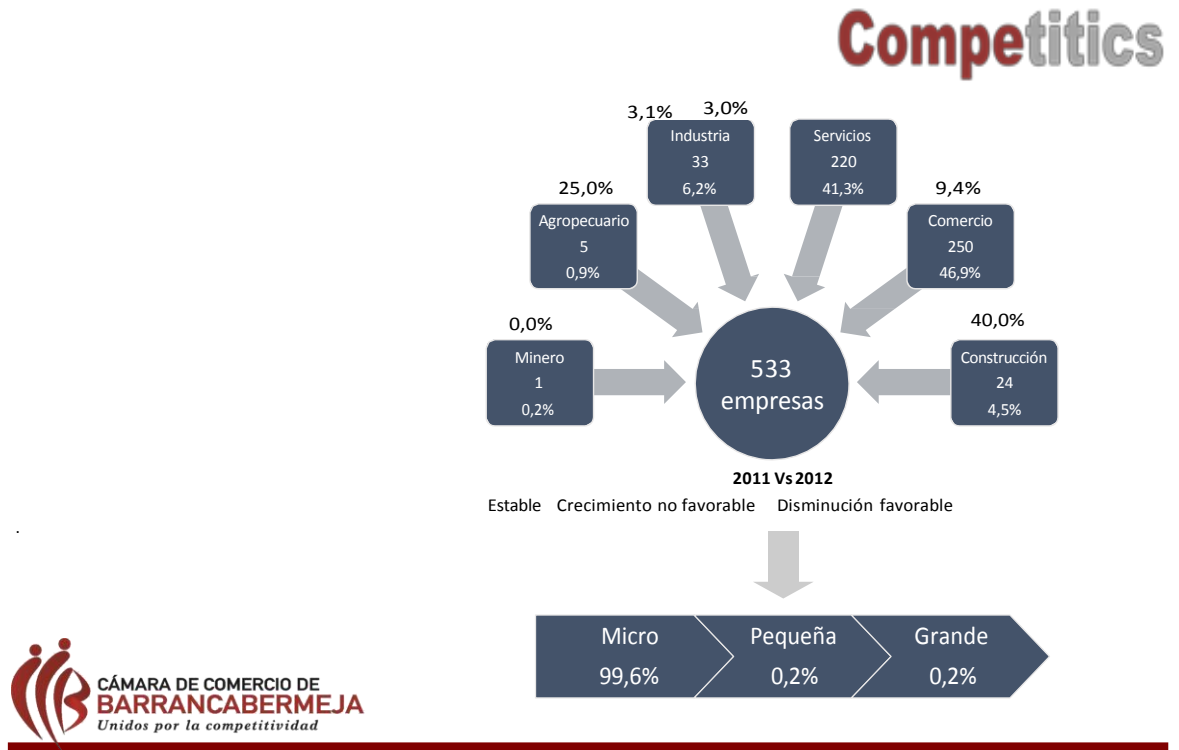
La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores”. (Fontana, 2003; 122)

La demanda agregada del mercado de trabajo se constituye por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta demanda del mercado de trabajo es creciente con el salario ofertado por los empleadores. (Calvo, 2005; 39)

Las dos definiciones presentadas de la definición de oferta demanda del mercado de trabajo, son contrarias, se opta por tomar la primera que hace referencia a que la demanda laboral se constituye por los puestos de trabajo que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores, la segunda en cambio afirma que la demanda del mercado laboral se constituye por el número de personas que desean trabajar a cambio de un salario.

El emprendimiento constituye uno de los factores de crecimiento empresarial en el Municipio, el cual, se encarga de crear un escenario favorable para la inversión y generar empleo a través de la productividad. Se ha implementado un escenario positivo apoyado por el Gobierno Nacional por medio de la reducción de la informalidad lo cual incentiva la generación de unidades productivas sostenibles. Según cifras tomadas del informe de dinámica empresarial del 2012 de la Cámara de Comercio de Barrancabermeja, el Municipio es la segunda plaza productiva de Santander, con el 11% de la estructura empresarial del mismo. En la ciudad se encuentran localizadas 7.074 empresas y el 42,7% pertenece al sector comercio, seguido por el 39, 3% de servicios, 10% construcción, el 7,1% de la industria entre otras. Lo anterior es concordante con lo publicado en la Encuesta de Hogares 2011 CER

Ilustración 7: Sectores competitivos en la ciudad

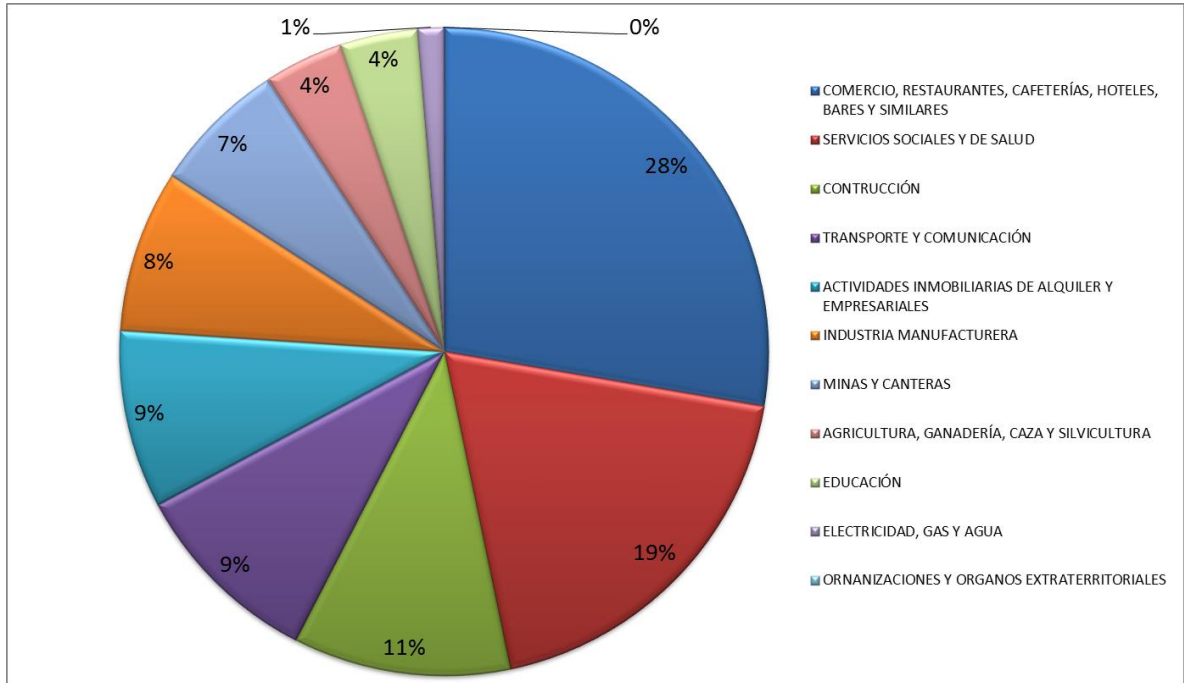


Fuente: Estudio de Dinámica Empresarial año 2012 Cámara de Comercio de Barrancabermeja

Se destaca que el estudio se encuentra basado en 533 empresas, y los sectores que mostraron una sostenibilidad y mejoría en el año 2012, fueron la construcción, los servicios y comercio, de igual forma, el sector agropecuario y la industria.

Las gráficas presentadas a continuación presentan un análisis de la demanda actual del mercado por sectores económicos y las exigencias de perfiles requeridos en los mismos a nivel educativo

Ilustración 8: Tasa de ocupación empleados por sector económico



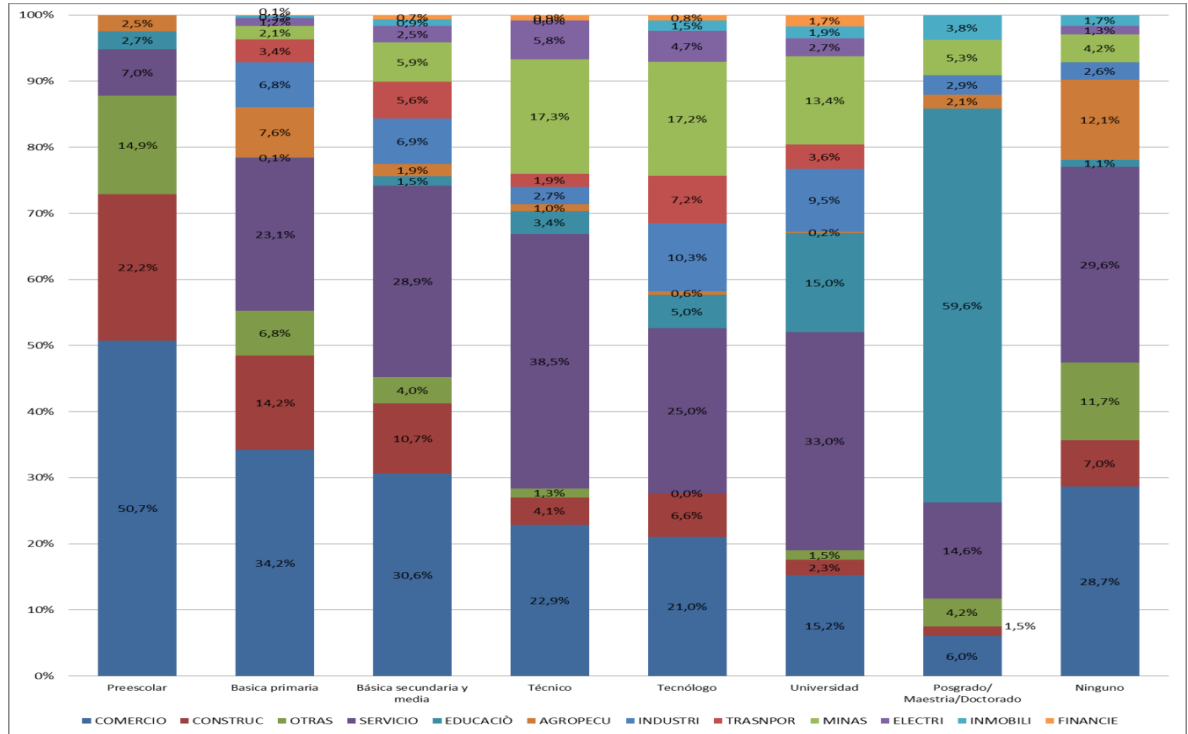
TO : PO/PET – Proporción población con edad para trabajar, laborado

Fuente: Encuesta Social a Higueros de Barrancabermeja – Centro de Estudios Regionales (CER)

En el 2011, los empleos generados en la ciudad estuvieron soportados en las actividades como el comercio al por mayor y al por menor, servicios bancarios, restaurantes, bares, hoteles, de salud y actividades relacionadas con la construcción sumando un 58% de la torta total de empleados por sector económico, debido a la especulación y expectativas creadas alrededor del tema del Plan de Modernización de la Refinería de Barrancabermeja, el sector de la construcción ha venido presentando un jalonamiento en los últimos años principalmente por el aumento de edificación de viviendas y hoteles.

Se derrumba claramente el concepto preconcebido, el cual apunta que el sector petrolero es el mayor generador de empleo en el Municipio representando solo el 17% de la torta y desagregado en industria manufacturera y minas y canteras.

Ilustración 9: Nivel de formación según actividad económica



Base: 68.932

Propuesta vinculación a sectores / niveles educativos

Fuente: Módulo encuesta a hogares de Barrancabermeja 2011 CER

La mitad del empleo generado en la ciudad está soportado con el comercio, reparación de vehículos, servicios bancarios, hoteles, restaurantes y actividades relacionadas con la construcción. En la gráfica de la vinculación por sectores con respecto al nivel de formación se observa que las actividades que más generan ocupación en Barrancabermeja, exigen menos el nivel de estudios, como es el caso del comercio donde más de la mitad de las personas son empleados solo con educación básica. El nivel de exigencia en cuanto a educación es directamente proporcional a lo técnico y especializado del sector, como se presta atención en el caso de electricidad, gas y agua.

Del total de población ocupada, el 46% alcanzó por lo menos a cursar básica secundaria y media, el 22% solo cursó, básica primaria, el 4% no cursó ningún año de escolaridad, el 10% cursó y aprobó la universidad. Solo el 2% tiene algún posgrado factor que debe mejorar considerablemente.

Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por lo tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda social, es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identificar espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones, y obedecen a la racionalidad esbozada por el curriculum del plan de estudios (Hernández, 2007)

5.3. ANÁLISIS DE LA OFERTA

Contextualizando la oferta de trabajo y haciendo referencia a la globalidad como fuerza de mercado, se puede afirmar, el enfoque en la población económicamente activa del municipio, lo denominado como fuerza laboral y que está conformado por las personas en edad de trabajar que se encuentran trabajando o buscando empleo.

Antes de iniciar el análisis, es necesario presentar definiciones de oferta, según expertos en mercadotecnia y economía.

- Para **Laura Fisher y Jorge Espejo**, autores del libro "Mercadotecnia", la **oferta** se refiere a *"las cantidades de un producto que los productores están dispuestos a producir a los posibles precios del mercado."* Complementando ésta definición, ambos autores indican que la **ley de la oferta** *"son las cantidades de una mercancía que los*

productores están dispuestos a poner en el mercado, las cuales, tienden a variar en relación directa con el movimiento del precio, esto es, si el precio baja, la oferta baja, y ésta aumenta si el precio aumenta" ¹⁶.

- **La American Marketing Association (A.M.A.)**, define la oferta (desde la perspectiva del negocio) como: *"El número de unidades de un producto que será puesto en el mercado durante un periodo de tiempo" ¹⁷.*
- **El Diccionario de Marketing**, de Cultural S.A., define la **oferta** como *"la cantidad de bienes y/o servicios que los productores están dispuestos a vender en el mercado a un precio determinado. También se designa con este término a la propuesta de venta de bienes o servicios que, de forma verbal o por escrito, indica de forma detallada las condiciones de la venta" ¹⁸.*
- **Kotler, Armstrong, Cámara y Cruz**, autores del libro "Marketing", plantean la siguiente **definición de oferta de marketing**: *"Combinación de productos, servicios, información o experiencias que se ofrece en un mercado para satisfacer una necesidad o deseo."* Complementando ésta definición, los autores consideran que las ofertas de marketing no se limitan a productos físicos, sino que incluyen: servicios, actividades o beneficios; es decir, que incluyen otras entidades tales como: *personas, lugares, organizaciones, información e ideas ¹⁹.*
- **Simón Andrade**, autor del libro "Diccionario de Economía", define la **oferta** como *"el conjunto de propuestas de precios que se hacen en el mercado para la venta de bienes o servicios"*. Complementando ésta definición, Andrade agrega que en el lenguaje de comercio, *"se emplea la expresión*

¹⁶ Del libro: Mercadotecnia, Tercera Edición, de Fischer Laura y Espejo Jorge, Mc Graw Hill, Pág. 243.

¹⁷ Del sitio web: MarketingPower.com, de la American Marketing Association, Sección: Dictionary of Marketing Terms, URL de la Página Web: <http://www.marketingpower.com/mg-dictionary.php?>, obtenida el 08 de mayo del 2006

¹⁸ Del libro: Diccionario de Marketing, de Cultural S.A., Pág. 237.

¹⁹ Del libro: Marketing, Décima Edición, de Kotler Philip, Armstrong Gary, Cámara Dionisio y Cruz Ignacio, Prentice Hall, Pág. 7

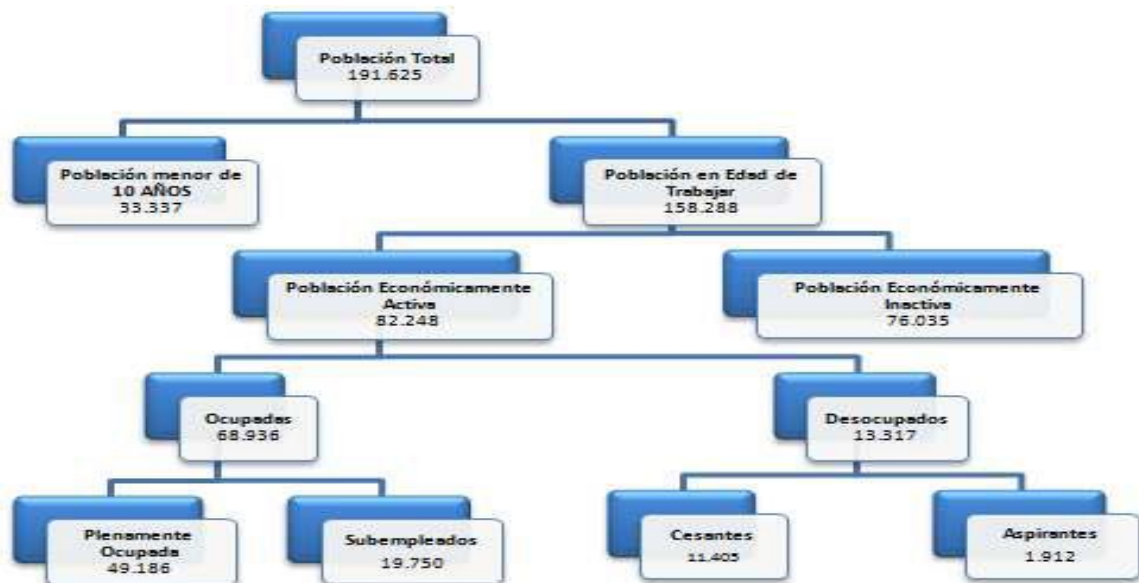
estar en **oferta** para indicar que por un cierto tiempo una serie de productos tiene un precio más bajo del normal, para así estimular su demanda" ²⁰.

- **Gregory Mankiw**, autor del libro "Principios de Economía", define la **oferta** o cantidad ofrecida, como "la cantidad de un bien que los vendedores quieren y pueden vender" ²¹.

En resumen, una **definición de oferta** que condensa lo dicho por expertos es la siguiente:

"La **oferta** es la cantidad de trabajadores potenciales que las empresas requieran y pueden acceder satisfactoriamente a un puesto laboral de calidad con unas condiciones salariales dignas y en un periodo de tiempo largo para satisfacer necesidades o deseos con el propósito de mejorar su calidad de vida."

Ilustración 10: Estructura del mercado laboral 2011



Fuente: Módulo encuesta a hogares de Barrancabermeja 2011 CER

²⁰ Del libro: Diccionario de Economía, Tercera Edición, de Andrade Simón, Editorial Andrade, Págs. 438.

²¹ Del libro: Principios de Economía, Tercera Edición, de Mankiw Gregory, Mc Graw Hill, Pág. 47.

La población total de Barrancabermeja es de 191.625 personas, dato tomado del DANE, de los cuales 158.288 que corresponde al 82,6% de la población total se encuentran en edad de trabajar, es decir, la población que está en condiciones de participar activamente en el mercado laboral, la oferta potencial de trabajo es alta en el municipio, este agregado se mantiene relativamente constante en periodos cortos de tiempo.

De la población en edad de trabajar se desagrega la económicamente activa que corresponde al 52%, esta es la fuerza laboral efectiva del municipio al 2011, son las personas que se encuentran laborando o buscan trabajo, las personas que tienen una participación activa en el mercado de trabajo. En este porcentaje es donde se ubica el mercado objetivo para el Sistema Municipal de Empleo. De igual forma, se desagrega los ocupados y desocupados.

La fuerza laboral se divide en individuos ocupados y desocupados, definiendo como los ocupados a aquellas personas que trabajan por lo menos una hora en el momento en que se realizó la encuesta, en este grupo de personas también, se incluyen los que teniendo empleo se encuentra ausentes del mismo por incapacidad o por vacaciones. El 84% de la población económicamente activa de la ciudad se encuentran en este rango.

Así mismo, los desocupados son todos los individuos que dentro del global de fuerza laboral se encontraban sin empleo y tienen disponibilidad inmediata en el momento de la encuesta, este grupo se califica por el transcurso superior a tres meses desempleados, y se han encontrado realizando acciones para salir del mismo. El 16.2 % de la población económicamente activa en la ciudad se encuentra en este rango y esta es la cifra que se toma para desempleo oficial en el Municipio. Se encuentra una división adicional en este grupo como son los plenamente ocupados y los subempleados, que es, cuando el individuo es

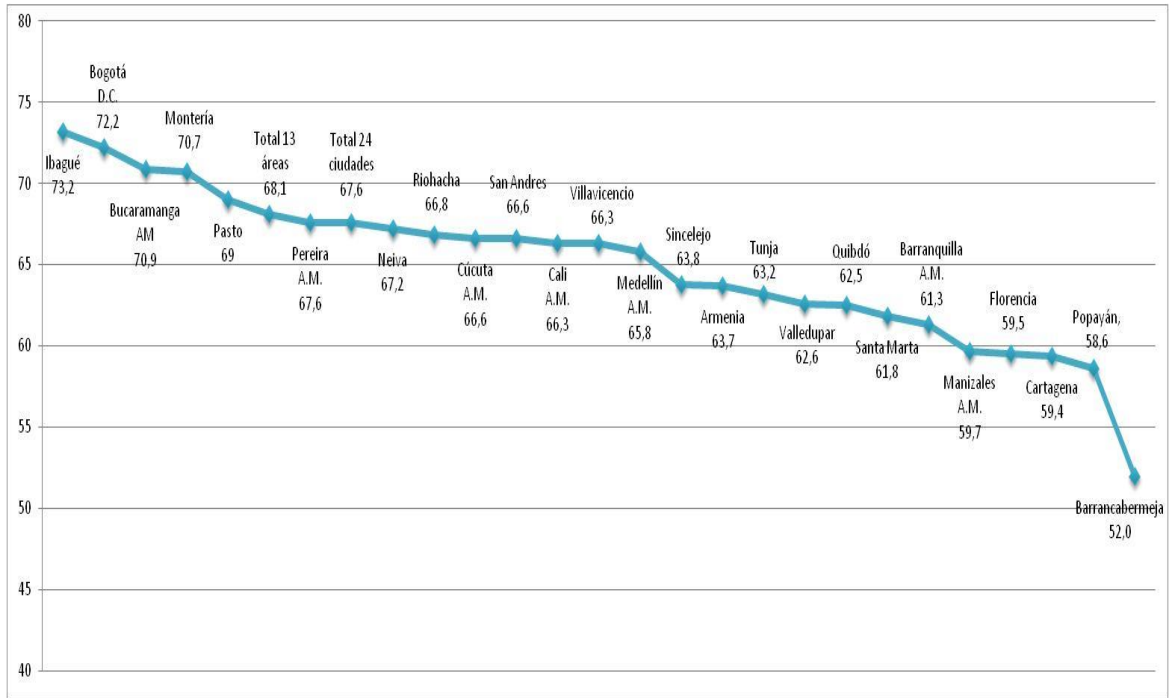
inadecuado respecto a determinadas normas o a otras ocupaciones posibles, se presenta una tasa del 24,1%. Este porcentaje se da cuando un trabajador desea laborar más horas, utilizar mejor sus competencias profesionales o mejorar el nivel de ingresos que posee actualmente. Es de suma importancia, porque por medio de este se evidencia la insatisfacción que existe en el puerto petrolero con las condiciones laborales.

Seguido de lo anterior, en este grupo de desocupados se encuentra una subdivisión como es la población cesante, la cual ha perdido su empleo pero posee experiencia laboral y los aspirantes quienes buscan empleo por primera vez y no tienen experiencia laboral.

	Barrancabermeja (Nov 2011)	Bucaramanga (Oct-Dic)	Colombia (Oct - Dic 2011)	Barrancabermeja (Urbano 2010)
Población total	191.625	1.028.000	44.931.265	172.778
P.E.T.	158.288	839.000	35.446.601	132.686
P.E.A.	82.248	603.000	23.214.709	72.726
Ocupados	68.932	549.000	21.070.338	65.329
Subempleados	19.817	222.000	10.456.852	12.102
Desocupados	13.316	54.000	2.144.371	7.397
Inactivos	76.041	236.000	12.231.892	59.960
Porcentaje de la PET	82,60%	81,60%	78,89%	76,80%
Tasa global de participación	52,00%	71,90%	51,67%	42,09%
Tasa Ocupación	43,50%	65,40%	59,44%	49,24%
Tasa Desempleo	16,20%	9,00%	9,24%	10,17%
Tasa de subempleo	24,10%	36,80%	45,04%	16,64%

Fuente: Bucaramanga: Mercado laboral – DANE

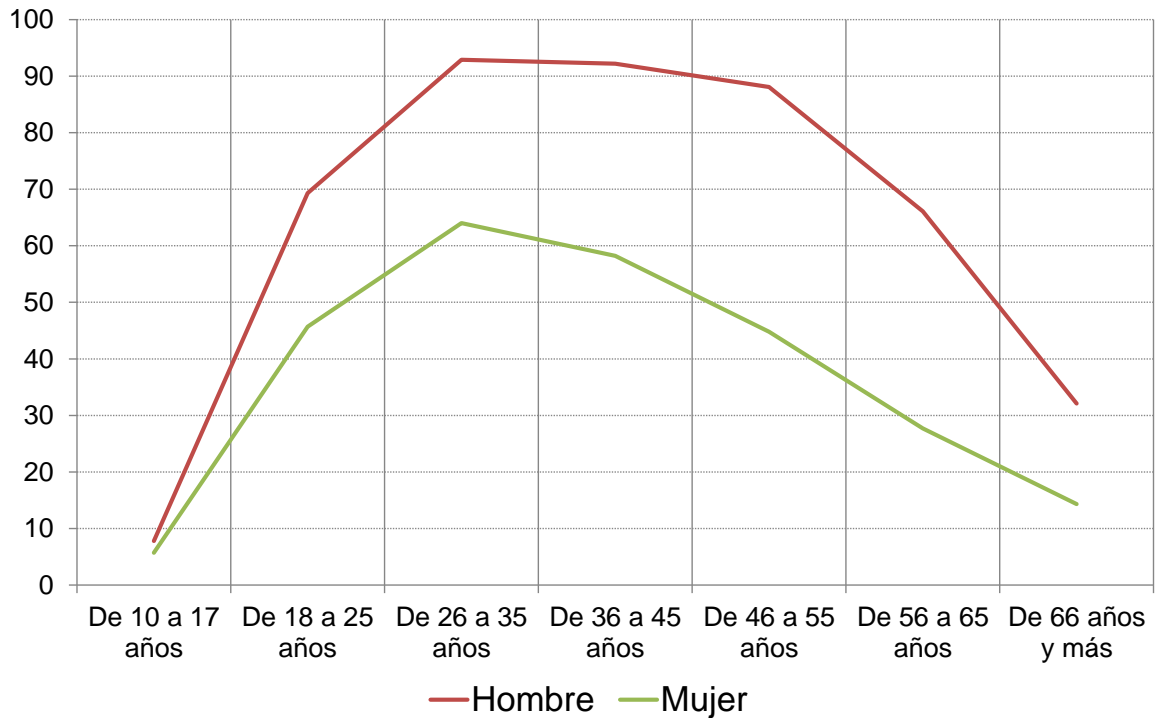
Ilustración 11: Tasa global de participación a nivel Nacional



Fuente: Página web DANE

En la gráfica se observa la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar en las principales ciudades de Colombia, vale la pena resaltar que la Barrancabermeja cuenta con un 52%, el cual, es inferior a otras ciudades de su misma categoría debido a que en la ciudad se presenta un desempleo voluntario debido a las expectativas creadas de conseguir una mejor oportunidad laboral en el campo petrolero. Las diferencias en la escala salarial del sector hacen que las personas abandonen o no acepten empleos en los demás sectores económicos.

Ilustración 12: Tasa global de participación Barrancabermeja

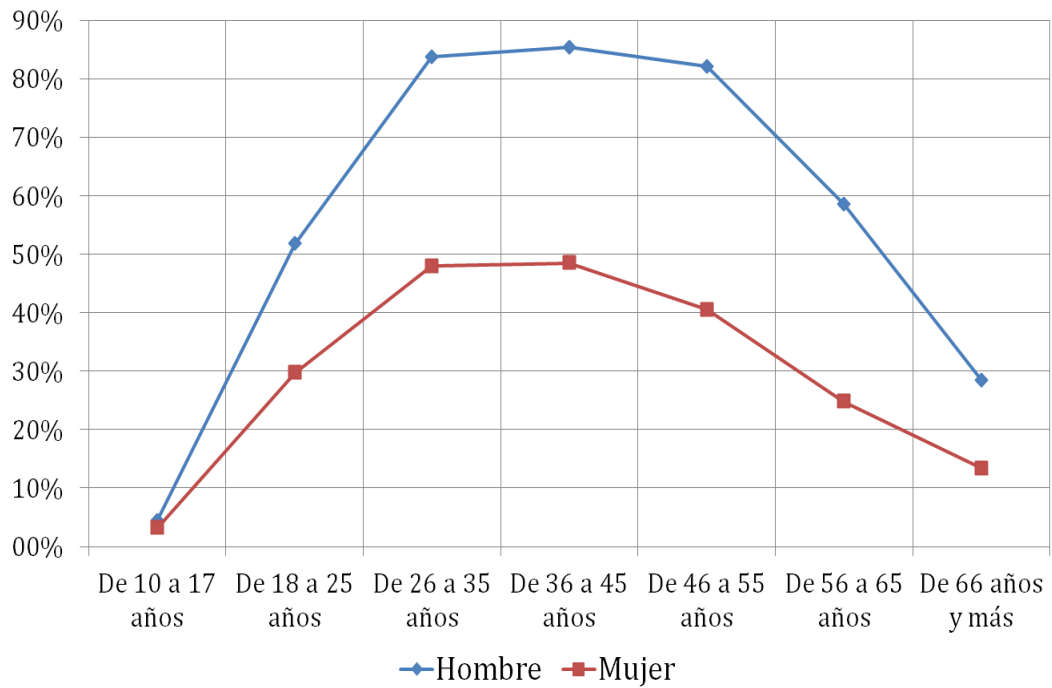


TGP: PEA/PET – Proporción población en el mercado de trabajo

Fuente: Módulo encuesta a hogares de Barrancabermeja 2011 CER

Esta gráfica, representa la dinámica de la Tasa Global de Participación (TPG) por género y grupo de edades, la cual, es entendida como la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. De la gráfica se deduce que las mujeres tienen una participación menor en el mercado laboral y por los rangos de edad de 18 a 25 años hay más dificultad de acceso, debido a esto el gobierno crea la ley de primer empleo que se denomina la Ley de Formalización y Generación de Empleo (Ley 1429 de 2010). El otro rango de edad es de 56 a 66 años que entra en la edad de jubilación. Otro fenómeno que se presenta en la ciudad es el desempleo voluntario, debido a ser una ciudad petrolera.

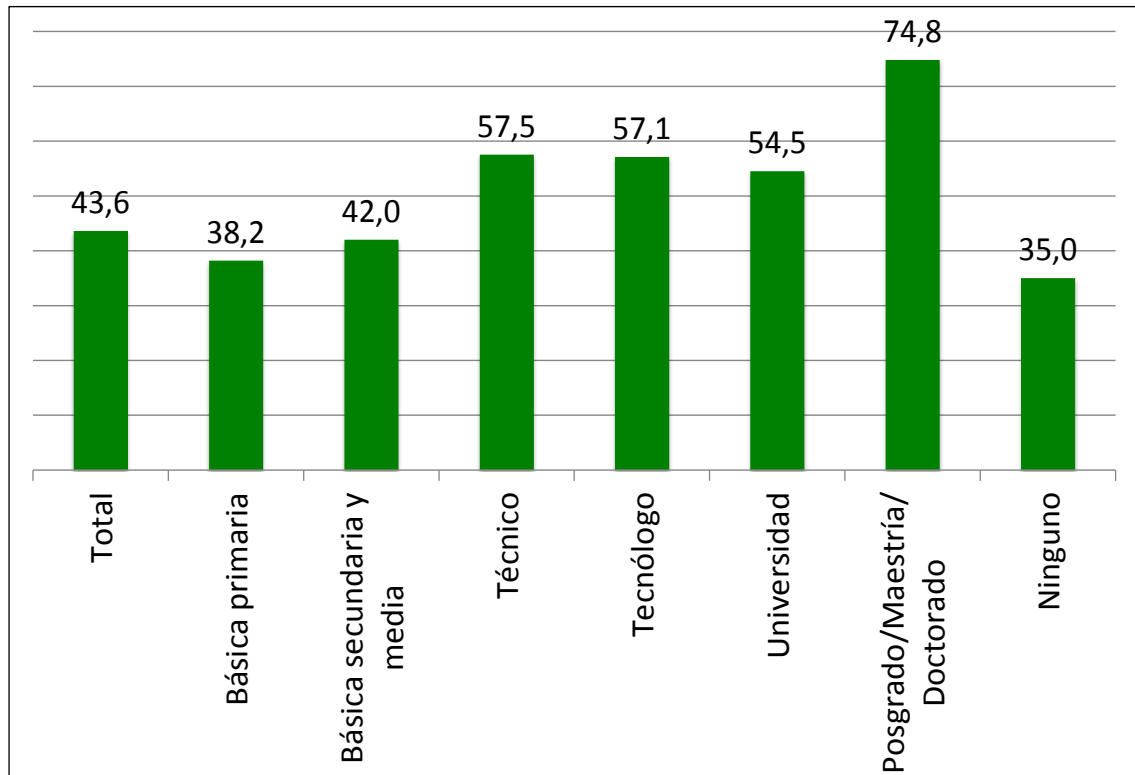
Ilustración 13: Tasa de ocupación por edad y sexo Barrancabermeja



TO : PO/PET – Proporción población con edad para trabajar, laborado
Fuente: Módulo encuesta a hogares de Barrancabermeja 2011 CER

La gráfica mide la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar, adicionalmente, las tasas más altas se encuentran entre los 26 y 45 años, siendo muy superior para los hombres (85,4% entre los 36 y 45 años)

Ilustración 14: Tasa de ocupación por nivel educativo Barrancabermeja



TO : PO/PET – Proporción población con edad para trabajar, laborado

Fuente: Módulo encuesta a hogares de Barrancabermeja 2011 CER

En las gráficas se aprecia que la tasa más alta de ocupados se encuentra en el rango entre los 26 y 45 años, siendo superior en los hombres, ahora bien, en cuanto al nivel educativo, las tasas de ocupación de los técnicos, tecnólogos y profesionales son similares, presentando un aumento en los profesionales que tienen estudios de posgrados, maestría y Doctorados.

Con el fin de solucionar las necesidades manifestadas de la población barranqueña y en concordancia al Acuerdo Municipal 005 de 2008 (generador de la Política Pública de Empleo), en el cual se manifiesta la necesidad de desarrollar una herramienta informática que permitiera construir series históricas de dinámica laboral y estudios sectoriales para la adecuada toma de decisiones, se

encomendó la misión al Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio-CER, que pusiera en marcha la ejecución de un Observatorio del Mercado Laboral OML, un sistema de investigación que permite dimensionar las necesidades del empleo de manera global, se hace una observación real y pertinente a la realidad del municipio y se proyecta hacia la generación de empleo en las próximas áreas de inversión de la región.

Del Observatorio del Mercado Laboral nace la idea de implementar la Encuesta de Hogares del Municipio de Barrancabermeja que se realizó en el año 2011, teniendo como objetivo establecer a través de unos protocolos de investigación establecidos, realizar un levantamiento de información primaria y secundaria para construir indicadores de mercado laboral y de pobreza.

El cuestionario estuvo conformado por 146 preguntas, agrupadas en 16 capítulos. La medición de la fuerza de trabajo (empleo, subempleo, desempleo e inactividad), se realizó con la colaboración del sector privado, de organizaciones sociales y entes territoriales. La unión del Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio-CER y la Cámara de Comercio de Barrancabermeja produjo una toma de datos veraz y eficiente.

ASPECTOS TECNICOS QUE SE TUVIERON EN CUENTA “*DATOS TOMADOS DE LA ENCUESTA SOCIAL A HOGARES DE BARRANCABERMEJA-CER-MARZO 2012*”

1.1. UNIVERSO

El universo estadístico quedo conformado por la población civil. Residentes del área urbana y rural del municipio.

1.2. UNIDAD DE OBSERVACION – UNIDAD DE SELECCIÓN

La unidad de observación es el hogar y todas las personas que lo conforma y la de selección es la vivienda.

1.3. METODO DE MUESTREO

Probabilístico: procedimiento por el cual se da a cada persona o elemento del universo una posibilidad igual de ser seleccionado en la muestra.

Multi - etápico: se llevó a cabo en tres etapas, en la primera etapa, se seleccionan las unidades del muestreo (UPM); en la segunda etapa, las unidades secundarias de muestreo o manzana; en la tercera etapa, las unidades finales de muestreo o segmento donde se realiza la investigación.

De áreas: la unidad final de selección es el segmento con un promedio de 10 viviendas geográficamente próximas, las cuales se seleccionan al azar.

Estratificado: en la zona urbana del municipio se estratificó en seis (6) estratos socio-económicos.

Auto ponderado: cada elemento de la población tiene la misma probabilidad final de selección.

1.4. MARCO MUESTRAL

Esta constituido con el inventario cartográfico y el listado de viviendas de la ciudad, información que fue obtenida del Censo Nacional de Población y Vivienda de 2005 y la de hogares usuarios de servicios públicos de Barrancabermeja, Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. , con actualizaciones cartográficas suministradas por el Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio.

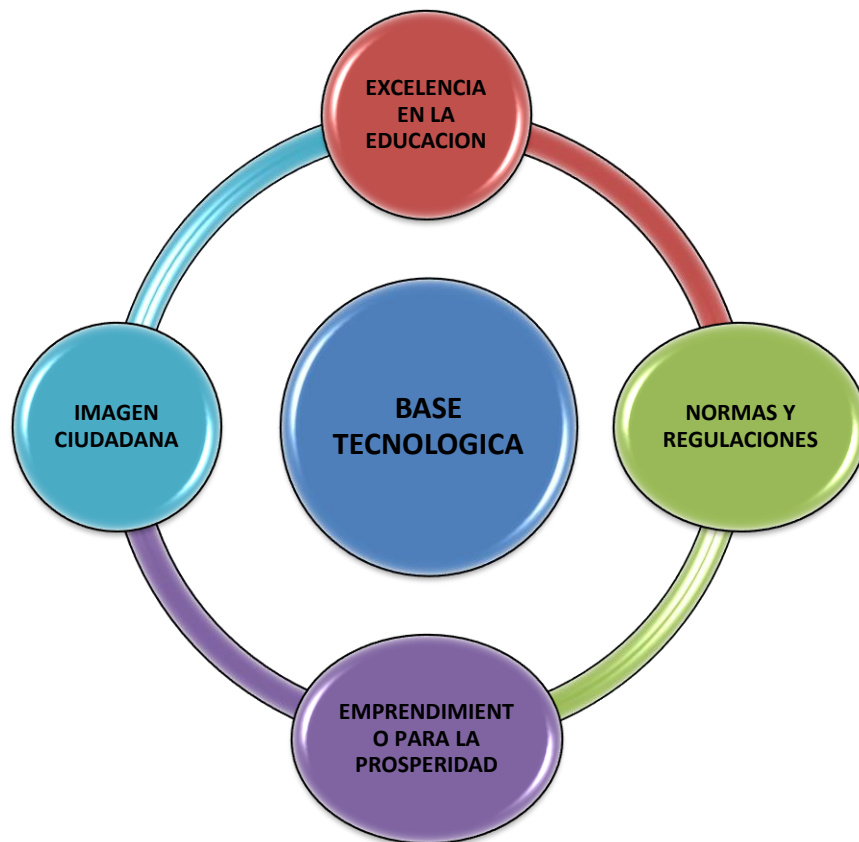
1.5. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Se obtuvieron 2.335 encuestas efectivas.

6. ESTRUCTURA Y ACCIONES ENCAMINADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCANERMEJA

El sistema contará con cuatro focos estratégicos y en la mitad del sistema una base tecnológica; direccionados a la aplicación del talento humano así: excelencia en la educación, normas y regulación, emprendimiento para la prosperidad e imagen ciudadana y a su alrededor va un eje de información y comunicación.

Ilustración 15: Sistema Municipal para el Empleo



Fuente: Presentación sustentación monografía Formulación para el Sistema de Gestión Municipal para el Empleo en el Municipio de Barrancabermeja

Debe trabajar de manera articulada, con el fin de desarrollar los objetivos propuestos, por ejemplo, es necesaria la articulación las normas y regulaciones con los otros módulos encaminando de esta forma el marco legal para poder ejercer una buena implementación y control del mismo, a la integración y ajuste del marco normativo para promover el Emprendimiento y la Generación de Oportunidades Laborales lo cual es realizable a través de una reforma generada por parte con el Concejo Municipal de Barrancabermeja al Acuerdo 005 de 2008 esto ayudaría a dar los primeros pasos necesarios lograr la meta de administrar un tema tan complicado como es el empleo.

Por otra parte, en cuanto al Emprendimiento para la Prosperidad, su objetivo primordial es promover la cultura de emprendimiento para dinamizar la economía y las fuentes de ingreso; en segundo lugar la calidad de gestión y productividad del sector empresarial, y en tercer lugar la responsabilidad social empresarial, hay que buscar la generación de ventajas competitivas que conviertan al Municipio en un destino atractivo para la inversión y un foco social de desarrollo social y económico regional, para ello, es necesario, adelantar acciones que mejoren el clima de negocios propicio dentro de un marco de cooperación y de generación de alianzas estratégicas.

La imagen ciudadana requiere de promover una nueva imagen de la ciudad, a partir de la generación de comportamientos ciudadanos basado en el crecimiento integral del talento humano, legalidad, productividad y calidad de vida, por medio de un programa de cultura ciudadana y una campaña de marca ciudad.

Por ultimo información y comunicación; se presenta de manera externa y envolviendo el sistema debido a su importancia como canal principal de relacionamiento con la comunidad o grupo de mercado; su objetivo es posicionar el sistema de gestión laboral en la ciudad como un mecanismo serio y preocupado por la generación de oportunidades laborales para los barranqueños, la cual será

una red soporte de gestión del sistema, a través de programas de educación, información, mercado, es todo lo que tiene que ver con el acercarse a las personas y que estas puedan acercarse al sistema laboral.

Para lograr una buena planeación y formulación en la etapa de implementación, es necesario, regir el sistema bajo premisas básicas que son

1.El cumplimiento de perfiles de cargos con esto se quiere decir, que las personas que accedan al sistema y a un puesto puntual deben cumplir con unos criterios específicos, en cuanto a formación académica técnica, profesional y de experiencia, El perfil profesional se puede definir como el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las condiciones propias del desarrollo de funciones y tareas para una determinada profesión (Hernández, 2007)

2. Habilidades Comportacionales, no solo que sea un buen profesional sino también un buen ser humano; es decir, se busca la integridad y equilibrio en la vida profesional y personal. La responsabilidad en la vida profesional tiene incidencia a nivel social.

3. Estímulo a la formación académica, es la clave del éxito , El plan debe incluir además de la formación, el entrenamiento a los futuros profesionales.

4. Global, no solo para el sector petrolero sino también para otros sectores económicos como el sector público y privado; el acuerdo 005 de 2008, requiere ser modificado en cuanto a su alcance para que sea a todos los sectores económicos de la ciudad.

5. Territorialidad, cumplimiento de los cuatro requisitos de la política pública de empleo tales como: haber nacido en Barrancabermeja, cédula de Barrancabermeja, haber votado en la última elecciones de 2007 en Barrancabermeja y tener sisben, hay otros criterios más amplios de inclusión que serán analizados con el Concejo Municipal.

6. Institucionalidad; el régimen municipal según la ley 1551 de 2012, dice que solo la alcaldía municipal es la encargada de soportar la territorialidad en las áreas donde hay explotación y perforación de la industria petrolera.

7. Autonomía, El empresario es autónomo en la escogencia del personal por medio de un proceso de selección definido por el mismo, el sistema entrara a verificar el cumplimiento del Artículo Quinto del Acuerdo Municipal 005 de 2008 que reza “Toda Entidad del sector público que desarrolle procesos de selección de contratistas, establecerá una puntuación en calificación final o los oferentes que garanticen la vinculación de mano de obra local en un mínimo del 80% del total de puestos de trabajo que se generen en la ejecución de dicho contrato. Si dicho contrato se ejecuta en forma directa por el adjudicatario, bajo la figura de la subcontratación, el sub-contratante también quedara sujeto a respeto de la obligación establecida en este Artículo”, pero no tendrá injerencia en la selección.

A DONDE SE LLEGARA CON EL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL EMPLEO BARRANCABERMEJA

Político

- Reforma del acuerdo para incluir nuevas variables de territorialidad.
- Definición de Mano de Obra calificada y no calificada
- visibilizar el talento humano profesional
- Respaldo a la plataforma tecnológica
- socializar los incentivos tributarios por generación de empleo al sector empresarial

Social

- Disminución de la cifra de desempleo a un dígito
- Operación de un sistema transparente, incluyente,

- Diversificación de oportunidades laborales
- Talento humano clase mundo en todos los sectores
- Cero analfabetismo, mayor calidad educación básica primaria, secundaria y superior
- Programas de maestría y doctorados en sectores potenciadores de la economía local y regional
- Cultura centrada en valores

Económico

- Ejecución de estrategias para generación de empleo sostenible con salarios dignos
- Gestión de información en línea
- Desarrollo del Emprenderismo
- Cultura de Asociatividad
- Equilibrio en el desarrollo económico regional abierto a potencialidades de la región diferentes al petróleo

Gestión de la información

- Operación de un sistema de fácil acceso con manejo de información en línea priorizado para el Talento Humano local

FODA

DEBILIDADES	FORTALEZAS
	-Existe un acuerdo del Concejo Municipal (005 de 2008)
- Empleo no sostenible, temporal	-Funciona un comité de política pública de empleo
- Intermediación laboral no institucional	*Pilar de talento humano del GASB
- El tema laboral centrado en la plataforma de empleo	* Ecopetrol es un aliado estratégico apalancador
Desempleo 16% y subempleo 24%	
- Dependencia laboral de la industria petrolera	- Funcionamiento del Observatorio del Mercado Laboral
* Cultura de agresividad	* Infraestructura educativa basica y media suceptible de mejora
Oferta educativa desarticulada con la economia	* Existencia de universidades
-Falta de información de oferta y demanda en sectores diferentes al petrolero	* Planes de desarrollo que incluyen el tema de educación y generación de empleo en sus ejes estructurantes
- Opciones laborales en sectores económicos diferentes al petrolero	* Interes de la comunidad por crecer, por formarse como anhelo de desarrollo de las personas
- Desprecio de opciones laborales por búsqueda de salario petrolero	* Capacidad de superación de la población
- Falta compromiso del sector empresarial	
* Falta de formación e identificación de líderes	
*Falta divulgación de los procesos	
* Baja calidad de la educación y bajo nivel de los egresados	
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
* Carencia de emprendimientos nuevos	Opciones laborales en sectores económicos diferentes al petrolero
* Cultura de la ilegalidad	Existe una plataforma institucional con necesidad de ajuste (manejo de vacantes,)
* Debilidad de la institucionalidad (seguridad, acuerdos municipales, entes de control	- Base de datos de 76 mil registros no depurada
* Falta de regulación y normatividad para promoción de emprendimiento y empleo	* Cumplimiento de la ley del primer empleo
* Retorno de grupos al margen de la ley	* Transporte multimodal
* Falta de garantías para inversión	* Crecimiento del sector petrolero como apalancador de nuevos sectores
* Debil estructura de la sociedad civil	* Ley de vivienda
* Participación ciudadana propositiva, con enfoque de construcción, desarrollo, progreso, sin conciencia ni respeto por lo colectivo	* Ley de víctimas y ley marco de la paz
	* Macroproyectos nacionales, departamentales y locales
	* Cluster de la educación
	* Barrancabermeja es un referente de los municipios vecinos
	* El alcalde es el presidente de la Asociación Colombiana de Municipios: espacios directos con el gobierno nacional
	* Gran Acuerdo Social atrae ambientes de participación y apalanca inversión nacional

Temáticas resultantes del cruce de Debilidades y Fortalezas

1. Educación de calidad y excelencia para mejorar la competitividad de la población
 - * Contenidos
 - * Infraestructura
 - * Calidad, competencia y compensación de los formadores

2. Marco normativo y regulatorio sobre el empleo
 - * Acceso al empleo (transparencia, ética)
 - * Procesos de selección
 - * Derechos y deberes
 - * Mecanismos de compensación por productividad y desempeño
 - * Incentivos para la promoción del empleo

Temáticas resultantes del cruce de Amenazas y Oportunidades

1. Promoción del Emprendimiento para la Prosperidad
 - * Diversificación de sectores económicos apalancados por la industria petrolera
 - * Marco normativo y regulatorio para el emprendimiento
 - * Proceso para análisis, evaluación y desarrollo de proyectos locales, interinstitucionales (centro de pensamiento estratégico)

2. Sinergia institucional para la legalidad
 - * Ley de vivienda, de víctimas, ley de primer empleo
 - * Fortalecimiento institucional para la seguridad
 - * Control institucional, policivo y participación ciudadana
 - * Cumplimiento de normas y sanciones
 - * Sinergias interinstitucionales en temas de lo colectivo y/o público

* Fortalecimiento educativo a los órganos de la sociedad civil y comunitaria (programas de formación)

Temas Transversales: información/ comunicación/ herramienta tecnológica

En el Municipio de Barrancabermeja históricamente se ha generado falencias en el tema del empleo, se han venido realizando avances significativos en diferentes puntos pero la falta de vinculación de los diferentes procesos presentados no ha permitido que el tema se organice de manera armónica para beneficiar a la comunidad del Puerto Petrolero. De este problema, se vislumbra la necesidad de desarrollar un Sistema de Ingresos y Egresos, en donde, se dinamice la oferta y la demanda del empleo, el impulso de las ideas de emprendimiento y de fortalecimiento empresarial, servicios integrales enfocados al acceso de oportunidades laborales, sostenibilidad de las empresas y su competencia frente al mercado y apoyados todos estos componentes en la generación de la marca ciudad para el desarrollo económico local.

En la implementación del sistema, se desarrolla acciones de acompañamiento integral al ciudadano con el objetivo de lograr la sostenibilidad, competitividad y generación de empleo de las empresas y que además permita hacer seguimiento de las acciones y el desarrollo empresarial para analizar y mitigar el impacto socio económico en el Municipio, generado por el empleo como factor decisivo de desarrollo. El Sistema en su etapa de funcionamiento, permitirá visualizar el paso de un modelo pasivo actual concentrado en la demanda a un modelo activo concentrado en la oferta y en la credibilidad del talento humano local.

Desde el punto de vista de la Administración local se ha venido promoviendo la creación del Sistema Municipal para el Empleo, como el único canal de fácil acceso a las oportunidades laborales en los sectores públicos y privados así

como la promoción del talento humano formado en la región. "Plan de Desarrollo Barrancabermeja 2012 2015 BCA 2015 Ciudad Futuro"

El Sistema Municipal para el Empleo es un conjunto de etapas basadas en la gerencia administrativa relacionadas entre ellas, con el fin, de realizar un proceso continuo, que permita trabajar de manera ordenadamente el tema laboral para lograr mejores resultados y avanzar en el empleo digno y la calidad de vida de los ciudadanos.

El grupo primario de planeación del Sistema Municipal para Empleo, el cual tuvo la fortuna de liderar, llego a los siguientes conceptos con el fin de clarificar los objetivos

Misión

Administramos el acceso a las oportunidades laborales para la población de Barrancabermeja a partir del desarrollo del talento humano asegurando la transparencia, inclusión y disminución de la desigualdad, en busca de crecimiento económico, generación de mayores ingresos y prosperidad para la población.

Visión

El sistema de gestión laboral de Barrancabermeja será reconocido como un mecanismo legítimo de desarrollo del talento humano a partir del cual se propician las oportunidades laborales que redundan en el progreso y la prosperidad de la población.

El Sistema Municipal para el Empleo se encuentra conformado por cinco (5) focos estratégicos cada uno con unos objetivos y alcances específicos a cumplir:

1. Excelencia en la Educación

Nombre:	Excelencia educativa
Objetivos	Revisar y ajustar los contenidos académicos de educación básica, médica, tecnológica y profesional para que respondan al contexto económico de la ciudad futuro (plan de desarrollo)
	Diseñar una estrategia encaminada a mejorar el nivel del personal docente con miras a elevar la calidad de la educación en todos los niveles
	Desarrollar y ejecutar una estrategia para la formación de talento humano, encaminada a preparar integralmente personas competentes y certificadas en los diversos sectores, bajo estándares nacionales e internacionales, de tal forma que les permita ser altamente competitivas y que contribuya a aumentar el empleo.
Indicador	Comité interinstitucional académico constituido y en funcionamiento
	Centro de formación de formadores en operación
	x% de docentes formados con maestrías y doctorados
Meta	x porcentaje en las pruebas saber, Icfes, Ecaes
	Disminución de medio punto el analfabetismo (1.700 personas)
Iniciativas	Crear un grupo de trabajo interinstitucional que articule la academia, sector económico y sector educativo con el fin de analizar, recomendar y proyectar a cinco y 10 años el talento humano requerido para responder al nuevo contexto económico de la ciudad.
	Crear el Centro de Formación de Formadores
	Formar 30 docentes en maestrías y/o doctorados (PD)
	Desarrollar 4 programas a docentes y estudiantes para las pruebas
	Caracterizar los semilleros, grupos de investigación formales y no formales del municipio para promover, dotar y proyectar el desarrollo de la ciencia y la tecnología
	Caracterizar la demanda de talento humano para los sectores que mayor empleo generan a la luz de la información que arrojó la encuesta de hogares realizada por el Centro de Estudios Regionales, CER en el mes de diciembre de 2011: comercio, restaurantes, transporte, confecciones, cafetería y hoteles
	Diseñar y ejecutar una estrategia de formación y certificación a partir del resultado del trabajo
	Diseñar una estrategia que permita llevar a cero el analfabetismo

2. Marco Normativo y Regulatorio sobre el Empleo

Nombre:	Normas y regulaciones
Objetivos	Trabajar en equipo con el Concejo Municipal para modificar y ajustar el acuerdo N.008 de 2008 a la luz de los temas relacionados con emprendimiento, herramienta tecnológica, educación, veeduría, estímulos, territorialidad.
	Diseñar y/o ajustar la herramienta tecnológica que soporta el proceso de pre-selección de talento humano
	Poner en práctica un esquema de auditorías laborales dirigidas al sector productivo para lograr la aplicación de buenas prácticas laborales, liderado por el Ministerio del Trabajo
	Concertar y definir un esquema de compensación que incluya aportes en especie para el mejoramiento de vivienda y educación de las familias
	Diseñar mecanismos que permitan la inserción de los jóvenes al mercado laboral
Indicador	Informe mensual de los ítems del acuerdo (OML)
	N. de auditorías realizadas por mes
	N. de trabajadores beneficiados de los mecanismos de compensación
	Incremento del jóvenes vinculados al mercado laboral en un x%
Meta	Acuerdo N.005 de 2008 ajustado, modificado y en aplicación
	Poner en funcionamiento el Centro de Empleo (Decreto 722 de 2013)
	Mesa de concertación laboral y compensación creada y en operación
Iniciativas	Diseñar el cronograma de actividades relacionado con la operación de la nueva herramienta informática: * Lista única con los criterios de territorial * Lista de registros del SNE * Generación de la lista local cerrada * Validación con el comité de política pública de empleo * Capacitación del personal que operará la herramienta * Puesta en funcionamiento de los salones digitales
	Proponer la nueva versión del Acuerdo N.005 de 2008
	Convocar la mesa de concertación laboral y compensación

3. Emprendimiento para la Prosperidad

Nombre	Emprendimiento
Objetivo	Otorgar créditos y microcréditos, así como capital semilla y fomento a través del Forcap con miras a estimular sectores productivos que redunde en la disminución del desempleo.
	Definir un plan de acción para acceder a los recursos y programas definidos en la Ley 1014 de 2006 que se maneja desde el ministerio de comercio, industria y turismo
	Diseñar y poner en funcionamiento el centro de pensamiento estratégico con el fin de articular los proyectos locales, departamentales y nacionales encaminado a generar resultados estratégicos en beneficio de la población.
Indicador	N. de empresas de tecnología creadas
	N. de créditos y microcréditos otorgados
	N. de planes de negocios financiados y viabilizados
Meta	Creación de 2 empresas de tecnología
	Otorgar 6 mil créditos y microcréditos para generación de proyectos de economía familiar
	Financiar 200 planes de negocios viables con capital semilla
Iniciativas	Firma de un convenio con Coomulturasan
	Revisión del esquema de funcionamiento y divulgación del manejo de créditos y microcréditos, así como el acompañamiento para el diseño del proyecto

4. Imagen Ciudadana

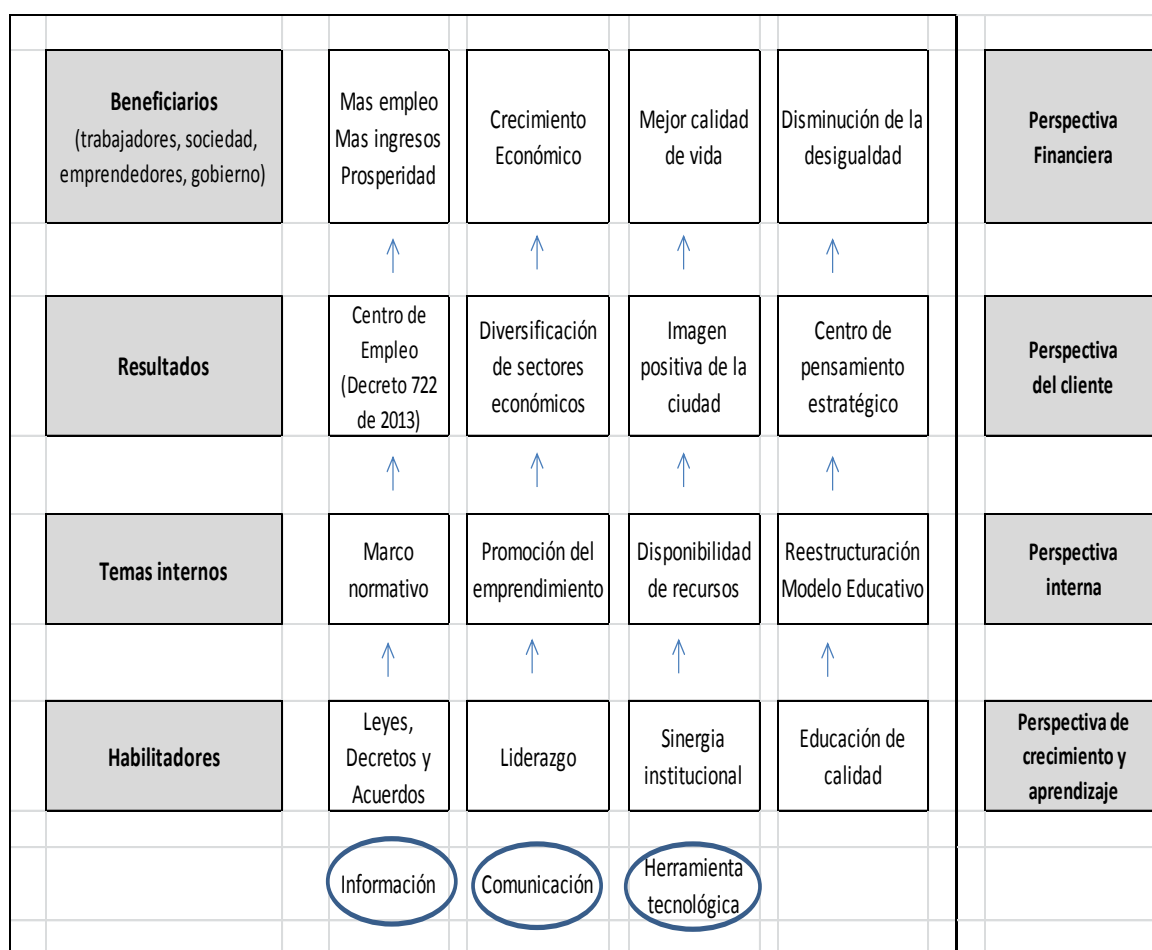
Nombre	Imagen Ciudadana (Legalidad)
Objetivo	Promover acciones que contribuyan a fortalecer la cultura de la legalidad
	Desarrollar el programa de cultura ciudadana a partir del diagnóstico realizado por Corpovisionarios que priorizó cinco comportamientos
	Diseñar una campaña encaminada a vender la imagen de la ciudad que genere sentido de pertenencia, cultura, turismo, inversión, participación e identidad (marca de ciudad)
	Transferir el programa de formación de talento humano con énfasis en valores que adelanta la Diócesis de Barrancabermeja en asocio con Ecopetrol al sector educativo de la básica, media, técnica y universitaria.
Indicador	Disminución de tasas de delincuencia
	Numero de días con anormalidad laboral en la ciudad
	Una marca de ciudad construida e implementada
	N. de operativos para recuperación de espacio público
	N. de operativos para evitar la invasión de predios
	N. de comparendos en el marco del decreto de movilidad
	N. de cobros coactivos de impuestos de industria y comercio
Numero de nuevas empresas, en sectores diferentes de la industria petrolera, establecidas en Barrancabermeja	
Meta	Empresas que prefieran el Talento Humano de la ciudad
	Ciudadanos que respeten y defiendan la ciudad
Iniciativas	Policivo
	Cátedra de formación humana en colegios y universidades
	Diseñar una campaña de promoción y posicionamiento de marca ciudad * Generar un programa de atracción de inversión externa

5. Información y comunicaciones

Su objetivo es lograr el posicionamiento del Sistema de Gestión Municipal Laboral de Barrancabermeja como un mecanismo serio y preocupado por la generación de oportunidades laborales para los barranqueños.

5.1. Red de soporte de la gestión del sistema a través de un programa de información y comunicación

Ilustración 16: Mapa de la Estrategia



Fuente: Presentación sustentación monografía Formulación para el Sistema de Gestión Municipal para el Empleo en el Municipio de Barrancabermeja

ACTORES – STAKEHOLDERS

El análisis de la influencia de los stakeholders dentro del proyecto pueden ejercer influencia directa sobre el fracaso o éxito del proyecto, su selección debe estar basada en el planteamiento de intereses y conflictos comunes, y las relaciones que estos puedan establecer, a fin de entender, posteriormente los posibles comportamientos que pudieran desarrollar. Para la escogencia de los mismos, en la etapa de planeación estratégica se debe contar con la seguridad que tendrán de una u otra forma una influencia en la responsabilidad social e incidencia en el comportamiento ciudadano frente al tema del empleo, otro factor importante en la selección, es la claridad que se tiene sobre su procedencia bidireccional y adelantarse a las consecuencias de los conflictos de intereses que puedan surgir entre ellos.

En el Sistema Municipal para el Empleo se cuenta con los siguientes:

- Alcaldía Municipal de Barrancabermeja
- Concejo Municipal de Barrancabermeja
- Ministerio del Trabajo
- Sena Subdirección Barrancabermeja
- Ecopetrol
- Sindicatos
- Asociación de trabajadores de Barrancabermeja
- Sector Académico y centros de investigación
- Cámara de Comercio de Barrancabermeja
- Gremios económicos de la ciudad
- Juntas de acción comunal (JAC)
- Juntas administradoras locales (JAL)

Sus representantes están en el Decreto Municipal No. 223 del 2009 con el cual se crea y se conforma el Comité Municipal de Política de Empleo para Barrancabermeja, y ellos propenden por fijar las políticas y lineamientos para el trabajo, del mercado objetivo del proyecto, la población económicamente activa (PEA) del Municipio de Barrancabermeja.

Para la puesta en marcha el Sistema Municipal para el Empleo se recomienda desde el punto de vista financiero realizar una Asociación Público Privada como fuente de financiación , la cual se encuentra definida en la Ley 1508 de Enero de 2012 Artículo Primero “Las Asociaciones Publico Privadas son un instrumento de vinculación de capital privado, que se materializan en un contrato entre una entidad estatal y una persona jurídica o natural de derecho privado, para la provisión de bienes públicos y de sus servicios relacionados, que involucra la retención y transferencia de riesgos entre las partes y mecanismo de pago, relacionados con la disponibilidad y el nivel de servicio de la infraestructura y/o servicio” .

Actualmente los recursos provienen de un convenio firmado entre la Alcaldia Municipal de Barrancabermeja y Ecopetrol, donde existe un operador financiero y ejecutorio que es Fundesmag, en Julio de 2013 se firmó un convenio de colaboración con el Ministerio del Trabajo para la ejecución del Centro de Empleo Municipal, base sistemática y de seguimiento del sistema, pero este tipo de convenios, no generan estabilidad a largo plazo.

La Administración Municipal debe reconocer los aportes que se hacen en materia social y económica dentro del Marco de la Responsabilidad Social, los diversos actores locales se encuentran interesados en el tema del empleo por lo tanto es necesario la articulación de los mismos, con el Plan de Desarrollo y las Políticas Públicas, con el fin de generar sostenibilidad en el tiempo y compromiso de todos los involucrados.

Adicionalmente, se hace prioritario, la generación de un solo marco de acción conjunto y coordinado entre las entidades públicas y los actores privados y esta herramienta es el Sistema (espacio conjunto) , el cual, se encuentra estructurado bajo un esquema participativo y de investigación que recoge aprendizajes y experiencias de los empresarios, académicos, servidores públicos, sindicatos, asociaciones, fundaciones sin ánimo de lucro, ONG'S, Ministerio de trabajo y la sociedad civil, sobre una construcción de confianza y negociación que permita materializar a través de los diferentes módulos del sistema una administración diferente del empleo que sea optima, eficiente y eficaz.

El seguimiento y control debe estar en cabeza de la Administración Municipal de Barrancabermeja, quienes deben ser auditados por un grupo especial formado para verificación y conformado por personas de diferentes gremios de la ciudad.

En el Municipio de Barrancabermeja según el análisis de mercadeo realizado se encuentran limitantes productivas relacionadas con el capital humano debido a la baja disponibilidad de mano de obra calificada a nivel local, lo cual encarece la operación y va en contravía por la Política Pública de Empleo Municipal, no se presenta una buena calidad en la educación y los programas de las vacantes más requeridas presentan una baja disponibilidad de cupos. Otra limitante es el mercado laboral segmentado en el sector petrolero y no petrolero; por lo cual, la mano de obra calificada migra hacia el sector petrolero buscando mejores salarios dejando vacíos el resto de los mercados que no tienen relación con el petrolero.

En cuanto, a la contratación de empresarios locales presenta otra limitante, debido a los altos estándares solicitados por el mercado, por lo cual se genera una subcontratación del contratista creando desconfianza e insatisfacción en el empresario local.

Es necesario, diversificar la industria local y reducir la dependencia frente al sector petrolero, se debe apoyar el emprendimiento de áreas que no se encuentren relacionadas con provisionar bienes y servicios al sector petrolero, con el fin de expandir los circuitos económicos locales, rompiendo así con el imaginario de economía enclave, el cual nunca se ha desarrollado de forma sostenible.

Entre las acciones a implementar se resalta, la necesidad de fortalecer el recurso humano a través de estrategias de capacitación estructuradas, realizar control y seguimiento en la contratación de la mano de obra local en los diferentes macroproyectos del Municipio, fomentar la política de emprendimiento y el desarrollo de cluster asociados a los sectores de mayor movilidad laboral con el objetivo de facilitar la expansión y diversificación del empresariado local.

NOMBRE	FOCO ESTRATÉGICOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	2014												2015											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	NOV	DIC		
E X C E L E N C I A E D U C A T I V A	Revisar y ajustar los contenidos académicos de educación básica, médica, tecnológica y profesional para que respondan al contexto económico de la ciudad futuro (plan de desarrollo)	Crear un grupo de trabajo interinstitucional que articule la academia, sector económico y sector educativo con el fin de analizar, recomendar y proyectar a cinco y 10 años el talento humano requerido para responder al nuevo contexto económico de la ciudad.	■																							
	Diseñar una estrategia encaminada a mejorar el nivel del personal docente con miras a elevar la calidad de la educación en todos los niveles	Crear el Centro de Formación de Formadores						■																		
		Formar 30 docentes en maestrías y/o doctorados (PD)																								
		Desarrollar 4 programas a docentes y estudiantes para las pruebas																								
Desarrollar y ejecutar una estrategia para la formación de talento humano, encaminada a preparar integralmente personas competentes y certificadas en los diversos sectores, bajo estándares nacionales e internacionales, de tal forma que les permita ser altamente competitivas y que contribuya a aumentar el empleo.	Caracterizar la demanda de talento humano para los sectores que mayor empleo generan a la luz de la información que arrojó la encuesta de hogares			■																						
	Diseñar una estrategia que permita llevar a cero el analfabetismo		■																							
N O R M A S R E G U L A C I O N E S	Trabajar en equipo con el Concejo Municipal para modificar y ajustar el acuerdo N.008 de 2008 a la luz de los temas relacionados con emprendimiento, herramienta tecnológica, educación, veeduría, estímulos, territorialidad.	Proponer la nueva versión del Acuerdo N.005 de 2008 Presentar al Concejo Municipal				■																				
	Diseñar y/o ajustar la herramienta tecnológica que soporta el proceso de pre-selección de talento humano	Diseñar el cronograma de actividades relacionado con la operación de la nueva herramienta informática		■																						
	Poner en práctica un esquema de auditorías laborales dirigidas al sector productivo para lograr la aplicación de buenas prácticas laborales, liderado por el Ministerio del	Convocar la mesa de concertación laboral y compensación		■																						
	Concertar y definir un esquema de compensación que incluya aportes en especie para el mejoramiento de vivienda y educación de las familias			■																						
Estructuración para la aplicación del Decreto 722 de 2013	Firma del Convenio con el Ministerio de Trabajo y las Cajas de Compensación / Funcionamiento del Centro de Empleo Municipal		■																							

CONCLUSIONES

El Sistema Municipal para el Empleo, en su calidad de proyecto público, buscará alcanzar un impacto sobre la calidad de vida de la población, caso concreto la administración del empleo en la ciudad, el promotor de este proyecto, es la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja y se encuentra planteado en el Plan de Desarrollo 2012-2015 Ciudad Futura.

El Sistema Municipal para el Empleo es un conjunto de etapas basadas en la gerencia administrativa relacionadas entre ellas, con el fin, de realizar un proceso continuo, que permita trabajar de manera ordenadamente el tema laboral para lograr mejores resultados y avanzar en el empleo digno y la calidad de vida de los ciudadanos.

El grupo primario de planeación del Sistema Municipal para Empleo, el cual tuvo la fortuna de liderar, llegó a los siguientes conceptos con el fin de clarificar los objetivos

Misión

Administramos el acceso a las oportunidades laborales para la población de Barrancabermeja a partir del desarrollo del talento humano asegurando la transparencia, inclusión y disminución de la desigualdad, en busca de crecimiento económico, generación de mayores ingresos y prosperidad para la población.

Visión

El sistema de gestión laboral de Barrancabermeja será reconocido como un mecanismo legítimo de desarrollo del talento humano a partir del cual se propician las oportunidades laborales que redundan en el progreso y la prosperidad de la población.

El Sistema Municipal para el Empleo estará conformado por cinco (5) focos estratégicos cada uno con unos objetivos y alcances específicos a cumplir:

1. Excelencia en la Educación
2. Normas y Regulaciones
3. Emprendimiento para la prosperidad
4. Imagen Ciudadana
5. Información y comunicaciones

En el Municipio de Barrancabermeja según el análisis de mercadeo realizado se encuentran limitantes productivas relacionadas con el capital humano debido a la baja disponibilidad de mano de obra calificada a nivel local, lo cual encarece la operación y va en contravía por la Política Pública de Empleo Municipal, no se presenta una buena calidad en la educación y los programas de las vacantes más requeridas presentan una baja disponibilidad de cupos. Otra limitante es el mercado laboral segmentado en el sector petrolero y no petrolero; por lo cual, la mano de obra calificada migra hacia el sector petrolero buscando mejores salarios dejando vacíos el resto de los mercados que no tienen relación con el petrolero.

En cuanto al Marco Legal, el Municipio de Barrancabermeja cuenta con un conjunto de estrategias, acciones y escenarios dentro del contexto institucional, social, gremial y académico para garantizar el acceso al conocimiento científico y tecnológico y su aprovechamiento en el desarrollo de los procesos sociales, económicos y ambientales del Municipio de Barrancabermeja.

Se debe diversificar la industria local y reducir la dependencia frente al sector petrolero, apoyar el emprendimiento en áreas que no se encuentren relacionadas con provisionar bienes y servicios al sector petrolero, esto con el fin de expandir los circuitos económicos locales, rompiendo así con el imaginario de economía enclave, el cual nunca se ha desarrollado de forma sostenible.

Adicionalmente, la creación de alternativas para la educación desde la perspectiva de sus fines, se convierte en fundamental, así como, evaluar el sistema educativo de forma global, análisis de cobertura, aplicación de modelos pedagógicos, financiación y gestión.

El desarrollo de las distintas sociedades genera mayor atención a la educación, pues esta constituye factor determinante y dinamizador de prosperidad socioeconómica y es mediadora en la relación base económica- superestructura, condicionando la búsqueda de alternativas para la construcción de un modelo social adaptado a las exigencias del futuro deseable.

BIBLIOGRAFIA

ANDRADE, Simón, Diccionario de Economía, Tercera Edición, Editorial Andrade, Pág. 438.

Cámara de Comercio de Barrancabermeja. Observatorio Económico. Boletín de dinámica empresarial, año 2012.

Centro de Estudios regionales del Magdalena Medio. Observatorio del mercado laboral. Módulo encuesta de hogares de Barrancabermeja. Noviembre, 2011.

COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPÚBLICA.LEY 1551(06 de Julio de 2012).Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.

COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPÚBLICA.LEY 1429(29 de Diciembre de 2010).Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.

COLOMBIA.MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 0722 (15 de Abril de 2013).Por la cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores de Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral.

COLOMBIA.BARRANCABERMEJA.CONCEJO MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA. Acuerdo 005. (06 de Junio de 2008). Por el cual se establece la Política de Empleo, Generación de ingresos y defensa de la mano de obra Barranqueña.

COLOMBIA.BARRANCABERMEJA.CONCEJO MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA. Decreto 223. (02 de Julio de 2009).Por el cual se conforma y se crea el Comité de Política Pública de Barrancabermeja.

COLOMBIA.BARRANCABERMEJA.CONCEJO MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA. Decreto 080. (04 de Abril de 2013). Por el cual se establece el procedimiento para la expedición de la certificación para acreditar residencia a aquellas personas que residen en el territorio del área de influencia de los proyectos de exploración y explotación petrolera y minera en general, y aspiren a acceder a labores como mano de obra calificada y no calificada.

Del sitio web: MarketingPower.com, de la American Marketing Association, Sección: Dictionary of Marketing Terms. Disponible en <http://www.marketingpower.com/mg-dictionary.php?>, obtenida el 08 de mayo del 2006.

El peso de la Historia. Disponible en Internet: <http://www.ecopetrol.com.co/especiales/Libro60anos/esp/cap6-1.htm>

Ficha metodológica de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – Dirección de Metodología y Producción Estadística (DIMPE) – Departamento Nacional de Estadística (DANE) – Junio de 2006

FISHER Laura, Espejo, Jorge, Mercadotecnia, Tercera Edición, Mc Graw Hill, Pág.243.

HAX, A. y MAJLUF, N., Estrategias para el Liderazgo Competitivo. De la visión a los resultados”, Editorial Dolmen, 1997, p. 51.

KOTLER Philip, ARMSTRON, Gary, CÁMARA, Dionisio, CRUZ, Ignacio, Marketing, Décima Edición, Prentice Hall, Pág.7.

MANKIW, Gregory, Principios de Economía, Tercera Edición, Mc Graw Hill, Pág.47.

Para recuperar la crisis: Un pacto mundial para el empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su nonagésima octava reunión, Ginebra (19 de Junio de 2009).

Restricciones estructurales del Desarrollo en América Latina y El Caribe: una reflexión postcrisis, Alicia Bárcena

Revista Coyuntura laboral en América Latina y El Caribe. Disponible en internet: <http://www.cepal.org>

Trabajo digno y decente, Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas, Procuraduría General de la Nación, 2011. Disponible en Internet: [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

THOMPSON Fred, "Defining the new public management", en: Advances in International Comparative Management, p. 1-14