

**Análisis de la aplicación del decreto 1668 de 2016 referente a la contratación de
mano de obra local en las zonas de influencia petrolera**

Hernán David Nieves Rueda Cod. 2151132

Claudia Viviana Riaño Vargas Cod. 2154589

Trabajo de Grado para Optar el Título de Ingeniero de Petróleos

Director

Oscar Vanegas Angarita

Ingeniero de Petróleos especializado en finanzas

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ingeniería Fisicoquímicas

Escuela de Ingeniería de Petróleos

Bucaramanga

2022

Dedicatoria

Dedico este proyecto de grado a Dios por darnos la fuerza y la sabiduría durante esta etapa.

A mi familia por sus valiosos consejos y apoyo incondicional.

A mi madre Claudia Vargas quien me inspira e impulsa a ser mejor cada día.

A mi sobrino Santiago Riaño por ser mi motivación en la vida.

A cada una de las maravillosas personas que conocí durante la formación y que se convirtieron en amigos.

Claudia viviana Riaño Vargas

Dedicatoria

A mi madre Leyda Lismed Rueda Rodríguez quien me enseñó a ser más fuerte que la adversidad.

A mi padre Hugo Saul Nieves Hernández quien me ha apoyado y creído en mí.

A mi Hermana Silvia Rossana Nieves Rueda quien ha sido mi compañera en todo momento.

A Tony Alexander Nieves Rueda a quien llevaré su recuerdo en mi corazón toda mi vida.

A Luki David Nieves Rueda por ser mi apoyo emocional más leal.

Hernán David Nieves Rueda

Agradecimientos

Damos gracias a Dios por darnos sabiduría y ser nuestro guía en todo momento.

A nuestras familias por brindarnos su apoyo incondicional.

A nuestro director Oscar Vanegas Angarita por su conocimiento, aportes y apoyo durante el desarrollo de esta tesis.

A la Universidad Industrial de Santander por formarnos profesionalmente y hacer realidad nuestro proyecto de vida.

A la escuela de Ingeniería de Petróleos y a cada uno de los profesores por impartirnos sus conocimientos y apoyo a lo largo de estos años.

A cada uno de los líderes sociales, autoridades locales y empresas del sector de los hidrocarburos por su colaboración en la elaboración de las encuestas.

A todas las personas que hicieron posible la realización de esta tesis, gracias.

Tabla de Contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO 1. CUERPO DEL TRABAJO	16
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Marco Referencial	16
Marco Teórico Conceptual.....	22
Metodología	29
 CAPÍTULO 2. RESEÑA HISTÓRICA DEL MARCO LEGAL.....	 36
 CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE RESULTADO DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS LÍDERES Y AUTORIDADES LOCALES DE ZONAS DE INFLUENCIA PETROLERA	 51
 CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADO DE LA ENCUESTA REALIZADA A EMPRESAS DEL SECTOR HIDROCARBUROS EN COLOMBIA.....	 82
 DISCUSIÓN.....	 98
 CAPÍTULO 5. PROPUESTA DE LEY	 103
 CONCLUSIONES	110
 RECOMENDACIONES	112
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113

APÉNDICES 120

Tabla de figuras

<i>Figura 1. Brent precio en dólar de 2012 a 2022</i>	<i>20</i>
<i>Figura 2. Tasa nacional de desempleo y ocupacion 2012 – 2022 en Colombia.</i>	<i>20</i>
<i>Figura 3. Tasa de producción anual del 2012 a 2021 de petróleo en Colombia</i>	<i>21</i>
<i>Figura 4. ¿A cuál de las siguientes organizaciones sociales pertenece?.....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 5. ¿Conoce sobre el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, sobre la contratación de mano de obra local en áreas de influencia del sector de hidrocarburos?</i>	<i>52</i>
<i>Figura 6. ¿Usted considera que la empresa o empresas petroleras que han operado o están operando en el municipio, cumplen con el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 7. ¿Qué porcentaje del total de la mano de obra utilizada o contratada por la empresa o empresas petroleras que están asentadas en su municipio, es considerada por ellas como NO CALIFICADA?</i>	<i>54</i>
<i>Figura 8. ¿Qué porcentaje de la mano de obra NO CALIFICADA que está siendo contratada o ha sido contratada por la empresa o empresas petroleras, es residente en el municipio?.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 9. ¿Qué porcentaje de la mano de obra CALIFICADA que está siendo contratada o ha sido contratada por la empresa o empresas petroleras, es residente en el municipio?.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 10. ¿La empresa o empresas petroleras acostumbran a validar la EXPERIENCIA CERTIFICADA de la mano de obra local para suplir el requisito de formación técnica, tecnológica o profesional dentro de la clasificación de mano de obra CALIFICADA?.....</i>	<i>57</i>
<i>Figura 11. ¿Cuál o cuáles de las siguientes dificultades ha tenido su territorio para que la empresa o empresas petroleras den cumplimiento, total o parcialmente, al Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?.....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 12. En su municipio o vereda, ¿quién o quiénes dan a conocer sobre las vacantes o puestos de trabajo que necesita cubrir la empresa o empresas petroleras?</i>	<i>60</i>
<i>Figura 13. ¿Cuál o cuáles son los medios más utilizados para dar a conocer sobre las vacantes?</i>	<i>61</i>
<i>Figura 14. ¿Quién realiza el proceso inicial de selección de hojas de vida que serán presentadas como candidatos a ocupar las vacantes?</i>	<i>63</i>

<i>Figura 15. ¿Quién realiza las pruebas y exámenes de selección de las personas contratadas?.....</i>	<i>64</i>
<i>Figura 16. Cuando algún candidato es rechazado, indique tres razones por la cual lo rechazan.....</i>	<i>65</i>
<i>Figura 17. Cuando el candidato es rechazado en el examen médico, indique los tres diagnósticos más comunes del médico</i>	<i>66</i>
<i>Figura 18. En caso de no encontrarse el perfil del candidato o candidatos requeridos, ¿la empresa solicita otra remisión de candidatos u hojas de vida, o procede a seleccionar de los municipios vecinos?</i>	<i>67</i>
<i>Figura 19. ¿Qué considera la empresa petrolera como área de influencia directa?</i>	<i>69</i>
<i>Figura 20. El Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo considera que el municipio es el área de influencia directa. ¿Usted está de acuerdo con el Decreto?</i>	<i>69</i>
<i>Figura 21. ¿Cuál o cuáles son los requisitos para que el señor alcalde expida el certificado de RESIDENCIA?</i>	<i>71</i>
<i>Figura 22. ¿Usted considera que existe corrupción en la expedición del certificado de residencia?</i>	<i>72</i>
<i>Figura 23. ¿Usted considera que existe corrupción en la expedición del certificado de afiliación a la Junta de Acción Comunal?</i>	<i>73</i>
<i>Figura 24. ¿Usted tiene conocimiento de la expedición de la Resolución 0334 del 15 de septiembre de 2021, emitida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, donde se exige que en la contratación de mano de obra NO CALIFICADA, el 60% sea residente del área rural y el 40% del área urbana?</i>	<i>73</i>
<i>Figura 25. ¿Usted está de acuerdo con la Resolución de la pregunta anterior?</i>	<i>74</i>
<i>Figura 26. Cuando la empresa petrolera contrata mano de obra local, ¿a cuál o cuáles de los siguientes parámetros le da prioridad?</i>	<i>76</i>
<i>Figura 27. ¿Usted tiene conocimiento si la empresa petrolera reporta a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo la lista del personal local contratado en cargos calificados y no calificados?.....</i>	<i>77</i>
<i>Figura 28. ¿La empresa petrolera le exige a sus contratistas y subcontratistas, el cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, en la vinculación de mano de obra local, y le hace vigilancia, seguimiento y control para verificar su cumplimiento?</i>	<i>78</i>
<i>Figura 29. ¿En el municipio o vereda se ha firmado alguna ALIANZA PARA LA PROSPERIDAD, como instancias de diálogo entre las comunidades de áreas de influencia de sus proyectos minero energéticos, la administración</i>	

<i>municipal y el gobierno nacional, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 105, 106, 107 y 108 de la Ley 1757 de 2015?.....</i>	<i>79</i>
<i>Figura 30. ¿Usted está de acuerdo que las autoridades locales (Alcaldías y/o Consejo Municipales), a través de Acuerdos y/o Decretos, definan los mecanismos que permitan la contratación de mano de obra local?.....</i>	<i>80</i>
<i>Figura 31. La empresa está clasificada o catalogada como.....</i>	<i>82</i>
<i>Figura 32. la empresa está afiliada a.....</i>	<i>83</i>
<i>Figura 33. ¿Cuál es el nivel de aplicación o cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, por parte de su empresa, para la contratación de mano de obra local en los municipios de influencia directa donde realizan actividades de exploración y/o producción?</i>	<i>83</i>
<i>Figura 34. ¿Cuál o cuáles de las siguientes dificultades ha tenido la empresa para dar cumplimiento, total o parcialmente, al Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?.....</i>	<i>84</i>
<i>Figura 35. ¿Qué porcentaje de la mano de obra contratada por la empresa en las áreas de influencia directa de las actividades de exploración o producción, es clasificada como CALIFICADA, según las estandarizaciones adoptadas por el Ministerio del Trabajo?</i>	<i>85</i>
<i>Figura 36. ¿La empresa valida la EXPERIENCIA CERTIFICADA para suplir el requisito de formación técnica, tecnológica o profesional dentro de la clasificación de mano de obra CALIFICADA?</i>	<i>85</i>
<i>Figura 37. Si la empresa cumple con el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, indique cuáles son las tres principales razones de NO SELECCIÓN de alguno o algunos de los oferentes remitidos por el prestador del Servicio Público de Empleo.....</i>	<i>86</i>
<i>Figura 38. En caso de no encontrarse el perfil del candidato o candidatos requeridos, ¿la empresa solicita otra remisión de candidatos al prestador del servicio público de empleo, o procede a seleccionar oferentes del siguiente anillo de priorización?</i>	<i>87</i>
<i>Figura 39. ¿La empresa está de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos por el Decreto 1158 de 2019 del Ministerio del Interior, para la expedición del certificado que acredita la RESIDENCIA en los municipios de las áreas de influencia de los proyectos de exploración y Producción petrolera?.....</i>	<i>88</i>

Figura 40. ¿La empresa está de acuerdo que el municipio o municipios donde está localizado el proyecto de exploración y/o producción petrolera sea el primer anillo de priorización de mano de obra local en la oferta de vacantes, tal como lo establece el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?.....	89
Figura 41. Respecto de la priorización en la contratación de mano de obra NO CALIFICADA, ¿la empresa está de acuerdo que el 60% sea residente del área rural y el 40% del área urbana, tal como lo establece la Resolución 0334 del 15 de septiembre de 2021, emitida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo?	89
Figura 42. Dentro de la política de buenas prácticas y responsabilidad social, la empresa, en el proceso de contratación de mano de obra local, ¿a cuál o cuáles de los siguientes parámetros le da prioridad?	90
Figura 43. Si la empresa da cumplimiento al Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, el reporte sobre la nómina vinculada al proyecto, la mano de obra local contratada para cargos calificados y no calificados, y los municipios donde se encuentra el proyecto, lo remite a:.....	91
Figura 44. ¿Su empresa es ECOPETROL S.A, o es operadora contratista concesionaria con la ANH?.....	93
Figura 45. ¿La empresa le exige a sus contratistas y subcontratistas, el cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, en la vinculación de mano de obra local, y le hace vigilancia, seguimiento y control para verificar su cumplimiento?	93
Figura 46. ¿La empresa ha participado en la creación a nivel municipal, de ALIANZAS PARA LA PROSPERIDAD, como instancias de diálogo entre las comunidades de áreas de influencia de sus proyectos minero-energéticos, la administración municipal y el gobierno nacional, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 105, 106, 107 y 108 de la Ley 1757 de 2015?	94
Figura 47. ¿La empresa está dispuesta a crear, firmar y cumplir ALIANZAS PARA LA PROSPERIDAD, tal como lo contemplan los artículos 105, 106, 107 y 108 de la Ley 1757 de 2015?	95
Figura 48. ¿La empresa está de acuerdo que las autoridades locales (Alcaldías y/o Consejo Municipales), a través de Acuerdos y/o Decretos, definan los mecanismos que permitan la contratación de mano de obra local?	96

Resumen

Título: Análisis de la aplicación del decreto 1668 de 2016 referente a la contratación de mano de obra local en las zonas de influencia petrolera

Autor: Hernán David Nieves Rueda, Claudia Viviana Riaño Vargas

Palabras Clave: mano de obra local, política pública de empleo, industria petrolera, decreto 1668 de 2016.

Descripción: Las políticas públicas de empleo con enfoque petrolero se convierten en herramientas que defienden los derechos laborales y protegen la mano de obra local en las regiones donde su principal actividad económica depende de una economía extractivista. Con este instrumento se genera una concordancia entre el estado, las empresas y las comunidades para brindar oportunidades laborales que permitan el desarrollo socioeconómico de las zonas de influencia petrolera.

Este documento tuvo como objetivo analizar la aplicación del decreto 1668 del 21 de octubre de 2016 del ministerio de trabajo, sobre la política pública de empleo en las zonas de influencia petrolera por parte de las empresas y la percepción de los líderes y autoridades locales como veedores del cumplimiento de esta. tomando como referencia un barrido histórico de las diferentes leyes, decretos y resoluciones que se relacionan con la contratación de mano de obra local enfatizando en las vinculaciones laborales que realiza la industria de hidrocarburos. Esta labor se hizo a través de la aplicación del método estadístico de la encuesta; medio por el cual fue posible conocer las respuestas de las empresas y líderes sociales de cada zona de influencia por el sector minero energético y poder evidenciar las realidades que viven algunas regiones de Colombia con respecto al tema en cuestión. Usando un análisis basado en un método mixto para evidenciar el cumplimiento, aceptación, inconformidad, dificultades y en algunos casos sugerencias relacionadas a lo establecido en dicho decreto. Aplicando esta encuesta a más de cien líderes y autoridades de las zonas de influencia petrolera y a veintiocho empresas de la industria petrolera en Colombia. Dando como resultado de esta investigación la creación de una propuesta de ley basada en la información obtenida.

Abstract

Title: Analysis of the implementation of Decree 1668 of 2016 concerning the hiring of local labour in the areas of oil influence

Author: Hernán David Nieves Rueda, Claudia Viviana Riaño Vargas

Key Words: local workforce, public employment policy, oil industry, decree 1668 of 2016.

Description: Public employment policies with an oil approach become tools that defend labor rights and protect the local workforce in regions where their main economic activity depends on an extractivist economy. With this instrument, an agreement is generated between the state, companies, and communities to provide job opportunities that allow the socioeconomic development of the oil influence zones.

This document aimed to analyze the application of Decree 1668 of October 21, 2016, of the Ministry of Labor, about the public employment policy in oil and gas influence zones by companies and the perception of local leaders and authorities as compliance overseers of the same decree. Taking as reference a historical review of the different laws, decrees and resolutions that are related to the hiring of local workforce, emphasizing the labor relations conducted by the hydrocarbon industry. This work was done through the application of the statistical method of the survey, by which it was possible to know the answers of the companies and social leaders of each zone of influence by the energy mining sector and to be able to demonstrate the realities that some regions of Colombia live with respect to the subject in question. Using an analysis based on a mixed method to demonstrate compliance, acceptance, disagreement, difficulties and in some cases, suggestions related to what is established in decree 1668 of October 21, 2016. Applying this survey to more than one hundred leaders and authorities from the areas of oil and gas influence and twenty-eight companies in the oil industry in Colombia. Giving because of this investigation the creation of a law proposal based on the information obtained.

Introducción

El decreto 1668 del 21 octubre de 2016 permite fortalecer los procesos de empleabilidad de mano de obra local en las zonas donde existen o se desarrollan proyectos de exploración y producción de hidrocarburos; estableciendo una política pública de empleo con el objetivo de garantizar y mejorar la calidad de vida de las personas que residen en dichas zonas, hacer cumplir el decreto forma parte de los deberes de estado para garantizar el derecho al trabajo.

En Colombia la industria de los hidrocarburos no solo contribuye a la economía del país, sino que representa una oportunidad laboral en las regiones donde su principal actividad económica es extractiva. Por tal motivo para las zonas de influencia petrolera es necesario establecer políticas de empleo, con el fin de evitar conflictos sociales entre las empresas y las comunidades, estas situaciones de conflicto se presentan por las condiciones socioeconómicas en las que se encuentran estos territorios y la baja vinculación laboral de la mano de obra local.

Los objetivos de esta investigación es conocer la percepción de las comunidades y entidades gubernamentales sobre el decreto en cuestión y analizar la implementación por parte de las empresas que pertenecen a la industria. Según los resultados de estos análisis y las sugerencias de las comunidades se puede llegar a plantear la presentación de una propuesta de ley sobre política pública de empleo en las zonas donde se realizan actividades relacionadas con la industria; comprendiendo que el decreto 1668 de 2016 es un instrumento para garantizar el proceso de contratación de mano de obra local, generando un modelo de desarrollo económico para todas las zonas de influencia petrolera, es por ello que es necesario ratificar que estas herramientas se deben rediseñar, para que sus estructuras abarquen otros aspectos que también afectan a las sociedades de economía extractiva.

Así mismo, para las comunidades que pertenecen a una zona con economía extractivista, es de vital importancia la defensa de la mano de obra local, ya que de esta forma se garantizan las oportunidades laborales. La problemática se centra en que para estas comunidades su principal fuente de empleo y generación de recursos son las empresas que desarrollan actividades petroleras, debido a la actividad económica de la región, por eso es importante una política pública de empleo que les sirva de garante para la contratación de mano de obra local y protección de sus derechos. De acuerdo con lo anterior surge el siguiente planteamiento:

¿Cuál es la percepción del cumplimiento del decreto 1668 de 2016 por parte de las comunidades y entidades gubernamentales que pertenecen a una zona de influencia petrolera? y ¿Qué tanto es implementado el decreto 1668 de 2016 por las empresas petroleras?

Las medidas que se presentan en el decreto 1668 de 2016 se tienen que ejercer en todos los municipios donde se desarrollen proyectos de investigación y producción de hidrocarburos. A través de la Federación Nacional de Departamentos (FND) y la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP), se identificó un determinado número de líderes obreros y empresas por las cuales se obtuvieron los datos de análisis, que permitirá se cree una base practica de estudio que contribuya para la propuesta de proyecto de ley sobre la política pública de empleo en la industria petrolera colombiana, como un requisito para garantizar los derechos laborales de dichas comunidades.

Los problemas sociales a los que se enfrenta la industria petrolera son situaciones de conflictividad que afectan a las empresas y a las comunidades. Algunas de estas contrariedades se presentan por las condiciones en las que se encuentran los territorios y por la baja vinculación laboral de la mano de obra local por parte de las compañías que realizan actividades relacionadas

con el sector de los hidrocarburos. De allí surge la necesidad de implementar una política pública de empleo. Es por ello por lo que esta investigación se enfocó en realizar un análisis del decreto 1668 de 2016, a través de la aplicación de la política pública de empleo, como un mecanismo que facilita y fortalece la contratación de la mano de obra local para las áreas de influencia petrolera. Este instrumento no solo les garantiza a estas comunidades los derechos laborales, sino que también les permite dignificar sus condiciones de vida. Nuestro estudio se basa en la percepción que tengan las comunidades en el cumplimiento del decreto y en la implementación por parte de las empresas que se encuentren relacionadas con cualquier actividad a la industria del petróleo.

Es así como los problemas sociales a los que se enfrenta la industria petrolera son situaciones de conflictividad que afectan a las empresas y a las comunidades. Por ello el ingeniero de petróleos es uno de los actores en el desarrollo y la ejecución de los proyectos de las empresas petroleras, de ahí la importancia que se conozca la normatividad vigente relacionada con la contratación de mano de obra en la industria de los hidrocarburos, pues si conoce la ley podrá contribuir a generar acuerdos entre la comunidad y la empresa, donde las empresas puedan cumplir sus objetivos de extracción y producción de hidrocarburos y las comunidades obtengan oportunidades laborales que les permita mejorar su calidad de vida, logrando que los proyectos se ejecuten de forma exitosa y con responsabilidad social. Como ingenieros de petróleos debemos retomar esta responsabilidad, pues todo proyecto extractivo debe mantener un componente social de reintegro; por ello desde la parte social el contemplar la contratación como un bienestar al territorio justifica el crear proyectos para mejorar la calidad y efectividad de esta misma. Dentro de la formación integral de un ingeniero se debe mantener una

interdisciplinaridad que le permita manejar, comprender y establecerse en todos los amplios campos que compromete las responsabilidades predichas del petrolero y de la industria misma, recuperando los campos de acción dentro del desarrollo de su profesión.

De ahí que, proponer una contratación de mano de obra local calificada, intermedia y no calificada en la zona de influencia petrolera, incentiva una activación económica y social, dando no solo participación ciudadana sino una retribución por partes de las empresas hacia las comunidades localizadas, convirtiéndose en una obligación social y económica de cada proyecto el incentivar la calificación y contratación de personal, fortaleciendo y teniendo en cuenta la importancia del capital humano como materia prima en la constitución y desarrollo de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

Capítulo 1. Cuerpo del trabajo

Objetivos

Objetivo General

Analizar la aplicación del decreto 1668 del 21 de octubre de 2016 del ministerio de trabajo, sobre la política pública de empleo en las zonas de influencia petrolera.

Objetivos Específicos

- Realizar una reseña sobre las políticas de empleo territorial en Colombia.
- Analizar la implementación del decreto 1668 de 2016 a partir de información suministrada por empresas que realicen actividades de exploración y producción de hidrocarburos.
- Evaluar la percepción del cumplimiento del decreto 1668 de 2016 por parte de las comunidades y autoridades administrativas de las entidades territoriales de las zonas petroleras.
- Elaborar una propuesta de proyecto de ley sobre la política pública de empleo en la industria petrolera colombiana, basada en las sugerencias hechas por las entidades territoriales y las compañías que pertenecen al sector de los hidrocarburos.

Marco Referencial

Dentro del proceso de estudio de las políticas públicas y con énfasis en la política pública de empleo sobre las zonas de producción de hidrocarburos, se encuentran estudios desde las ciencias sociales o ciencias administrativas, como por ejemplo el de Villate Noguera Claudia, al estudiar la “formulación para el sistema de gestión municipal para el empleo en el municipio de Barrancabermeja” en el 2013, siendo este, un proyecto de grado para obtener el título de

Especialista en Evaluación y Gerencia de Proyectos por la Universidad Industrial de Santander; esta monografía da cuentas en relación a la situación de las políticas de empleo existentes para esa época, conteniendo definiciones y análisis de demanda y oferta, con el fin de estructurar una propuesta implementaría del sistema de empleo en el municipio (Villate Noguera, 2013).

Otra de las tesis de estudio que se han llevado a cabo en relación a la política de empleo en la industria de hidrocarburos o con relación a ella, es la de Merlano Marín Lina, quien pretende un estudio titulado “Análisis: defensa de la mano de obra local en la política pública de empleo de Barrancabermeja, una visión para el desarrollo local” en el 2016, esta estudiante de maestría en Planeación para el desarrollo de la Universidad Santo Tomas de Bogotá, muestra como objetivo el análisis de la política pública de empleo en el municipio mencionado, con aras de analizar el aporte de esta en la defensa de la mano de obra local; esto con el fin de evaluar el nivel de desarrollo local en relación a la economía extractivista como principal actividad económica del municipio; caracterizando la zona y examinando el comportamiento de la política de empleo en el entorno laboral y la efectividad y acatamiento de esta (Merlano Marín, 2016).

En el 2018 Montalvo Juan y Ramírez Gissela optan por el título de abogados en la universidad Cooperativa de Colombia, con la tesis monográfica titulada “Elementos diferenciales de una política pública con enfoque de género para el empoderamiento laboral de la mujer en Colombia” en esta tesis de pregrado hacen una revisión teórica y legal al concepto de la mujer y la determinación de esta en las políticas públicas de empleo de la nación, evaluando el enfoque de género que en ellas exista y determinando el beneficio que estas políticas han dado a la hora de brindar defensa a la mujer en la contratación laboral. De esta forma, recorren todas las políticas de empleo vigentes analizando el enfoque de género de estas, para concluir que si bien

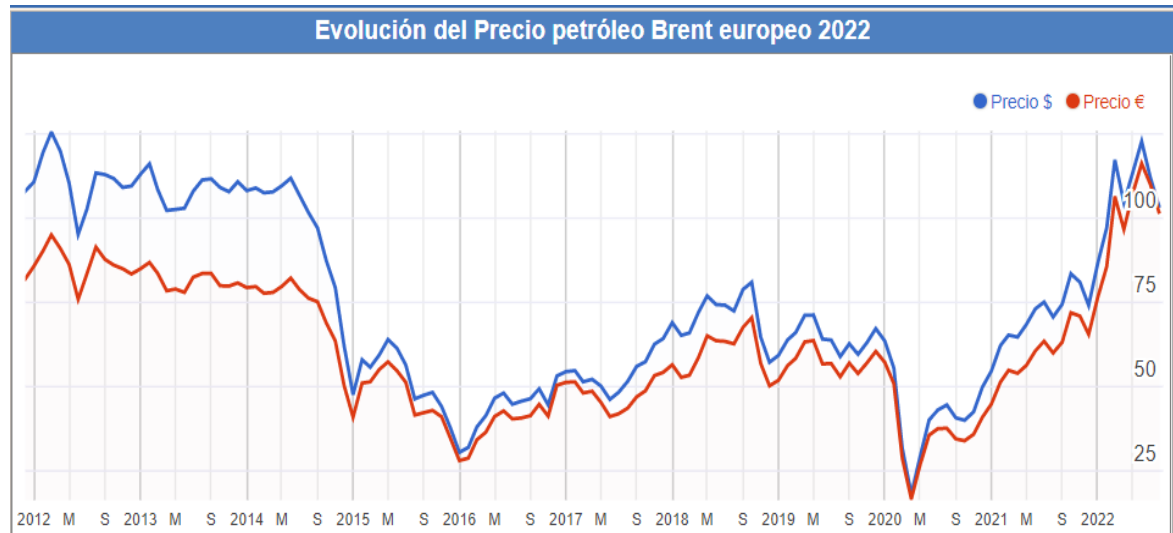
el estado ha venido trabajando en la implementación de una política de empleo con enfoque de género, lleva en los mismos planteamientos durante 20 años, lo que permite inferir, que existe una iniciativa pero no un cambio según los autores (Montalvo & Ramírez, 2018).

Entre los registros más recientes de estudios relacionados a la política pública de empleo sobre los proyectos de hidrocarburos, encontramos el titulado “Impacto de las políticas públicas de empleo en el desarrollo de proyectos petroleros en el municipio de Puerto Gaitán- Meta para el año 2018” realizado como proyecto de grado en la especialización en Gestión de proyectos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD, realizado por Poveda Juan y Pérez María, con el fin de establecer el impacto de las políticas públicas en los proyectos a ejecución petrolera en Puerto Gaitán, Meta, para comprobar la efectividad de la política pública de empleo al momento de desarrollarse los proyectos empresariales en el sector, donde usan la ley 1636 de 2013 y el decreto 1668 de 2016, y concluyen que para los proyectos en el territorio expuesto, las políticas si son aplicadas y efectivas (Poveda Velásquez & Pérez Vega, 2019).

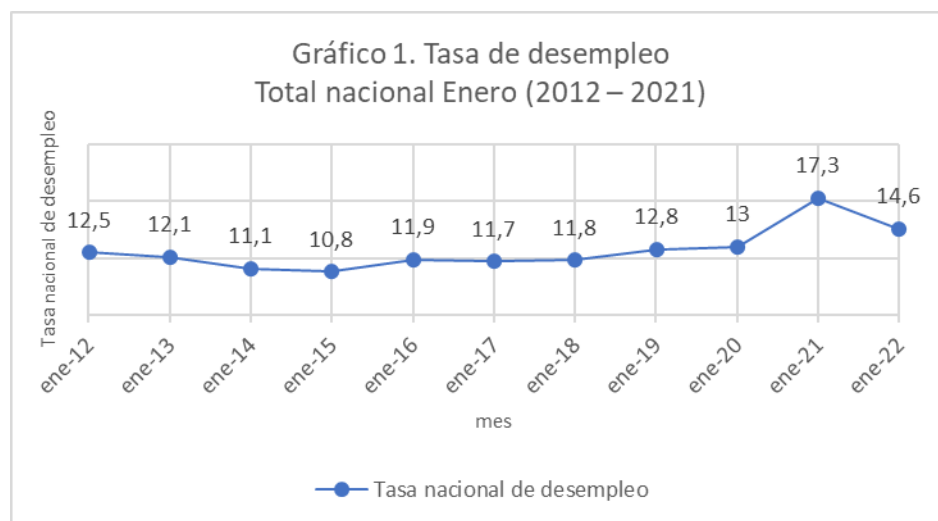
Si bien en estos ejemplos no encontramos la intervención directa de ingenieros de petróleos, no es sinónimo de no ser un campo de estudio, ya que, desde la política petrolera como énfasis investigativo y esencial a la hora de ejecutar proyectos de hidrocarburos se establece la relevancia del conocimiento de los procesos especializados en gestión petrolera. Por otra parte, también vemos la relevancia del actuar de esta investigación debido a las condiciones de empleo existentes en Colombia, encontrando que, tras la caída del precio del barril en el 2014 (Caicedo et al., 2015), se crea una crisis petrolera que afecta también a los proyectos de contratación(Casas, 2020), donde la tasa de desempleo tuvo un incremento y la de ocupación un

declive frente a la tasa del precio del dólar con relación a los años 2014 al 2017, en las gráficas tomadas número uno y dos, vemos esta relación.

Así mismo, al relacionar las gráficas 1, 2 y 3 se puede observar una coincidencia significativa, donde en periodos como los mencionados entre 2014 y 2017 la tasa de desempleo escalo entre 1 y 1.9 puntos de crecimiento, en ese mismo periodo se ve un decrecimiento en la productividad con relación a barriles/año y una baja en el precio de estos en ese tiempo. Similar a este comportamiento y teniendo claridad las dificultades dadas por la pandemia del 2020 del COVID 19 donde el precio llego a puntos negativos (*La histórica caída de petróleo a nivel Global*, 2020), se observa un comportamiento íntimo entre la baja del precio y productividad entre el 2020 y 2022 y el alza de casi poco más de 7 puntos en la tasa de desempleo nacional con relación a la última crisis en el 2014. Lo anterior teniendo claro que no se podría definir como un factor neto de la industria de los hidrocarburos, pues esta crisis dejada por la pandemia genero factores adicionales a los cotidianos de estudio en el empleo y su relación con la extracción de recursos minero-energéticos. Es decir, si bien se entiende que hay demasiados factores que pueden intervenir en relación a la tasa de empleo y desempleo en Colombia, el sector petróleo tiene una clara y evidente participación en las variaciones estadísticas en estas tasas (teniendo por supuesto sus exenciones) esto lo vemos no solo en el decrecimiento sino en el crecimiento, pues en los años entre 2018 y 2019 que se inició una recuperación de la industria petrolera en productividad y precio, también se ve una estabilización en el margen de crecimiento del desempleo, como también ocurre en el 2012 y 2013.

Figura 1. Brent precio en dólar de 2012 a 2022

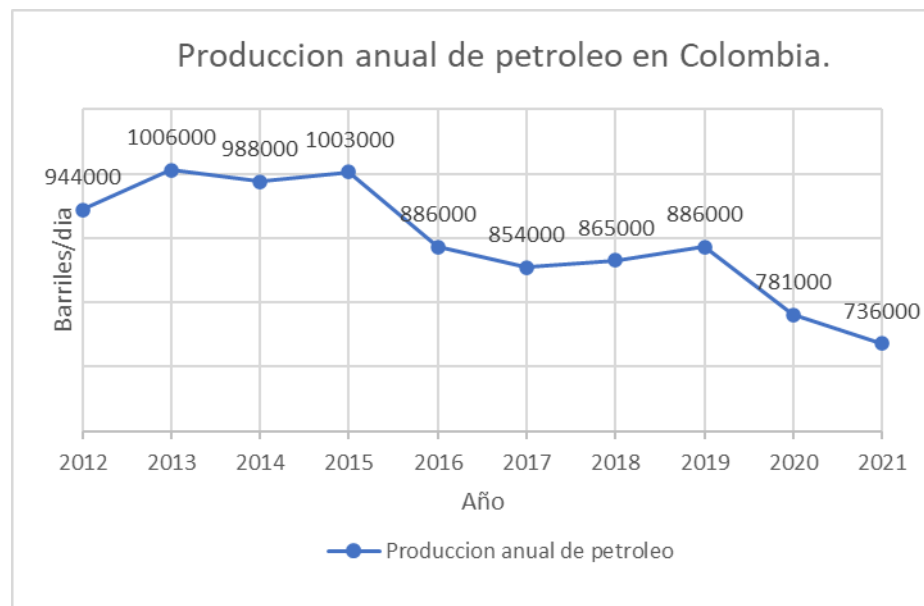
Nota: Estadística de venta Brent para el crudo relacion, precio dólar año y mes de reporte, tomado de: Precio petróleo Brent 2022. (2022, septiembre 1). Datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/materias-primas/brent>.

Figura 2. Tasa nacional de desempleo y ocupacion 2012 – 2022 en Colombia.

Nota: Tasa de desempleo y ocupacion en relacion al porcentaje – año, para colombia elaborada por los autores de esta tesis con informacion tomada de los reportes anuales en el mes de enero

del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_21.pdf.

Figura 3. Tasa de producción anual del 2012 a 2021 de petróleo en Colombia



Nota: tasa de productividad por barril/dia, estraida de forma anual, desde el 2012 al 2021 para colombia elaborada por los autores de esta tesis con informacion tomada de <https://datosmacro.expansion.com/energia-y-medio-ambiente/petroleo/produccion/colombia>.

A pesar de los diferentes factores que intervienen las estadísticas, la industria de los hidrocarburos tiene una participación notable en estos cambios, lo que justifica el tener presente una política pública que favorezca tanto al empleador como al empleado en la construcción de un fortalecimiento en la contratación, teniendo como base la clara influencia de este sector en la economía del país.

Marco Teórico Conceptual

La política pública en Colombia ha pasado por un proceso de evolución, en este proyecto de investigación se presenta una evaluación de la percepción e implementación del decreto 1668 de 2016, relacionando los derechos laborales, la mano de obra local y la Industria petrolera. Las comunidades y entidades gubernamentales donde se realizan proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos deben reconocer la política pública de empleo como una herramienta que les permita dar soluciones a sus problemas sociales.

La Organización Internacional del trabajo (OIT), define el trabajo como una oportunidad de mejorar y dignificar la vida; además representa el concepto de un “trabajo decente”, en el cual se debe garantizar un ingreso digno, seguridad y protección social para las familias. El artículo 25 de la constitución de 1991 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, gozando de total protección del estado; este derecho importante se reconoce en el testimonio mundial de los derechos humanos y en el acuerdo universal de derechos económicos, sociales y culturales, tal se asegura la defensa contra el desempleo.

El 21 de octubre de 2016 el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía, firman el decreto 1668 de 2016 con el cual modifican parte 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto exclusivo Reglamentario del Sector Trabajo, en cuanto a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y el artículo 2.2.6.1.2.26.

Según Aguilar (2008), la política pública se entiende como un plan específico de acción que está orientado a dar soluciones a problemas públicos o situaciones que afectan a una comunidad, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida.

Para Merlano Marín (2016), es fundamental exigir el papel del Estado para ofrecer solución a los inconvenientes y las complicaciones sociales que se derivan en las zonas con economía extractivista, en donde las comunidades exigen oportunidades laborales, protección de la mano de obra local, inversión de recursos y disminución de la desigualdad social.

Con base en lo anterior es necesario implementar políticas públicas de empleo para defender los derechos laborales de estas comunidades y lograr reducir las tasas de desempleo en estas regiones.

Política Pública

Es fundamental entender la política pública como “un conjunto de actuaciones desde el Estado para dar respuesta a situaciones de interés general o comunes y que implican procesos de formulación transparentes y participativos” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2018). Es decir, una herramienta de control que actúa en pro de todos los entes y las comunidades, donde se efectúa una concordancia y una acción coordinada entre la sociedad y el gobierno para la resolución de problemas socioeconómicos. Lo anterior con el fin de mejorar las condiciones de vida de las comunidades y la población, enfatizando sus esfuerzos en determinadas minorías o círculos vulnerables (Editorial La República, 2012). Así mismo, “el papel que juega la política pública al interior de una sociedad implica legitimar al Estado, no solo por su carácter instrumental en la provisión de servicios básicos o la administración de bienes públicos” (Torres-Melo, 2013). Es así como la política pública se consolida mediante procesos democráticos, que hagan efectiva su producción, ejecución y evaluación desde la participación ciudadana.

Economía extractivista

Entre las proyecciones conceptuales que maneja el proyecto está el concepto de Economía extractivista, la cual en su definición más sencilla deriva de la actividad extractiva que se define como “la obtención de recursos naturales localizados en el suelo, subsuelo o aguas marinas o continentales” (*Actividad extractiva - Definición, qué es y concepto | Economipedia*, s. f.), que comprende el proceso comercial, donde se une con el termino economía extractivista, naciendo así un interés competente a la explotación de recursos en pro y con la regulación económica, donde por ejemplo el caso latinoamericano la economía extractivista se da “en la extracción de los recursos naturales en el cual se concentra la riqueza y las rentas en una proporción pequeña de la población, un sistema que tiene fallas”(ECONOTUR, 2020) representando una situación que compromete no solo la economía sino la sociedad; pero que comprende un proceso económico de rentabilidad privada y en ocasiones pública que aporta al crecimiento y la entrada al comercio internacional de algunos países.

También, se entiende como economía extractivista al ordenamiento territorial, ya que “las formaciones socioeconómicas basadas en la explotación intensiva de la naturaleza, centradas en la explotación de sus materias primas como motor de crecimiento en el que, a su vez, los sectores primarios-exportadores se hallan bajo el control (comercial, tecnológico y financiero) de actores concentrados de la economía global” (Alice & Patricia, 2017, pag.151). De lo anterior desprende la idea conceptual de que la economía extractivista hace parte de la estructura territorial, social y nacional; ya que está fundamentada en la búsqueda, recolección y venta de los recursos primarios naturales, siendo esta la forma monetaria de darle un valor capitalista a los recursos.

Si bien el termino economía extractivista es un concepto acuñado por la extracción de recursos, también está ligado a la economía productiva, ya que están totalmente entrelazadas, pues no se pueden dar por separado, ya que no puede existir economía productiva sino se da la extracción, y la extracción pierde funcionalidad si no se da la economía productiva; esto es respaldado por Bunker ya que mantiene que existe una dinámica entre ambos conceptos que deriva de la economía, ya que ambas crean un mercado, que desencadena un eslabón en la sociedad industrial (1990). De lo anterior también se da la particularidad de que tanto la producción como la extracción, determinan unos parámetros estructurales, que llegan a afectar los niveles de desarrollo de un lugar, evidenciando el lazo social de las economías de extracción y aprovechamiento productivo de los recursos naturales (Bunker, 1990).

Por su parte la economía extractivista en Latinoamérica se ha desarrollado en el sector económico desde los inicios de la colonia llegando hasta la actualidad con la tecnificación e industrialización de las extracciones de recursos; como en el caso colombiano donde existen grandes proyectos de extracción de recursos como minería e hidrocarburos, teniendo unas regalías relativamente altas pero que se distribuyen desde el 2015 entre el fondo de ahorro para retiro, fondo de ahorro y estabilización y el fondo de compensación y desarrollo regional (Fernández-Labbé, 2020).

Mano de obra

Dentro del concepto de mano de obra se establece la definición sencilla de esta, entendiéndose como el “esfuerzo físico y mental llevado a cabo por un trabajador para fabricar, reparar, o mantener un bien, como a la remuneración económica que dicho trabajo implica” (*Mano de Obra - Concepto, definición, tipos y ejemplos*, s. f.), así mismo encontramos cuatro

líneas, la mano de obra calificada y la no calificada, y la mano de obra directa e indirecta. Por su parte estas dos últimas, son

Mano de obra directa. Es aquella que se encuentra involucrada en el circuito productivo. Sus labores, indispensables, pueden asociarse fácilmente al bien o al servicio obtenido.

Mano de obra indirecta. Es el conjunto de los trabajadores que no intervienen de forma inmediata en la labor productiva, sino que la acompañan, optimizan y controlan desde una perspectiva administrativa, comercial, etc. (*Mano de Obra - Concepto, definición, tipos y ejemplos*, s. f.)

Por su parte la mano de obra calificada y no calificada se da el desarrollo del concepto en la medida que su

Definición Mano de Obra Calificada (MOC): son los trabajadores cuyo conocimiento sobre una actividad o profesión puede ser demostrable mediante certificación o diploma acreditado por una institución de educación superior formal o instituto tecnológico, además de la experiencia específica certificada. Por ejemplo: topógrafos, electricistas, mecánicos, técnicos, tecnólogos o profesionales en cualquier área de la ingeniería, salud, ciencias contables, ciencias sociales, entre otros.

Mano de obra calificada intermedia (MOCI): La mano de obra calificada intermedia es la parte de los trabajadores en una economía que se encuentran en nivel intermedio de formación académica, son aquellas personas que poseen formación técnica o tecnológica aprobada y certificada por instituciones educativas que estén avaladas por el Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Acreditación CNA.

Definición Mano de Obra No Calificada (MON): aquellos trabajos donde se ejecutan actividades complementarias y de apoyo, las cuales se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, sin que se requiera para ello educación técnica, tecnológica y/o profesional. Por ejemplo: obreros, ayudantes, aseadoras y oficios varios. (Merlano Marín, 2016, pág. 36)

Certificado de residencia local

Si bien no es un concepto propio de las definiciones, si es un término que da gran relevancia la política pública colombiana que gira en torno al empleo, pues como lo definen en algunas alcaldías que según la ley es la que da este tipo de certificados, refiriéndose de forma general las alcaldías de la Nación y el gobierno mismo como una “certificación sobre el lugar de residencia o domicilio en una determinada localidad o lugar del territorio” (gov.co, s. f.).

Derecho laboral

En términos generales de la definición la enciclopedia jurídica define el concepto de derechos laborales como un

Conjunto de normas que tienen por base, en el sector privado, las relaciones de trabajo existentes entre un empleador y uno o más asalariados y que regulan las relaciones individuales (salarios, vacaciones retribuidas, despidos) y colectivas (sindicatos, representación del personal, convenciones colectivas). El derecho laboral implica cierto número de principios que, por su generalidad, penetran en el sector público (libertad sindical, derecho de huelga). («Derecho laboral», s. f.)

Así mismo, dentro de este concepto existen una serie de principios tales como el principio de protección, que regula los beneficios de los trabajadores; el principio de la

continuidad de la relación favorable, donde se garantiza la continuidad del trabajador; el principio de irrenunciabilidad de los derechos, donde se prioriza que el trabajador no pueda renunciar a sus derechos; el principio de la primacía de la realidad, por el cual se prevalece los hechos en relación a la contrariedad entre la practica; el principio de inmediatez, el cual estipula el plazo del contratante para iniciar el proceso laboral (*Significado de Derecho laboral*, s. f.)

El derecho laboral también contiene un numero de fuentes donde se estipula su reglamentación las cuales son

Todas aquellas normativas y resoluciones que contribuyeron a crear el conjunto de normas que forman el derecho laboral. Entre las más significativas están:

Constitución. Formada por derechos civiles entre los que está el derecho al trabajo.

Tratados Internacionales. Convenios entre países y organizaciones para regular de manera conjunta la normativa laboral.

Leyes. Disposiciones legales que regulan las condiciones y relaciones de trabajo.

Decretos. Contenidos normativos que deben ser cumplidos por todos los ciudadanos.

(*Derecho Laboral - Concepto, orígenes, fuentes y características*, s. f.)

Área de influencia

En términos simples, el área de influencia es un espacio geográfico donde se dan actividades y componentes de un proyecto que ejerce un impacto social y/o ambiental («Área de influencia en un proyecto de inversión», 2019). De esta forma, el área de influencia debe considerarse como un único espacio que no necesariamente debe ser continuo, pero que da como resultado la integración por componentes; estimando la locación, tipo e intensidad del uso de recursos (Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, 2018). En estas locaciones se dan

impactos ambientales y sociales significativos razón por la cual todo proyecto debe y tiene un área de influencia para establecer el alcance geográfico e impacto sobre esta.

Hidrocarburos

. De forma fundamental los gobiernos como el de México definen los hidrocarburos como

un grupo de compuestos orgánicos que contienen principalmente carbono e hidrógeno.

Son los compuestos orgánicos más simples y pueden ser considerados como las sustancias principales de las que se derivan todos los demás compuestos orgánicos.

Pueden encontrarse de forma líquida natural (petróleo), líquida por condensación (condensados y líquidos del gas natural), gaseoso (gas natural) y sólido (en forma de hielo como son los hidratos de metano). (Secretaría de Energía, s. f.)

De esta manera encontramos que “son una fuente importante de generación de energía para las industrias, para nuestros hogares y para el desarrollo de nuestra vida diaria. Pero no son sólo combustibles, sino que a través de procesos más avanzados se separan sus elementos y se logra su aprovechamiento a través de la industria petroquímica” (de Lourdes Cornejo Arteaga, s. f.).

Metodología

Como desarrollo de los objetivos de este trabajo se establece el uso de varias técnicas de análisis, así como métodos de recolección y análisis. En primera medida y como orden objetivo, la técnica de análisis de contenido, la cual se define como «una técnica de investigación que pretende ser objetiva, sistemática y cuantitativa en el estudio del contenido manifiesto de la comunicación.» (Berelson, 1952, pág. 17); permite el análisis no subjetivo de diferentes textos

académicos y gubernamentales que trabajen el devenir histórico de las políticas de empleo territorial en Colombia, con el fin último de elaborar una reseña histórica del tema. La técnica de análisis de contenido permite la identificación de datos relevantes y objetivos, para la estructuración del resultado propuesto, esto dado a que «esta metodología pretende sustituir las dimensiones interpretacioncitas y subjetivas del estudio de documentos o de comunicaciones por unos procedimientos cada vez más estandarizados que intentan objetivar y convertir en datos los contenidos de determinados documentos o comunicaciones para que puedan ser analizados» (López Noguero, 2002, pág. 173). Así mismo, la importancia de ver la encuesta como un canal de recolección de datos. Para este proyecto se usó un tipo de encuesta de percepción, donde se llevó a cabo la encuesta de forma directa a los diferentes actores identificados, que para este caso son las empresas y administradores institucionales territoriales como líderes obreros; dando uno de los pasos del método, anterior a la encuesta, es la identificación de actores como fuente de información primaria para la comprobación de la implementación y percepción del decreto 1668 de 2016, los cuales fueron tomados como muestra luego de seleccionar determinados puntos de exclusión y categorización, como es la edad, lugar, ocupación, etc.; para el caso de personas, y el de empresas la condicionalidad del factor petrolero que rige también al de muestras de personas. Siendo la encuesta un eje central para el desarrollo de este proyecto, el diseño y ejecución de esta, fue ideado y ejecutado por los dos miembros productores, usando un lenguaje sencillo y conciso para lograr la mayor precisión en las respuestas, así como una encuesta con preguntas de selección múltiple y/o percepción. Indudablemente el participante fue informado sobre quién promueve la encuesta y los objetivos de esta, así como asegurar el anonimato, la voluntariedad y confidencialidad de esta. En el caso de necesitar información de datos personales, se les hizo

llenar un consentimiento informado del uso y autorización de sus datos, documento avalado y autorizado por el comité de ética de la Universidad Industrial de Santander.

Debido al tipo de datos arrojado por la encuesta, se obtuvo un método mixto como mecanismo de análisis, pues entendiendo este como un enfoque analítico sistemático que integra los enfoques cualitativo y cuantitativo como una forma de ampliar el espectro de una investigación y una respuesta a esta, ya que permite identificar desde los datos numéricos una relación directa o indirecta con los ámbitos sociales y emocionalidades del ser (Hernández Sampieri et al., 2014). Es así que entendemos que este análisis de datos se generó de la fuente primaria que en este caso son las comunidades y empresas dando su voz desde la encuesta, para poder determinar una aceptabilidad o inconformidad con el decreto a tratar, estableciendo una posible causalidad y patrón en términos estadísticos y en relación a los contextos particulares de las zonas, teniendo en últimas, unos resultados que determinaron la viabilidad del decreto, la aceptación, la inconformidad, los puntos de dificultad y en algunos casos más afondo las exigencias obreras y empresariales en relación a la creación de una nueva ley, o en este caso propuesta de ley, que tuvo en cuenta los resultados obtenidos aquí, basándose su construcción con el fin de mejorar la calidad y efectividad de la mano obrera en la industria de hidrocarburos.

Para el cálculo del tamaño de muestra, se implementó un análisis de muestreo aleatorio simple debido a que la población objetivo a analizar en las encuestas son variables homogéneas. “Por medio de este tipo de muestra cada encuestado es escogido en su integridad por casualidad y cada integrante poblacional tiene la misma posibilidad de ser incluido en la muestra” («Muestreo aleatorio simple, un tipo de muestreo de probabilidad», 2016)

En el muestreo se identificó dos tipos de poblaciones; para los líderes y autoridades locales encuestados asumimos una población infinita debido al gran número de componentes que existen en el país y para las empresas encuestadas del sector hidrocarburos se clasificaron como una población finita, debido a que se conoce la cantidad de empresas afiliadas a la Asociación colombiana del petróleo (ACP) y a la cámara colombiana de Bienes y servicios de Petróleo, Gas y Energía (CAMPETROL).

En cuanto a la población infinita de líderes y autoridades locales el tamaño de la muestra se determinó de la siguiente manera:

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2}$$

Nota: ecuación tomada y adecuada para los datos del proyecto. Tomado de (*Tamaño de la muestra. Qué es y cómo calcularla.* | QuestionPro, s. f.)

Donde,

Z = parámetro estadístico que depende del nivel de confianza.

e = error de la estimación máxima aceptada.

P = probabilidad de que ocurra un evento estudiado (éxito).

q = probabilidad de que No ocurra el evento estudiado (1-p).

n = tamaño de la muestra buscada

Se asume un valor para el intervalo de confianza del 95 % lo que indica que el parámetro estadístico Z es igual a 1,96 para obtener un tamaño de muestra que sea representativo de la población encuestada; para la probabilidad de que ocurra el evento estudiado se asume un valor de 90 % ya que en este caso los líderes y autoridades locales de las zonas de influencia petrolera

tienen algún conocimiento sobre la contratación de mano de obra local; en cuanto al porcentaje de error se asume un 6 % de forma aleatoria dentro de un rango aceptable. De esta manera se obtiene el valor de n que corresponde al tamaño de muestra buscada.

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0,9) * (0,1)}{(0,06)^2}$$

$$n = 96$$

Nota: ecuación tomada y adecuada para los datos del proyecto. Tomado de (*Tamaño de la muestra. Qué es y cómo calcularla.* | QuestionPro, s. f.)

El tamaño de muestra mínimo es igual a 96 respuestas elegidas de forma aleatoria dentro de 129 respuestas obtenidas de la encuesta de los líderes y las autoridades locales.

Nota: Se asume el máximo de los mínimos es decir 100 datos para analizar.

En cuanto a la población finita de empresas del sector de los hidrocarburos el tamaño de la muestra se determinó de la siguiente manera:

$$n = \frac{N * z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Nota: ecuación tomada y adecuada para los datos del proyecto. Tomado de (*Tamaño de la muestra. Qué es y cómo calcularla.* | QuestionPro, s. f.)

Donde,

N =Tamaño de la población.

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza.

e = Error de la estimación máxima aceptada.

P = Probabilidad de que ocurra un evento estudiado (éxito).

q = Probabilidad de que No ocurra el evento estudiado (1-p).

n = Tamaño de la muestra buscada

En este caso el tamaño de la población se asume de 500 empresas dentro de las que se encuentran afiliadas y no afiliadas, se toma un valor para el intervalo de confianza del 95 % lo que indica que el parámetro estadístico Z es igual a 1,96 para obtener un tamaño de muestra que sea representativo de la población encuestada; para la probabilidad de que ocurra el evento estudiado se asume un valor de 98 % ya que se espera que las empresas tengan conocimiento sobre el decreto 1668 de 2016 ; en cuanto al porcentaje de error se asume un 5 % de forma aleatoria dentro de un rango aceptable. De esta manera se obtiene el valor del tamaño de muestra buscada.

$$n = \frac{(500) * (1,96)^2 * (0,98) * (0,2)}{(0,05)^2 * (500 - 1) + (1,96)^2 * (0,98) * (0,2)}$$

$$n = 28,46$$

Nota: ecuación tomada y adecuada para los datos del proyecto. Tomado de (*Tamaño de la muestra. Qué es y cómo calcularla.* | QuestionPro, s. f.)

El tamaño de muestra mínimo es igual a 28 respuestas elegidas de forma aleatoria dentro de 30 respuestas obtenidas de la encuesta a empresas del sector de los hidrocarburos⁵.

⁵ Se asume el máximo de los mínimos es decir 30 datos para analizar.

Capítulo 2. Reseña histórica del marco legal

Dentro de lo que procese al devenir legal histórico en referencia a los factores de leyes, resoluciones, decretos y acuerdos que tienen relación con la política de empleo colombiana en términos de los proyectos de hidrocarburos, se aprecian una cantidad razonable de estas; según lo indicado para el marco referencial legal de este proyecto y en la medida de la existencia de políticas desde los años noventa, se trabajó los últimos trece años.

Acuerdo 005 de 2008

Iniciando con el acuerdo municipal 005 de 2008 de Barrancabermeja “por el cual se establece la política de empleo, generación de ingresos y defensa de la mano de obra barranqueña” (Concejo municipal de Barrancabermeja, "Acuerdo 005 de 2008", 2008), donde dadas las consideraciones que:

- la ley promueve la autonomía y fortalecimiento territorial reconociendo el derecho al trabajo y la descentralización de los recursos transformando los municipios en agentes promotores del desarrollo local integral.

- En el caso de Barrancabermeja la iniciativa de dar estrategias de desarrollo para generar empleo y desarrollo en el ámbito local, y que existía una problemática de discriminación de la mano de obra.

Acuerda que:

- se debe aplicar en el municipio de Barrancabermeja una política pública de empleo y generación de ingresos dirigida a la defensa de la mano de obra local enfocándose principalmente en las zonas con mayor desempleo permitiendo la mejora en la calidad de vida de la población.

- Para el cumplimiento de esta política se implementa una serie de componente tales como un sistema de información georreferenciado donde se elabore una técnica de información identificando áreas geográficas, especialmente rurales donde se dé un mayor número de desempleo. Seguido por un servicio público de empleo único SENA, convirtiéndola en la única bolsa de empleo pública admitida para el procedimiento, promoviendo que todas las entidades tanto públicas como privadas tomen esta agencia. De esta forma se da preferencia a la mano de obra local para toma de empleos localizados; existiendo unos términos donde, si no existe demanda de obreros en la localidad, la empresa puede identificar fuentes de agencias de empleo privadas. De lo anterior también deriva la formación por demanda anticipada, la cual promueve la creación de proyectos académicos según lo requerido por los empleos en la zona. La creación de estímulos de Red Empresas y Entidades Socialmente Responsables donde se incentiva la participación con incentivos especiales según puntaje. Así como la cuota de población vulnerable donde se estimula la contratación de grupos de personas vulnerables.

Los estímulos a la organización productiva consistiendo en un incentivo a la contratación de personal de la localidad inmediata (barrios, comunas, veredas, etc.). Por otra parte, se dan las compensaciones a la comunidad, siendo esta, una estrategia que busca fomentar la relación con la comunidad y el impacto de los proyectos creando también empleos directos o indirectos por proyectos y programas dirigidos a la comunidad.

Mercadeo de mano de obra local donde la administración municipal buscara el desarrollo en su jurisdicción y también la búsqueda de los mecanismos para apoyar otras zonas, garantizando empleo para que el talento humano educado en la zona se quede en esta. La formación teórica, filosófica y psicosocial, divulgación y comunicación, así como fomentar y

crear estrategias que apoyen la sensibilización, información y convocatoria para garantizar una mayor recepción de las ofertas y conocimiento de la población, son algunas de las estrategias que propone el acuerdo; así como el seguimiento, control y evaluación a la política teniendo funciones de veeduría el acuerdo a la política pública dando facultades de verificación al municipio, creando comités evaluadores; el control jurídico se establece según la comisión de seguimiento a la aplicación del acuerdo 002 de 2008, donde da la facultad de penalizar el incumplimiento. El control social, en el cual se diseña la veeduría y coordinación por parte de la ciudadanía; y en términos de comunidades, la ciencia, tecnología e innovación para fomentar y apoyar la formación de trabajadores especializados, a la investigación y a la innovación. Así mismo se crea un comité municipal de la política de empleo para certificar el cumplimiento de la política pública. La política designara una gerencia o coordinación general para liderar, orientar y proteger la política pública de empleo en la zona la cual tiene un carácter institucional; también obliga al sector público a que por cada proyecto o ejecución deben tener una contratación del 80% de los trabajadores como mano de obra local, sea contratado directo o subcontratado. La administración municipal está obligada a presentar un informe anual y trimestral donde se comente el cumplimiento y estado de la política pública de empleo.

Ley 1636 de 2013

En la revisión de ley, se encuentra la ley 1636 de 2013 del Congreso de la República de Colombia, donde esencialmente es relevante en la medida que es la máxima orden que dictamina en su artículo 31 las obligaciones en el registro de vacantes obreras:

“Artículo 31. Del carácter obligatorio del registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo. Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio

Público de Empleo de acuerdo con la reglamentación que para la materia expida el Gobierno.

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará las sanciones para los empleadores que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo. (Congreso de la República de Colombia "Ley 1636 de 2013", 2013, pág. 10)

Decreto 2089 de 2014

De esta forma al exponer en la normativa legal, el decreto del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia 2089 de 2014 donde se considera la ley 1636 de 2013, la cual creo un Mecanismo de Protección al Cesante por el cual se articula y ejecuta un plan de políticas de mitigación del desempleo. Así mismo, obligando a los empleadores a dar reporte de las vacantes existentes al servicio público de empleo. Creando obligaciones al empleador en las políticas de contratación en términos de difusión de ofertas. De la misma forma, menciona la focalización de los beneficios de la explotación de hidrocarburos en las locaciones.

Resaltando el artículo 29 de la ley 1551 de 2012 donde da facultades a los alcaldes de certificar la residencia a la mano de obra de su jurisdicción hasta agotar la mano de obra calificada hasta agotarla para poder buscarla en los municipios cercanos. Así pues, recalcando la obligación de dar prioridad a la mano de obra local entorno a la contratación laboral por empresas de explotación y producción de hidrocarburos para evitar procesos migratorios masivos que afecten la estabilidad local, incentivando el empleo en el área.

Por lo anterior se decreta que se establecen medidas especiales que faciliten y fortalezcan la contratación de mano de obra local relacionada a las zonas de exploración y producción de hidrocarburos.

En este decreto está establecido que el agente veedor de la elección de municipios donde se ejecutaran las medidas es el ministerio de trabajo basado en la información de la unidad administrativa especial del servicio público de empleo SENA, la agencia nacional de hidrocarburos y ECOPETROL; los municipios donde se ejecuta el decreto será en donde desarrollen los proyectos las compañías de hidrocarburos sea etapa exploratoria o productiva, entre las condiciones especiales esta que el municipio donde se da la explotación y/o producción no cumpla con la demanda de mano de obra. Se priorizará la mano de obra local calificada y no calificada donde un mínimo del 30% de los contratos de manos de obra calificada deben residir en el municipio donde se ejecuta; existiendo la posición especial de si no se cumple con la demanda de mano de obra local, el empleador podrá abrir la convocatoria de lo local expandiéndose gradualmente a lo nacional para cubrir la demanda. La forma de acreditación de residencia será dictada por el artículo 29 de la ley 1551 de 2012 quien modifico el artículo 91 de la ley 136 de 1994.

El empleador está obligado a publicar las vacantes de contratación con los servicios de empleo autorizados por la nación, sin embargo, si llegase a tener una hoja de vida de forma directa, esta deberá ser inscrita de igual forma al servicio público de empleo. Según lo dicta el decreto respaldado por el artículo 31 de la ley 1636 de 2013. La unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo deberá dar un informe semestral al ministerio de trabajo donde detalle el estado de lo establecido en el decreto (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2014).

Ley 1757 de 2015

Al entrar en las leyes relacionadas al tema se identifica la ley estatutaria 1757 de 2015 del Congreso de la República de Colombia, que para el propósito del proyecto mantendremos solo los artículos 105 y 108 ya que, así como la ley tienen “El objeto de la presente ley es fomentar, defender y asegurar el derecho a participar en la vida política, administrativa, económica, social y cultural, y del mismo modo a mantener el control del poder político” (Congreso de la República de Colombia, 2015). Por su parte en la misma ley los artículos mencionados se definen textualmente diciendo que

Artículo 105. Alianzas para la prosperidad. En los municipios donde se desarrollen proyectos que generan impacto social y ambiental producto de actividades minero-energética, se podrán crear a nivel municipal Alianzas para la Prosperidad como instancias de diálogo entre la ciudadanía, especialmente las comunidades de áreas de influencia, la administración municipal, el Gobierno Nacional y las empresas que desarrollen proyectos con el fin de concertar y hacer seguimiento al manejo de dichos impactos.

PARÁGRAFO. En ningún caso las Alianzas para la Prosperidad sustituyen los procesos de consulta previa a los cuales tienen derecho los grupos étnicos del territorio nacional, de igual manera no sustituye lo dispuesto en la Ley 99 de 1993. En todo caso, las Alianzas para la Prosperidad no constituyen un prerequisite o una obligación vinculante para las empresas.

ARTÍCULO 108. Suministro de bienes y servicios y contratación de mano de obra de las áreas de influencia. Las autoridades locales promoverán de manera concertada en el marco de las Alianzas para la Prosperidad los mecanismos que permitan la contratación

de mano de obra local y los mecanismos de suministro de bienes y servicios. (Congreso de la República de Colombia, 2015)

Decreto 173 de 2016

Por su parte el decreto municipal 173 de 2016 del concejo de Barrancabermeja, “por el cual se establece del procedimiento y requisitos para la expedición del certificado de territorialidad, a quienes acrediten la residencia y domicilio en el municipio de Barrancabermeja” (Concejo municipal de Barrancabermeja, 2016) se convirtió en una herramienta para los trabajadores que presenta cierto beneficio para la contratación de estos.

En este decreto el alcalde de Barrancabermeja en sus facultades establece la importancia, método y requisitos para la expedición del certificado de territorialidad en el municipio. Este decreto rige desde el 13 de junio de 2016 y en este se deroga el decreto 220 de octubre 7 de 2013. El certificado de territorialidad se pide a lo largo del municipio de Barrancabermeja, cuando se requiera la contratación de mano de obra local para el desarrollo de proyectos relacionados con la industria de los hidrocarburos.

En el decreto 173 de 2016 los porcentajes mínimos de vinculación establecidos son del 100% para la contratación de mano de obra local no calificada y del 80% de mano de obra local calificada. Todos los proyectos y/o contratos a desarrollar por empresas públicas o privadas deben ser socializados a la comunidad para exponer los alcances, la mano de obra local que se requiere y los bienes o servicios que se van a contratar.

La persona a quien se delega la expedición del certificado de territorialidad es el secretario de gobierno, quien además tiene la función de administrar y verificar la información de la persona que solicite el certificado, también debe hacer seguimiento a entidades públicas o

privadas para garantizar el cumplimiento de este decreto. El certificado de territorialidad se establece como único documento que acredita la residencia en el municipio de Barrancabermeja. Las personas interesadas en obtener el certificado de territorialidad para desempeñar labores relacionadas con proyectos de la industria de los hidrocarburos deben seguir un procedimiento y cumplir con unos requisitos que se encuentran establecidos en este decreto. El certificado de territorialidad tendrá una vigencia de dos (2) años, los cuales serán contados a partir de la fecha de expedición; cuando el documento expire se debe realizar el procedimiento según lo estipulado en el decreto.

El comité de verificación de territorialidad estudiará y analizará los casos donde se ha negado el certificado de territorialidad, así mismo aprobará o negará la expedición de dicho certificado. En el decreto se establece que el comité tendrá un tiempo de quince (15) días hábiles a partir de la radicación de la solicitud de estudio para dar respuesta.

Es deber de las empresas cumplir con los porcentajes de vinculación establecidos en este decreto, además verificar y contratar personal que tenga el certificado de territorialidad vigente. Este decreto rige a partir del 13 de junio de 2016 en el municipio de Barrancabermeja y deroga el decreto municipal 220 de octubre 7 de 2013.

Decreto 1668 de 2016

Así mismo los ministerios de la república como en este caso el del trabajo expiden el Decreto 1668 de 2016 “Por el cual se modifica la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a la contratación de mano de obra local en zonas donde se desarrollen proyectos de la industria de los hidrocarburos, y el artículo 2.2.6.1.2.26. del mismo decreto”(Ministerio de

Trabajo de la República de Colombia, 2016), en el cual se basa la dependencia de esta tesis en particular ya que es donde se relaciona con la contratación de mano de obra local en zonas de influencia petrolera. En él se modifica el objeto, los alcances y algunas definiciones de la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015; que la vinculación de mano de obra local no calificada debe ser en su totalidad residentes del área de influencia petrolera, el proceso de priorización de la contratación se realizará a través del servicio público de empleo. Se debe tener en cuenta el orden de priorización establecido en el decreto para la ocupación de las vacantes. Es obligación de los empleadores publicar las vacantes en todas las agencias públicas de empleo y en las cajas de compensación familiar que se encuentren en el área de influencia del proyecto; además deberá informar los datos necesarios para la publicación de la vacante y las razones de selección o no selección.

Las organizaciones operadoras que celebren contratos con ECOPETROL o la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), tienen que hacer seguimiento, vigilancia y control a la vinculación de la mano de obra local y reportar semestralmente esta información a las direcciones territoriales del Ministerio de Trabajo por medio de los prestadores del servicio público de trabajo. En este decreto además se Modifica el artículo 2.2.6.1.2.26. del Decreto 1072 de 2015. De actos prohibidos en la prestación de servicios de administración y colocación de trabajo; se adiciona el numeral 7, en el que queda prohibido a los prestadores del servicio público de trabajo participar o impulsar entre los usuarios oferentes la ejecución de actividades ilegales que producen afectaciones al empleador.

Decreto 1072 del 2015 actualizado en 2016

La actualización dada en el 2016 emitida por el Ministerio de Trabajo de la República de Colombia en alusión al asunto tratado, es el capítulo 6: Reglas Laborales Especiales En relación con Determinados Trabajadores, en la parte 2: Mano de Obra Local a Proyectos de Investigación y Producción de Hidrocarburos; donde trata las políticas públicas en relación al sector trabajo, enfocándose en implantar medidas para asegurar la contratación de mano de obra local en todos los municipios donde se desarrollen ocupaciones de investigación y producción de hidrocarburos. Referente a la priorización en la contratación de mano de obra local no calificada debería ser en su integridad residente del área de predominación y para mano de obra calificada si la hubiere en el sector del plan debería ser al menos del 30%. Las ofertas de vacantes seguirán el orden de priorización que está estipulado (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016b).

Los empleadores deben registrar las vacantes en las agencias públicas de empleo y las cajas de compensación familiar constituidas en el municipio donde se desarrollen los proyectos de hidrocarburos, además deberán entregar al prestador toda la información relacionada con la vacante, términos de vigencia y la selección o no selección de los oferentes (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016b).

En cuanto al seguimiento, control y vigilancia para empresas operadoras que celebraron contratos con ECOPETROL S.A O con la Agencia Nacional de Hidrocarburos harán seguimiento de la contratación de mano de obra local por parte de sus contratistas y en conjunto reportarán semestralmente. El servicio público de empleo también deberá reportar al Ministerio del Trabajo sobre las medidas que se deben implementar de esta sección. Algunos artículos de

esta sección fueron modificados en el decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016b).

Resolución 2616 de 2016

La resolución 2616 del 7 de julio de 2016 emitida por el Ministerio de Trabajo mediante la Unidad Administrativa Especial del Servicio de Empleo estandariza los perfiles ocupacionales para actividades de exploración y producción de hidrocarburos; en el artículo 1 se adopta las ocupaciones estandarizadas que se encuentran en el anexo técnico de la presente resolución y en el artículo 2 se adiciona el parágrafo 4 al artículo 10 de la resolución 3999 de 2015 en relación con los prestadores del servicio público de empleo quienes deben adoptar en sus sistemas informáticos los perfiles estandarizados en esta resolución (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016c)

El anexo técnico contiene especialidades laborales en las que se clasifican las diferentes ocupaciones estandarizadas; en cada una de estas denominaciones ocupacionales se describe el nivel educativo, la experiencia laboral, las competencias, habilidades y actitudes que se requieren en el perfil. En el anexo se establecen alrededor de 109 perfiles ocupacionales de los cuales de los cuales el 29,2% corresponde a mano de obra No calificada, el 48,5% a mano de obra Intermedia y el 22,3% a mano de obra calificada⁶ (ANEXO TÉCNICO Estandarización de perfiles ocupacionales de las actividades de exploración y producción de hidrocarburos Resolución 2616 de 2016).

⁶ se clasifico el porcentaje de perfiles de según categorización creada por los autores de esta tesis es decir mano de obra no calificada, intermedia y calificada.

Decreto 175 de 2017

El Decreto municipal de Barrancabermeja 175 del 11 de mayo de 2017 "Que modifica el Decreto Municipal N° 173 de 13 de Junio de 2016, en el que se establece el Alcance, el procedimiento y requisitos para la Expedición del Certificado de Territorialidad a quiénes acrediten la residencia y domicilio en el Municipio de Barrancabermeja" (Alcaldía Municipal de Barrancabermeja, 2017). Este nos permite ver como se modifican algunos artículos del decreto No 173 del 13 de junio de 2016, con respecto al procedimiento y requisitos para expedir el certificado de territorialidad para las personas interesadas en acreditar la residencia y domicilio en el municipio de Barrancabermeja.

El artículo primero deroga el artículo 1° del decreto No 173 de 2016, se modifica el entorno de aplicación del decreto, a lo largo del territorio del municipio de Barrancabermeja se pide el certificado de territorialidad para la ejecución de contratos con organizaciones públicas o privadas que realicen ocupaciones en relación con la industria de los hidrocarburos. En el artículo segundo se modifican los porcentajes mínimos de vinculación establecidos en el decreto No 173 de 2016, es deber de las organizaciones públicas o privadas que desarrollen proyectos de la industria de los hidrocarburos llevar a cabo con la contratación del 100 % de mano de obra local no calificada y el 30 % sea mano de obra local calificada. En el artículo tercero modifican el inciso 1° del artículo 7 del decreto No 173 de 2016, sobre el método y los requisitos que tienen que considerar los individuos para obtener el certificado de territorialidad, para mano de obra no calificada y calificada. Al final, en el artículo cuarto muestran la vigencia del decreto No 175 del 11 de mayo de 2017 y las derogatorias de los artículos 1°, 2° y el inciso 1° del artículo 7 del decreto municipal No. 175 de 13 de junio de 2016.

Decreto 1158 de 2019

Entre los decretos vigentes más recientes del Ministerio del Interior de la República de Colombia, está el Decreto 1158 del 27 de junio de 2019 “Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre los criterios para la expedición del certificado de residencia en las áreas de influencia de los proyectos de exploración y explotación petrolera y minera, y se dictan otras disposiciones” (Ministerio del interior de la República de Colombia, "Decreto 1158 de 2019", 2019) donde se adiciona el capítulo 3 al título 2 de la parte 3 del libro 2 del decreto 1066 de 2015, en relación con la expedición del certificado de residencia en zonas de influencia petrolera. Según la ley 1551 de 2012 y la ley 136 de 1994, los alcaldes municipales y distritales son las únicas autoridades que poseen capacidad para expedir los certificados de residencia en zonas donde se desarrollen proyectos de exploración y explotación petrolera.

Para acreditar la residencia las autoridades competentes deben consultar los censos electorales, el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales (SISBEN) o los libros de afiliados de las juntas de acción comunal; se debe tener en cuenta que el ciudadano aparezca inscrito con un año de anterioridad en cualquiera de las fuentes de información anteriormente nombrados; si el ciudadano aparece inscrito en más de una base de datos de diferentes residencias se debe tener en cuenta el registro que aparezca más reciente.

Los alcaldes deben constatar que la información está actualizada, para expedir el certificado. Las solicitudes de los certificados de residencia deberán entregarse dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción y su expedición no tiene ningún costo. El certificado tramitado por los alcaldes en zonas de influencia petrolera tendrá una vigencia de seis (6) meses

a partir de su expedición. Se debe tener en cuenta el reporte y registro de los libros de las juntas de acción comunal, de manera semestral presentando las inscripciones o retiros según sea el caso, las entidades de control y vigilancia tendrán un plazo de seis (6) meses para validar la información reportada en los libros. Mientras tanto los alcaldes deberán expedir los certificados de acuerdo con el último libro actualizado.

Resolución 0334 de 2021

Esta resolución emitida por La Unidad Administrativa Particular del Servicio Público de Trabajo, se modifican ciertos artículos de la resolución 145 del 28 de febrero de 2017 y se deroga la resolución 555 de 2017. En el artículo 1 de la presente resolución se modifica el artículo 5 de la resolución 145 de 2017 en relación a la remisión, es deber del prestador remitir la publicación de las vacantes de forma eficiente y conveniente cumpliendo con un número de candidatos establecidos en la resolución; si el empleador necesita una totalmente nueva remisión tendrá que informar al prestador el estado de los perfiles y tendrá que informar las causas de no selección. El prestador tendrá que hacer por lo menos 3 remisiones de candidatos según lo predeterminado en el artículo, si ninguno de los candidatos cumple con lo solicitado por el empleador, va a poder solicitarse más oferentes (La Unidad Administrativa Particular del Servicio Público de Trabajo, 2021).

Es deber del servicio público de empleo priorizar la remisión de los oferentes que lleven mayor tiempo desempleados o que se encuentren en estado vulnerable. También se especifica que para cargos de mano de obra no calificada se dará priorización a los candidatos que residan o correspondan al área de influencia donde se desarrolle el proyecto. En el párrafo 2 del artículo

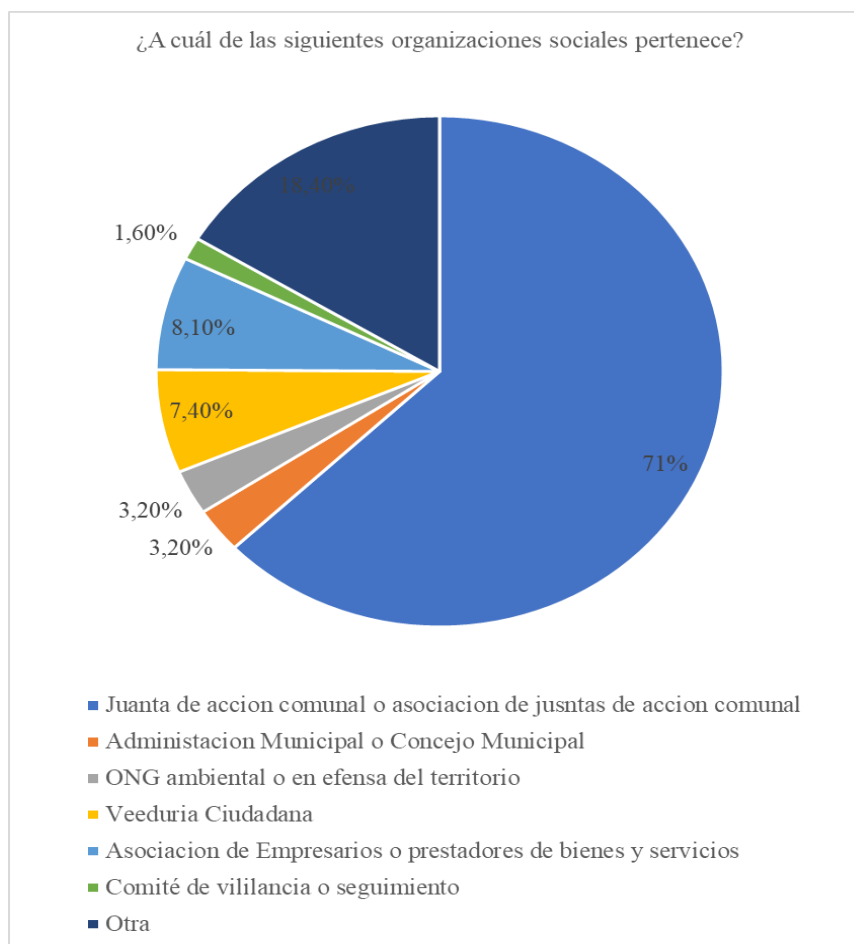
5 se establece que la priorización de mano de obra no calificada será del 60% para el área rural y 40% para el área urbana de la zona de influencia petrolera.

En el artículo 2 de la presente resolución se modifica el artículo 6 de la resolución 145 de 2017; en relación con la inexistencia de oferentes inscritos. Se dejará constancia Cuando no se encuentra un candidato que cumpla con el perfil que solicita el prestador o después de que el empleador publique las razones de no selección. Estas constancias permiten que el empleador continúe con el proceso de búsqueda de nuevos candidatos. Esta resolución rige a partir del 15 de septiembre de 2021 (La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, 2021).

Capítulo 3. Análisis de resultado de las encuestas realizadas a los líderes y autoridades locales de zonas de influencia petrolera

Dentro del proceso de ejecución de análisis, el resultado de la implementación de una encuesta virtual a diferentes personas que tienen o han tenido relación directa o indirecta con la industria de hidrocarburos en temas de contratación y mano de obra; los resultados de esta encuesta a lo que se denominó como líderes sociales y autoridades locales están expuestos de forma gráfica (usando la herramienta dada por formularios de Google) a continuación:

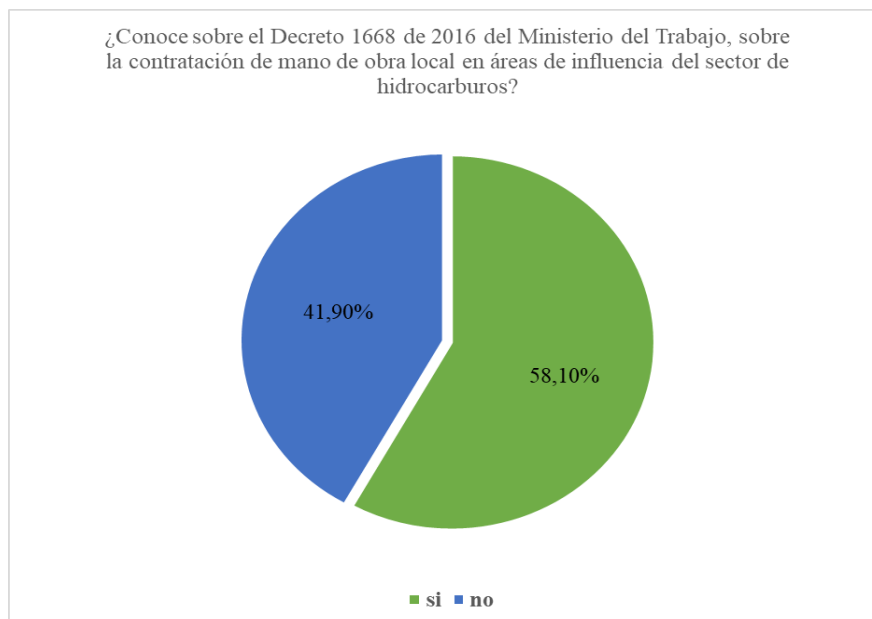
Figura 4. ¿A cuál de las siguientes organizaciones sociales pertenece?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cien (100) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera. En esta se observa a que organizaciones sociales pertenece cada encuestado y encuestada.

El 71 % de los encuestados manifiestan pertenecer a una junta de acción comunal de los municipios de influencia petrolera, siendo estos, la mayor muestra de participantes. Seguida del 18,40 % que aseguran ser de una organización no mencionada por los encuestadores⁷. Identificándose que el 100 % de estos pertenecen a uno o varias organizaciones sea unifuncionales o de varios miembros.

Figura 5. ¿Conoce sobre el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, sobre la contratación de mano de obra local en áreas de influencia del sector de hidrocarburos?

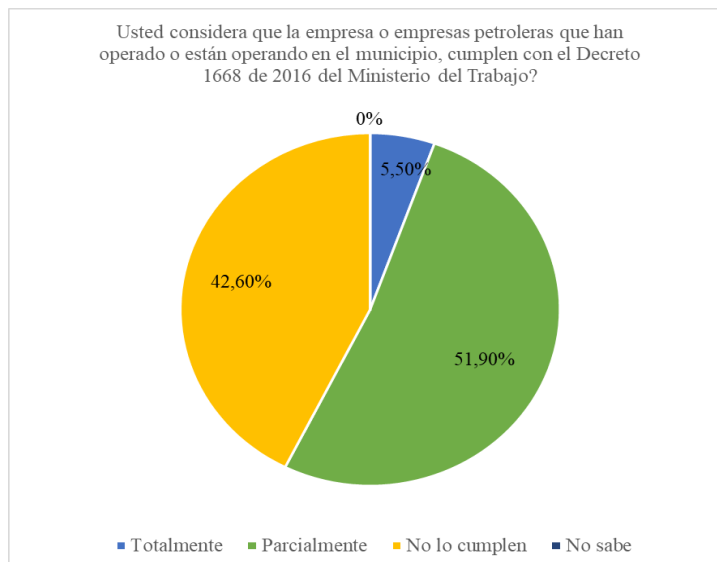


⁷ Véase las respuestas escritas por los encuestados en el apéndice A. Adicionando que se dio una selección múltiple ya que algunos de los líderes y lideresas llegan a pertenecer a más de una organización.

Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cien (100) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera. Donde se evidencia el conocimiento y desconocimiento del decreto de estudio.

Se evidencia un desconocimiento que si bien no es mayoritario si sostiene un gran porcentaje de la muestra, pues el 41,90 % de los encuestados desconocen lo establecido en el Decreto 1668 de 2016. Por el contrario, el 58,10 % de las respuestas, manifestaron tener conocimiento en relación con este⁸.

Figura 6. ¿Usted considera que la empresa o empresas petroleras que han operado o están operando en el municipio, cumplen con el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?



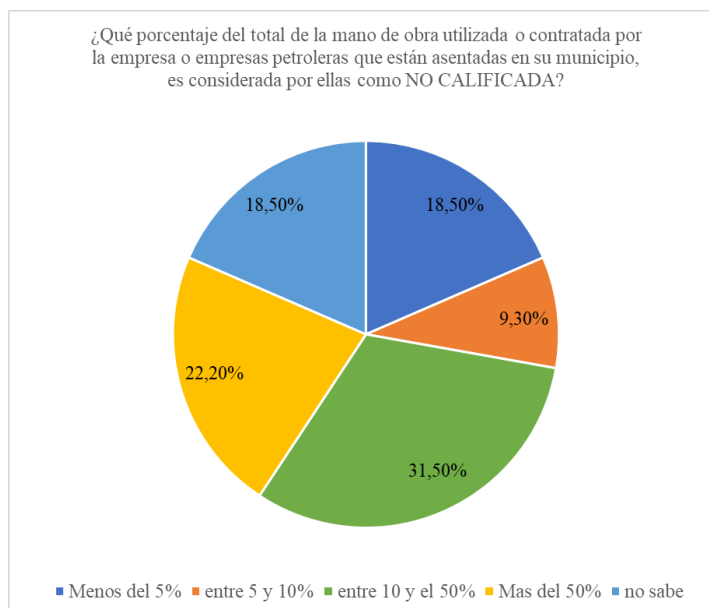
Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cien (100) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a

⁸ Esta pregunta se convirtió en un filtro para la encuesta, teniendo como primicia que las siguientes respuestas serían dadas por personas que tuvieran conocimiento alguno de lo establecido en el decreto 1668 de 2016.

territorios de influencia petrolera. De los cien (100) líderes y autoridades, cincuenta y cuatro (54) siguieron luego del filtro de conocimiento relacionado al contenido del Decreto 1668 de 2016.

En la primera pregunta de la segunda unidad de la encuesta, realizada solo a los afirmativos a la pregunta de filtro el 51,90 % indicaron que a su consideración las empresas de sus respectivas zonas tenían un cumplimiento parcial de lo establecido en el Decreto 1668 de 2016. Por otra parte, el 42,60 % de las respuestas manifestaron que las empresas no cumplen lo decretado. Sin embargo, al 51,90 % se le llega a sumar que el 5,50 % de los encuestados mantuvieron que las empresas si cumplen a totalidad el decreto, haciendo una brecha de cuestionamiento en relación con el 42,60 %, pues se observa una percepción por parte de los líderes, de forma mayoritaria al decir que se cumple parte del decreto.

Figura 7. ¿Qué porcentaje del total de la mano de obra utilizada o contratada por la empresa o empresas petroleras que están asentadas en su municipio, es considerada por ellas como NO CALIFICADA?

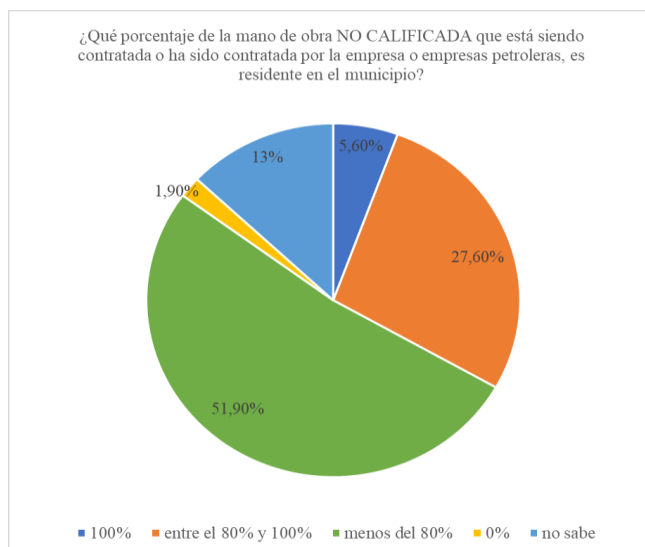


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales

relacionadas a territorios de influencia petrolera. Evidenciando la percepción de los líderes y autoridades sociales, relacionada al porcentaje que las empresas de la industria de hidrocarburos consideran como mano de obra No calificada en las zonas de influencia petrolera.

En relación con la percepción de los líderes y autoridades sociales de las zonas de influencia petrolera sobre las contrataciones de mano de obra no calificada y/o el porcentaje de estos, considerados por las empresas de hidrocarburos, el 31,50 % de los líderes encuestados manifiestan que solo entre el 10 y el 50 % de los residentes es considerado mano de obra no calificada en las áreas localizadas. Similar el 22,20 % dicen que este porcentaje es mayor al 50%, contrario al 18,50 % que responde que menos del 5 % es admitido como no calificado de los asentados en la zona.

Figura 8. ¿Qué porcentaje de la mano de obra NO CALIFICADA que está siendo contratada o ha sido contratada por la empresa o empresas petroleras, es residente en el municipio?

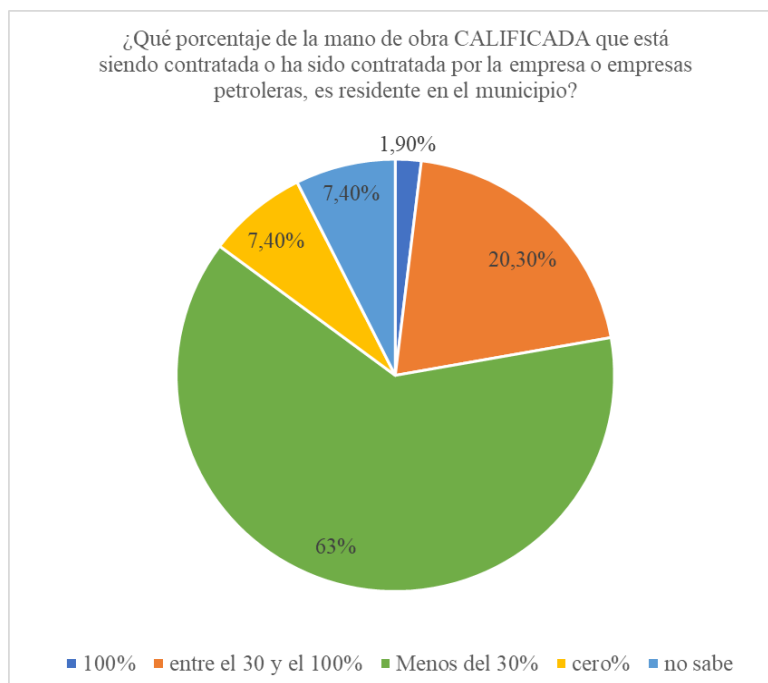


Nota: grafica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera. Evidenciando la percepción de los encuestados

en relación con la cantidad de mano de obra no calificada contratada que reside en la zona de influencia petrolera.

Si bien el Decreto 1668 de 2016 define que la mano de obra No calificada debe ser 100 % local en relaciona al área de influencia petrolera (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016a); la percepción del 51,90 % de los líderes y autoridades sociales, manifiesta que menos del 80 % de los trabajadores considerados mano de obra no calificada son residentes de las zonas donde las empresas de hidrocarburos operan. Por otra parte, y siguiendo el patrón de respuesta, el 27,90 % de estos, responden que entre el 80% y el 100 % de los contratos considerados de mano de obra no calificada son a residentes de estas áreas. Teniendo también como resultado que solo el 5,60 % mantuvieron que se da un cumplimiento total al decreto contratando el 100 % de la mano de obra no calificada de estas franjas.

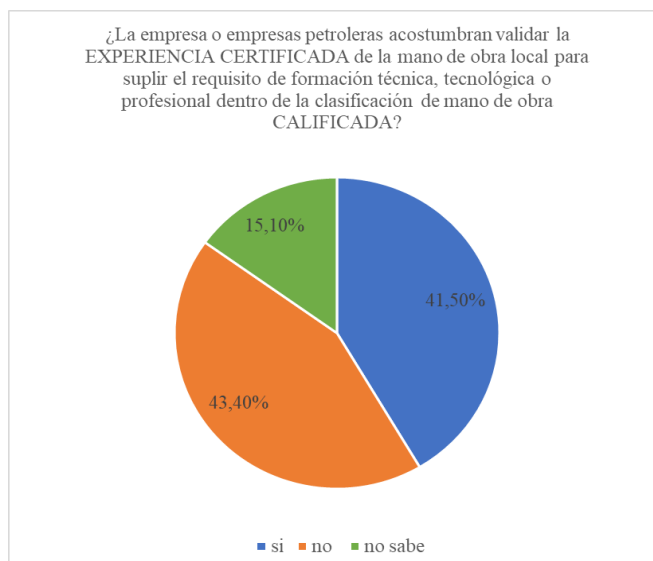
Figura 9. ¿Qué porcentaje de la mano de obra CALIFICADA que está siendo contratada o ha sido contratada por la empresa o empresas petroleras, es residente en el municipio?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera. Donde se muestra la percepción de los líderes y autoridades sociales, del porcentaje de mano de obra calificada residente en las zonas de influencia petrolera.

Se evidencia un posible cumplimiento desde la percepción de los líderes y autoridades sociales al Decreto 1668 del 2016, pues este mantiene que el 30 % de la mano de obra calificada debe ser residente del área (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016a); al observar las respuestas de la encuesta realizada a dicha población, manifiesta el 63 % que menos del 30% de la contratación de mano de obra calificada es residente de las zonas de influencia petrolera. Lo anterior también se ve al encontrarse que el 20,30 % dice que entre el 30 y el 100 % son residentes.

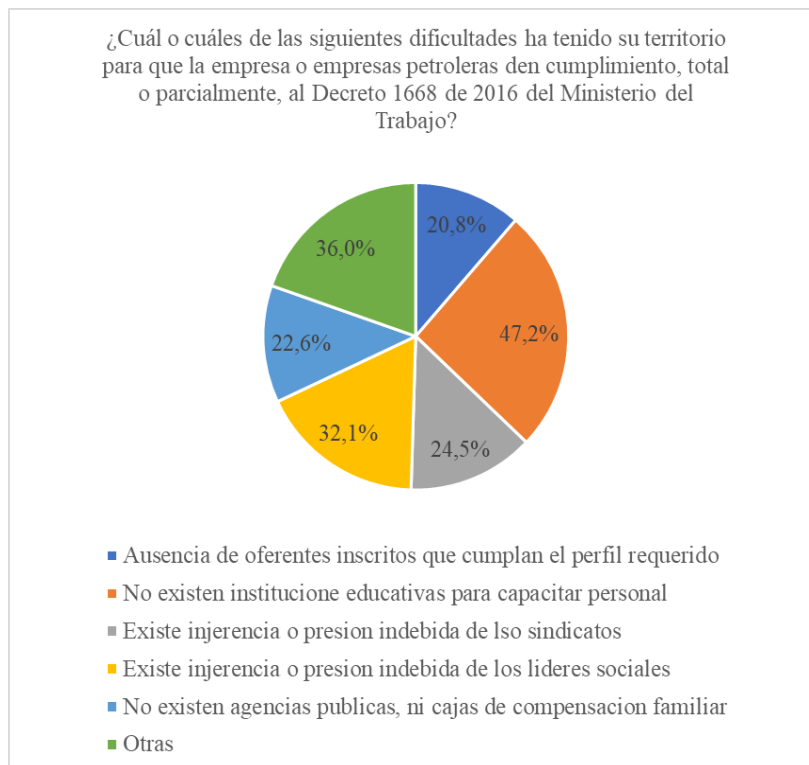
Figura 10. ¿La empresa o empresas petroleras acostumbran a validar la EXPERIENCIA CERTIFICADA de la mano de obra local para suplir el requisito de formación técnica, tecnológica o profesional dentro de la clasificación de mano de obra CALIFICADA?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, donde muestran la percepción a la exigencia o validaciones en relación con los certificados que acrediten experiencia que convierta a un trabajador no calificado en uno calificado como forma de suplir la formación bajo la experiencia certificada.

Dentro de la perspectiva de los líderes y autoridades sociales encuestados, las empresas de la industria petrolera localizadas en sus zonas, no acostumbra a validar la certificación de experiencia que acrediten a los trabajadores no formados, con las capacidades adquiridas bajo la experiencia para desempeñar tareas o cargos que se diseñaron para la mano de obra calificada. Lo anterior apoyado en que el 43,40 % respondió que las empresas petroleras no acostumbran a validar la experiencia certificada, sin embargo, por otra parte, el 41,50 % mantiene que ocurre lo contrario que si existe una validación para considerar el suplir la formación por la experiencia certificada.

Figura 11. ¿Cuál o cuáles de las siguientes dificultades ha tenido su territorio para que la empresa o empresas petroleras den cumplimiento, total o parcialmente, al Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?

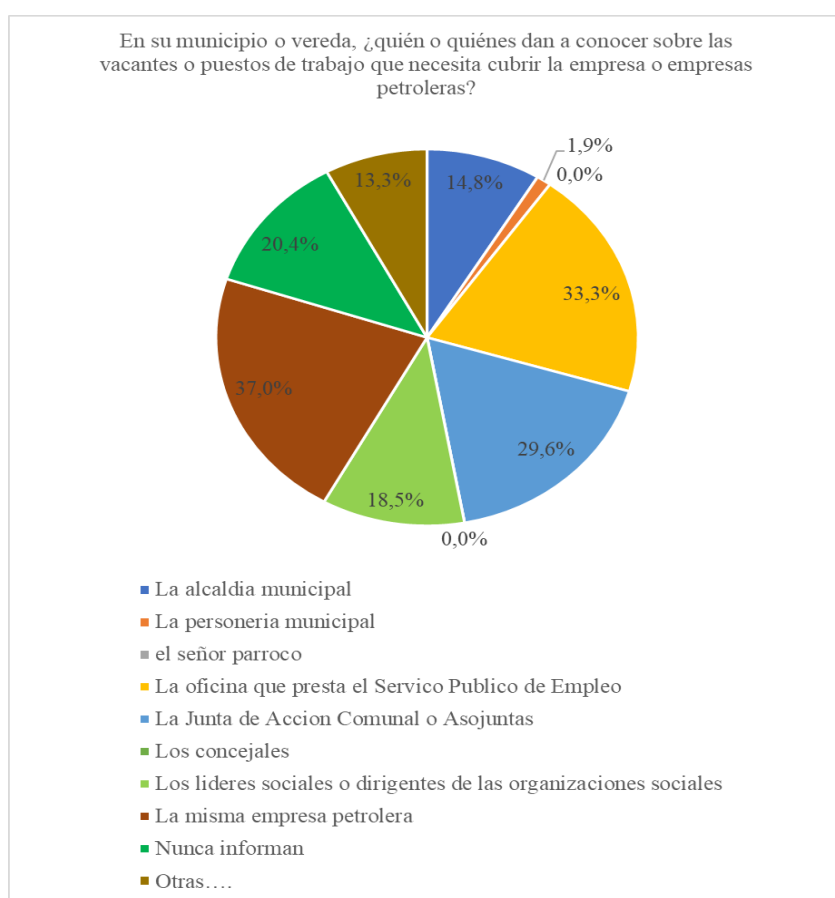


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, donde se exponen las posibles dificultades evidenciadas que limitan (según los líderes y autoridades locales) el cumplimiento del decreto 1668 de 2016 por parte de las empresas.

Dentro del mayor rango de dificultades encontradas que limitan el cumplimiento del decreto 1668 de 2016 por parte de las empresas, los líderes y autoridades mantienen que no existen instituciones educativas que capaciten el personal local, esto sustentado en que el 47,2 % de las respuestas señalan que este es el limitante más grande, seguido por el 32,1 % que manifiesta que existe injerencia o presión indebida de los líderes sociales. Así mismo, el 22,6 % responde que no existen agencias públicas de empleo o cajas de compensación familiar que

apoye los procesos de contratación según el decreto. Por otra parte, el 20,8 % dice que los perfiles no llegan a cumplir las condiciones. También, se encuentra que el 36,0 % expone otros motivos por los cuales no se llega a dar el cumplimiento total por parte de las empresas petroleras de las zonas de influencia⁹

Figura 12. En su municipio o vereda, ¿quién o quiénes dan a conocer sobre las vacantes o puestos de trabajo que necesita cubrir la empresa o empresas petroleras?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) lideres sociales y autoridades locales

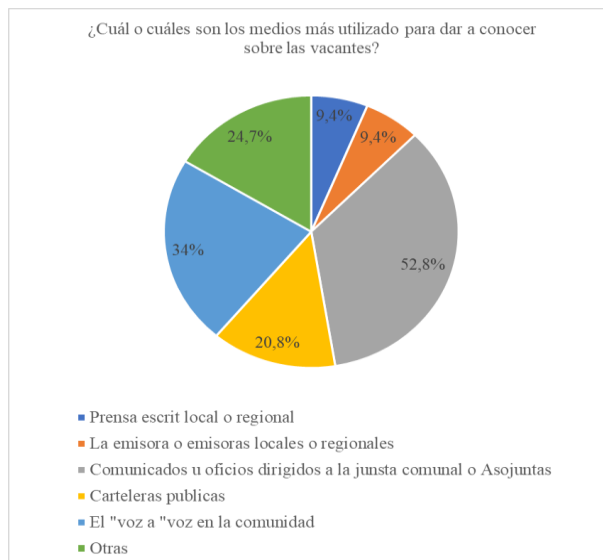
⁹ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el aprendice B.

relacionadas a territorios de influencia petrolera, donde dan a conocer los canales de comunicación donde se transmiten las ofertas laborales relacionadas a la industria petrolera en las zonas de influencia.

Bajo la percepción de los líderes y autoridades locales las empresas de la industria petrolera si cumplen el punto de difusión y publicación de vacantes en los territorios según el decreto 1668 de 2016 (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016a) ya que el 37 % de las respuestas identificaron que las empresas publican sus ofertas, así mismo el 33,3 % mantienen que lo hace la empresa de empleo público, como lo mantiene el decreto que se debe publicar por el Servicio Público de Empleo y las empresas así como otros entes pueden coadyuvar en la difusión de las ofertas. Esto también lo evidencia el que el 29,6 % identificara a las juntas de acción comunal como otro canal de publicación. Sin embargo, un 20,4 % manifiesta que no se informan las ofertas de empleo por ninguna agencia, siendo un posible incumplimiento al decreto bajo esta percepción. Por otra parte, existe un 18,5 % de encuestados que sugieren que existen otras fuentes¹⁰.

Figura 13. ¿Cuál o cuáles son los medios más utilizados para dar a conocer sobre las vacantes?

¹⁰ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice C.

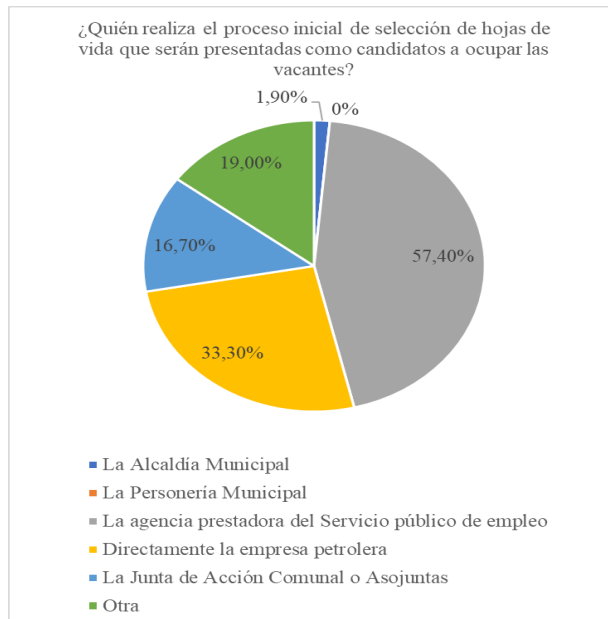


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, mostrando los posibles medios usados para la difusión de ofertas laborales en estas zonas.

Dentro de los medios posibles medios de difusión identificados por los líderes y autoridades el 52,8 % reconoce que los comunicados u oficios dirigidos a la junta de acción comunal o ASOJUNTAS es el medio de mayor divulgación de vacantes, seguido por 34 % mantenido que el “voz a voz” ocupa una fuerte influencia de comunicación de estas ofertas. El 20,8 % de las respuestas manifiestan que la cartelaría publica tiene una fuerte participación en este tema. Así mismo, los líderes y autoridades exponen otros medios por los cuales se dan a conocer las vacantes¹¹.

¹¹ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice D.

Figura 14. ¿Quién realiza el proceso inicial de selección de hojas de vida que serán presentadas como candidatos a ocupar las vacantes?

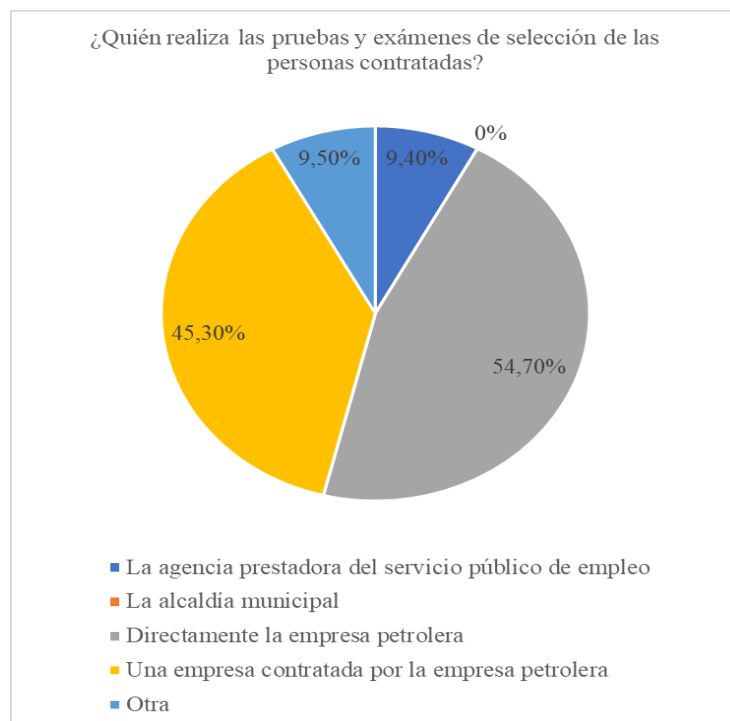


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera. En la cual se encuentra el porcentaje dado para identificar al ente que seleccione las hojas de vida que serán presentadas como candidatos a ocupar las vacantes en las empresas petroleras.

Dado que el decreto 1668 de 2016 establece que el mayor garante de los procesos de selección de hojas de vida es el servicio público de empleo (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016a) y en concordancia con las respuestas dadas por los líderes y autoridades locales manifestando el 57,40% que la agencia prestadora del Servicio Público de Empleo es quien dirige el proceso de selección de las hojas de vida de los posibles candidatos, así mismo, el 33,30 % mantiene que este proceso lo maneja las directrices de las empresas

petroleras identificando que el 19 % reconoce otros entes de selección¹². Lo anterior coincidiendo con la respuesta anterior que concuerda entre los mayores difusores y los principales entes de selección.

Figura 15. ¿Quién realiza las pruebas y exámenes de selección de las personas contratadas?



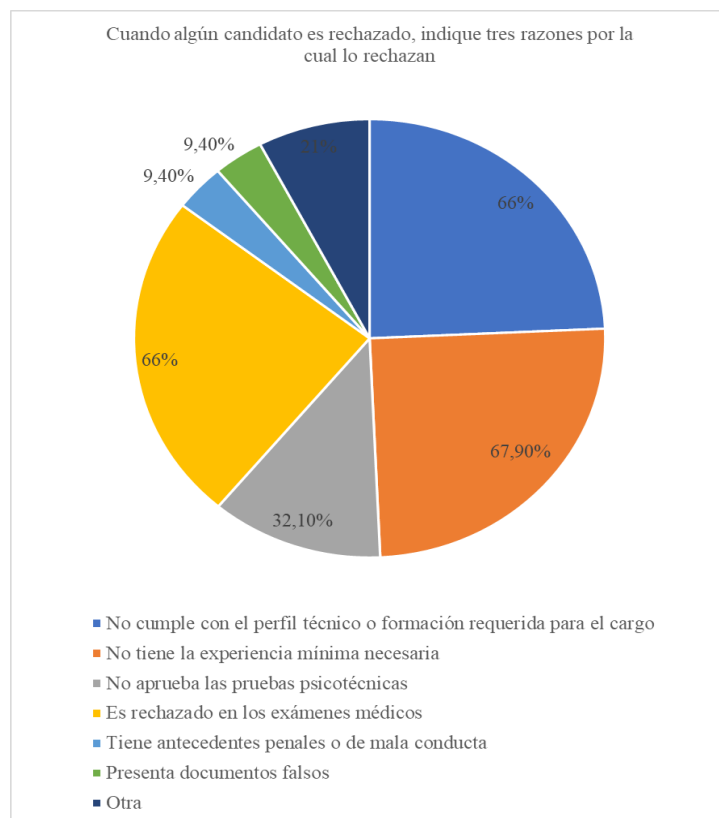
Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, donde identifica a los entes que realizan las pruebas y exámenes de selección de las personas contratadas por las empresas petroleras.

El 54,70 % de los encuestados reconocen a las empresas petroleras como los entes principales que se encargan de hacer las pruebas y exámenes de selección de las personas

¹² Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice E.

contratadas, así mismo, el 45,30 % manifiesta que las mismas empresas petroleras contratan a empresas externas para hacer esos procesos. Por otra parte, el 9,50 % mantiene que existen otros entes o formas que realizan dichas pruebas y exámenes¹³.

Figura 16. Cuando algún candidato es rechazado, indique tres razones por la cual lo rechazan

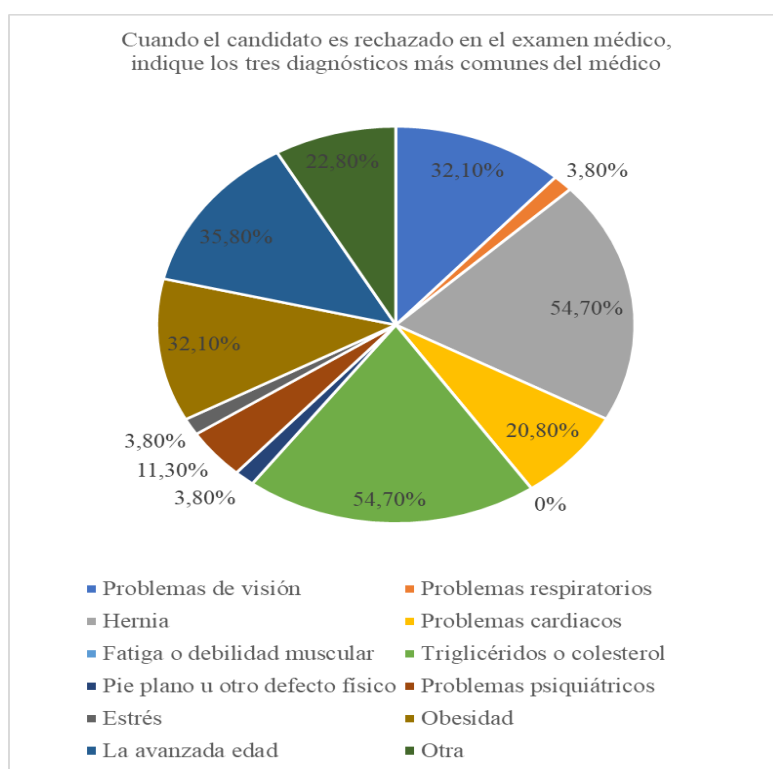


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, mostrando posibles causales de rechazo a los candidatos a vacantes en empresas de la industria petrolera.

¹³ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice F.

Según el 67,90% afirma que el motivo principal por el cual se rechaza a un candidato para una vacante en una empresa petrolera es el no tener la experiencia mínima requerida, así mismo, el 66 % mantiene que otra causa común de rechazo es por los exámenes médicos, mientras que un 32,20 % sostiene que el no aprobar las pruebas psicotécnicas es uno de los causales de mayor impacto. También al ser unas respuestas amplias un 66 % de los encuestados mostraron razones que consideran que son motivo de rechazo de un candidato en un proceso¹⁴.

Figura 17. Cuando el candidato es rechazado en el examen médico, indique los tres diagnósticos más comunes del médico



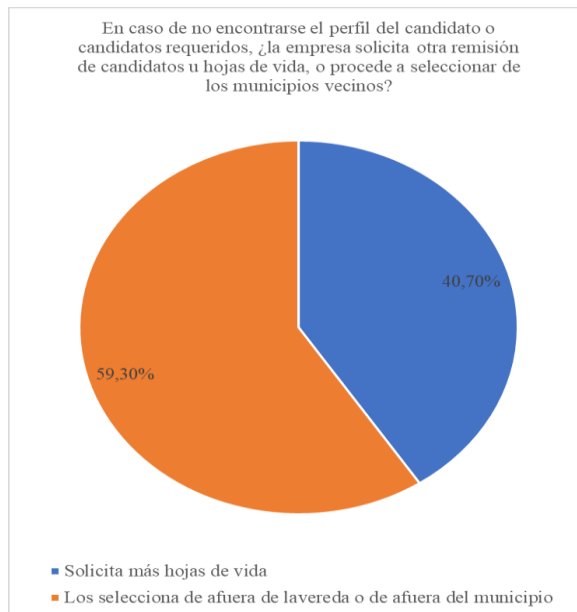
¹⁴ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice G.

Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera donde muestre bajo la percepción de los encuestados los diagnósticos principales por los cuales se rechaza un candidato en el examen medio de ingreso.

Un 54,70 % mantienen que un diagnóstico relacionado a triglicéridos o colesterol llega a hacer un causal de rechazo, así mismo en ese mismo porcentaje (54,70 %) sostienen que el ser diagnosticado con una hernia llega a descalificar una hoja de vida en un proceso de selección para un empleo en la industria petrolera. Por otra parte, la edad es considerada por los líderes y autoridades locales, como una posible causa de rechazo, pues el 35,80 % de respuestas lo identificaron así. Entre otras causalidades cada una con un porcentaje del 32,10 %, están la obesidad y los problemas de visión. Así mismo, al ser una pregunta de múltiples respuestas, los encuestados manifestaron enfermedades y/o diagnósticos que consideran motivo de rechazo o que han evidenciado que se ha rechazado por ellas ¹⁵.

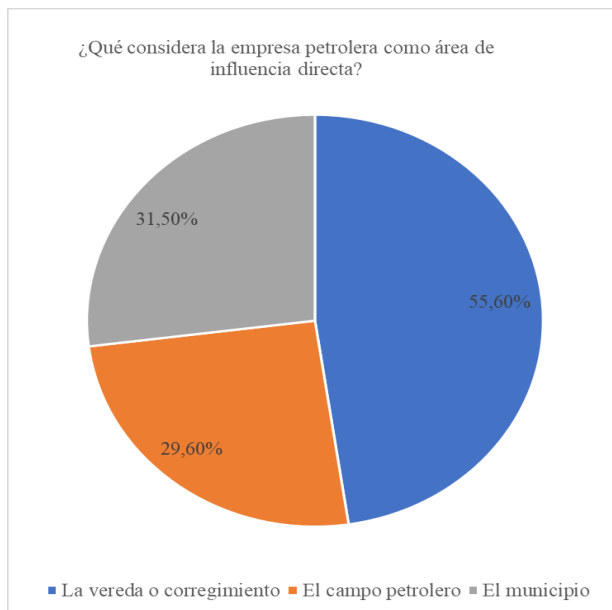
Figura 18. En caso de no encontrarse el perfil del candidato o candidatos requeridos, ¿la empresa solicita otra remisión de candidatos u hojas de vida, o procede a seleccionar de los municipios vecinos?

¹⁵ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice H.



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera. Reconociendo el paso a seguir que ellos identifican que toma las empresas petroleras al no encontrar un perfil local como candidato.

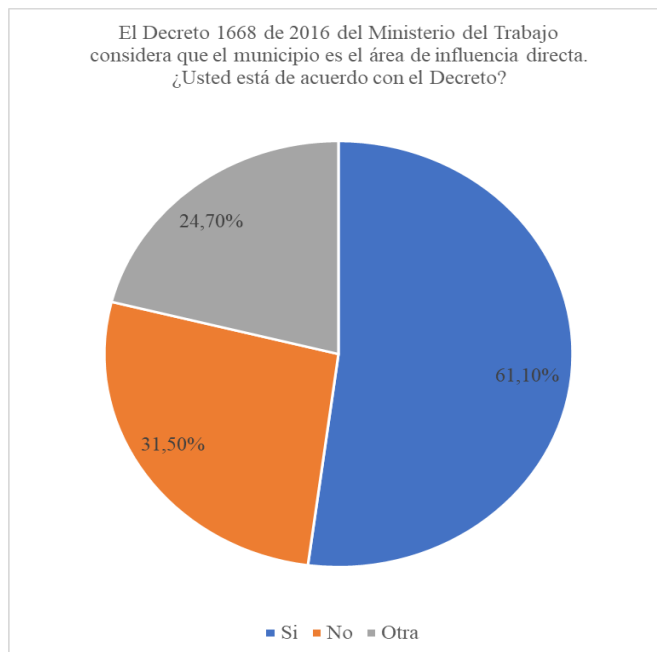
Un 59,30 % de los líderes y autoridades afirma que, tras no encontrarse un candidato viable en la zona local por parte de las empresas de la industria petrolera en sus áreas de residencia, estas proceden a seleccionar candidatos afuera del municipio. Por otra parte, el 40,70 % mantiene que el procedimiento implementado por las empresas es el de solicitar más hojas de vida residentes o zonificadas en los lugares de ejecución. Por su parte, el decreto 1668 de 2016 respalda ambas posturas, pues identifica que el primer lugar de búsqueda debe ser lo local y si no se encuentran candidatos admisibles las empresas podrían proceder a ampliar la difusión y recepción de hojas de vida en el territorio (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016a).

Figura 19. ¿Qué considera la empresa petrolera como área de influencia directa?

Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, donde manifiestan según su percepción que zonas son consideradas como áreas de influencia directa por las empresas petroleras.

Un 55,60 % de los líderes y autoridades locales identifican que las zonas de influencia directa que son consideradas por las empresas petroleras son las veredas o corregimientos, por su parte el 31,50 % mantiene que área que abarca el municipio es la zona de influencia, así como lo establece el derecho 1668 de 2016. Sin embargo, para el 29,60 % el campo petrolero, o terreno que lo conforma es también considerado una zona de influencia directa.

Figura 20. El Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo considera que el municipio es el área de influencia directa. ¿Usted está de acuerdo con el Decreto?

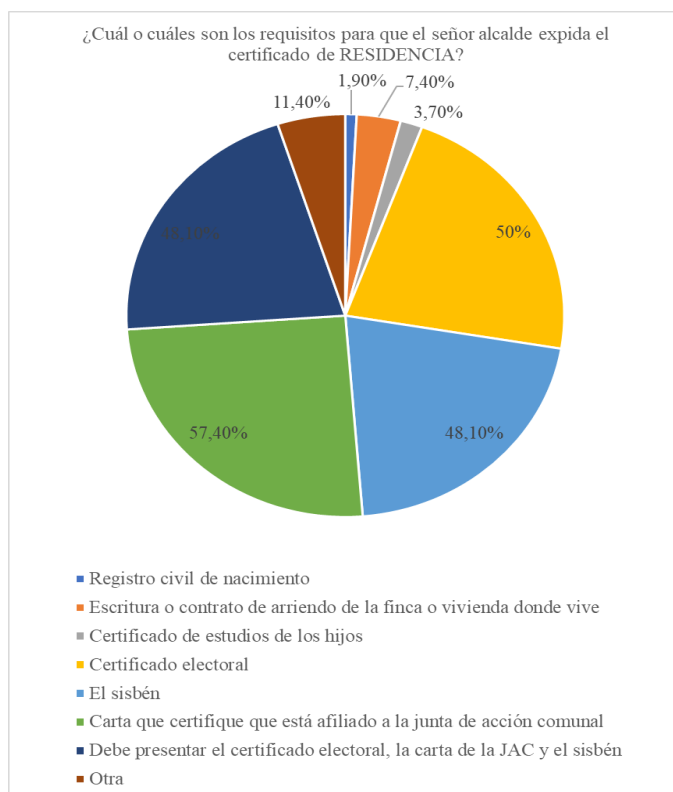


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera mostrando su opinión en forma de acuerdo o desacuerdo con lo establecido en el decreto 1668 de 2016 bajo el punto de definición de lo que se considera un área de influencia petrolera.

Desde la percepción de los líderes y autoridades en relación a la zona de influencia determinada y delimitado por el Decreto 1668 de 2016, donde establece que el área comprendida como el municipio la zona de influencia directa petrolera (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2016a), el 61,10 % está de acuerdo con esta condición, mientras que el 31,50 % determinan que no debería ser así. Sin embargo, el 24,70 % de los encuestados identificaron y/o sugirieron como debería determinarse esta área ¹⁶.

¹⁶ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice I.

Figura 21. ¿Cuál o cuáles son los requisitos para que el señor alcalde expida el certificado de RESIDENCIA?

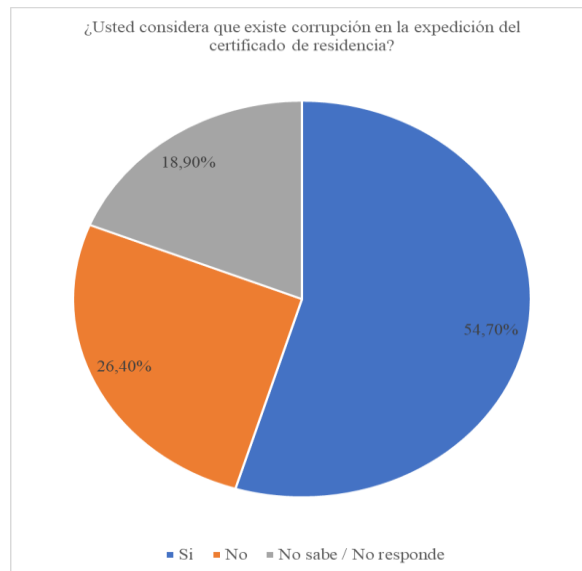


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera donde se evidencian los requisitos identificados por los encuestados para la expedición del certificado de residencia.

Dentro de los parámetros identificados por los líderes y autoridades locales el 57,40 % mantiene que el principal requisito para la expedición del certificado de residencia es la carta de la junta de acción comunal que certifique la afiliación al sector. Así mismo, un 48,10 % sugieren y ratifican que el certificado electoral, la carta de la Junta de Acción Comunal y el Sisbén son los tres requisitos posibles para solicitar dicho certificado. Este mismo porcentaje (48,10 %) ratifican

que el Sisbén es un requisito solicitado para la expedición del certificado de residencia. También un 11,40 % sugieren opciones de inconformidad y otras formas de obtener el certificado en mención ¹⁷.

Figura 22. ¿Usted considera que existe corrupción en la expedición del certificado de residencia?

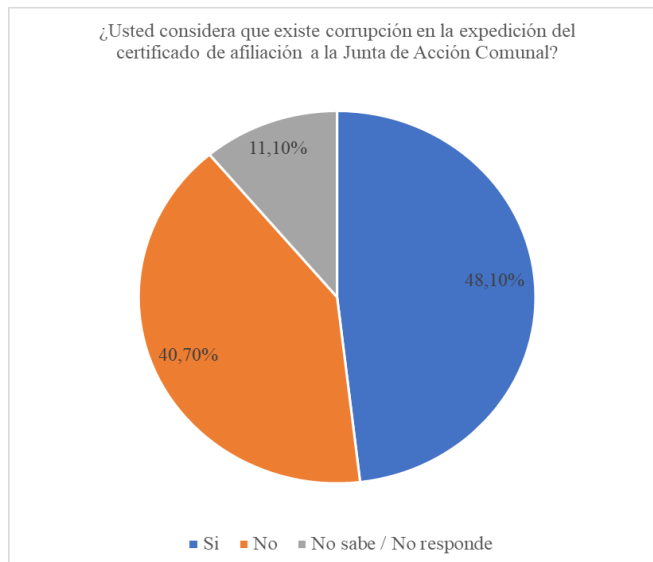


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, exponiendo su percepción hacia la posible corrupción dada en los certificados de residencia.

Es de notar que bajo la percepción de los líderes y autoridades locales, existe corrupción en la expedición del certificado de residencia, pues el 54,70 % de estos, afirman que si se da este fenómeno. Por su parte, el 26,40 % manifiesta que no se da corrupción en este tema en particular.

¹⁷ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice J.

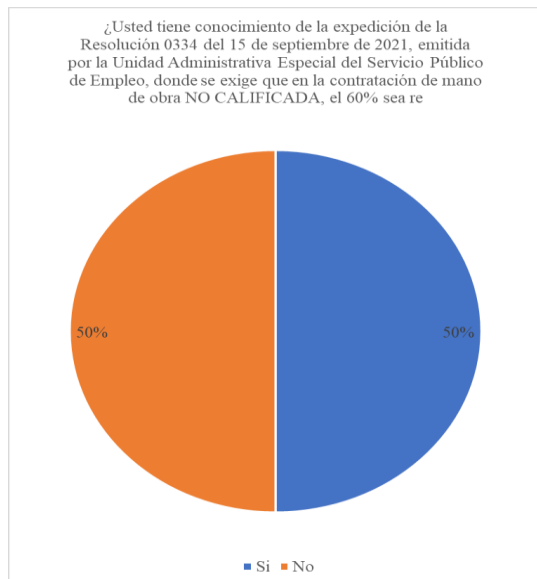
Figura 23. ¿Usted considera que existe corrupción en la expedición del certificado de afiliación a la Junta de Acción Comunal?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, dando a conocer su percepción en relación con la existencia de corrupción en la certificación de afiliación a la Junta de Acción Comunal como requisito para expedir el certificado de residencia.

Si bien un 40,70 % de los encuestados niegan que exista corrupción en la expedición de certificados de afiliación a las Juntas de Acción Comunal de cada territorio, el 48, 10 % afirman que, si se da este fenómeno, identificando que existe corrupción en estos procesos.

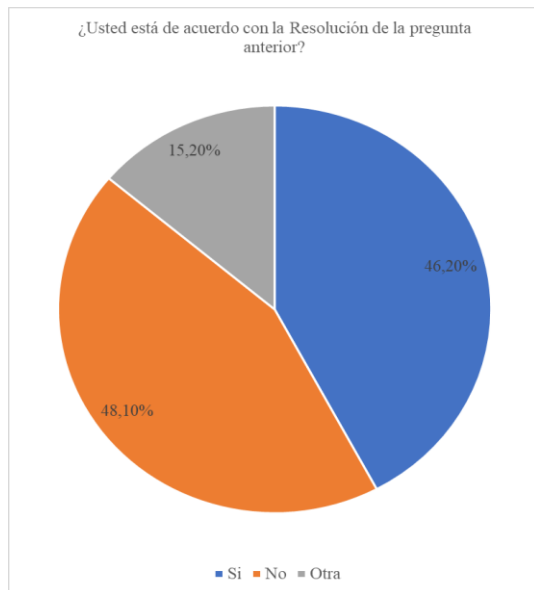
Figura 24. ¿Usted tiene conocimiento de la expedición de la Resolución 0334 del 15 de septiembre de 2021, emitida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, donde se exige que en la contratación de mano de obra NO CALIFICADA, el 60% sea residente del área rural y el 40% del área urbana?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, mostrando el conocimiento o desconocimiento de la Resolución 0334 del 2021, donde se exige que en la contratación de mano de obra NO CALIFICADA, el 60% sea residente del área rural y el 40% del área urbana.

Ante esta pregunta el conocimiento y/o desconocimiento de la Resolución 0334 del 2021 que modifica el punto del decreto 1668 de 2015 relacionado a los porcentajes de contratación de mano de obra no calificada en las áreas rurales y urbanas, se dividió en un 50 % afirmativo y un 50 % negativo, dejando entre ver la actualización y divulgación de estos mandatos.

Figura 25. ¿Usted está de acuerdo con la Resolución de la pregunta anterior?

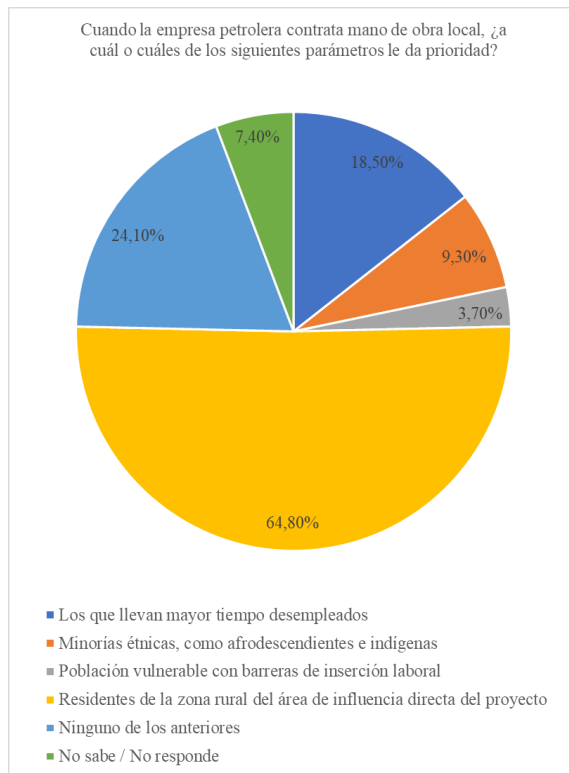


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, detallando el asertividad o el descontento por la resolución 0334 del 2021 en temas de porcentajes de contratación de las zonas rurales y urbanos para la mano de obra no calificada.

Siendo un 48,10 % de los encuestados que responden negativamente, y muestran su descontento en relación con la Resolución 0334 del 2021 en temas de porcentaje de contratación de las zonas rurales y urbanas en la industria petrolera. Por su parte, el 46,20 % están a favor que se implemente esta división de obligación de contratación. Debido a que existen comentarios sobre las opiniones del tema, un 15,20 % decidió dejar una sugerencia relacionada a los porcentajes¹⁸.

¹⁸ Debido a que se abrió la posibilidad de escribir otras causas, los encuestados las dieron por escrito, véase el apéndice K.

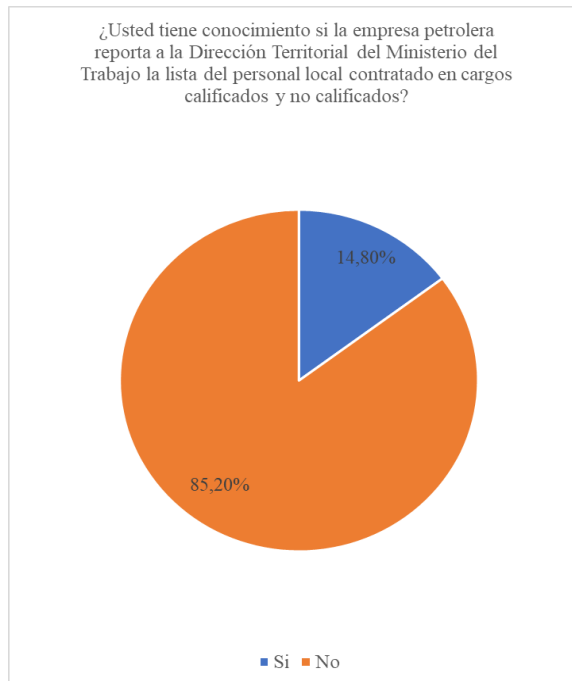
Figura 26. Cuando la empresa petrolera contrata mano de obra local, ¿a cuál o cuáles de los siguientes parámetros le da prioridad?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera; identificando los parámetros de prioridad a la otra de la contratación de mano de obra local por parte de las empresas petroleras.

Un 64,80 % de los líderes y autoridades locales afirman que la principal prioridad es que sean residentes de las zonas rurales del área de influencia, sin embargo, el 24,10 % manifiestan que ninguna de las mencionadas opciones en la encuesta significa una prioridad sobre el tema por parte de las empresas. Así mismo, el 18,50 % sostienen que el llevar mucho tiempo desempleado es un parámetro observado por las empresas.

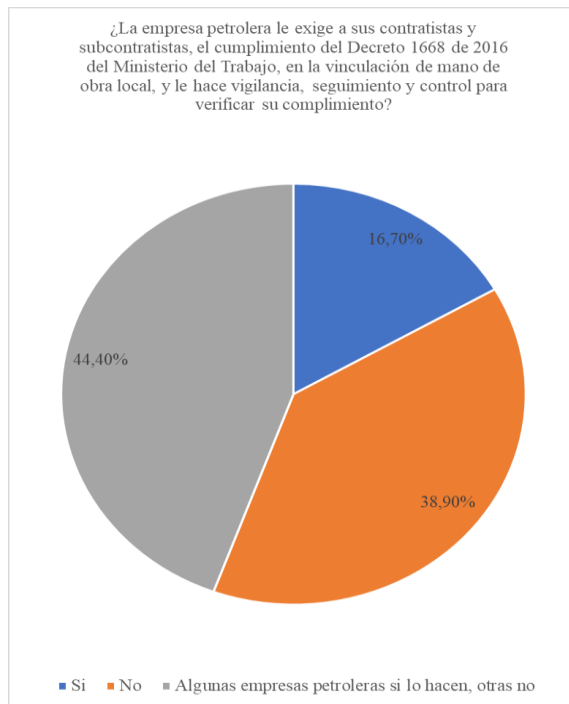
Figura 27. ¿Usted tiene conocimiento si la empresa petrolera reporta a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo la lista del personal local contratado en cargos calificados y no calificados?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, donde se indaga sobre el conocimiento de los encuestados, si las empresas petroleras reportan a la dirección territorial del Ministerio del Trabajo la lista del personal local contratado.

De forma mayoritaria el 85,20 % de los líderes y autoridades locales encuestados, respondieron negativamente, afirmando con esto, que las empresas de la industria petrolera no dan un reporte a la dirección territorial del Ministerio del Trabajo la lista del personal local contratado como mano de obra calificada y no calificada. Por su parte, el 14,80 % define que las empresas si entregan este listado al ente regulador.

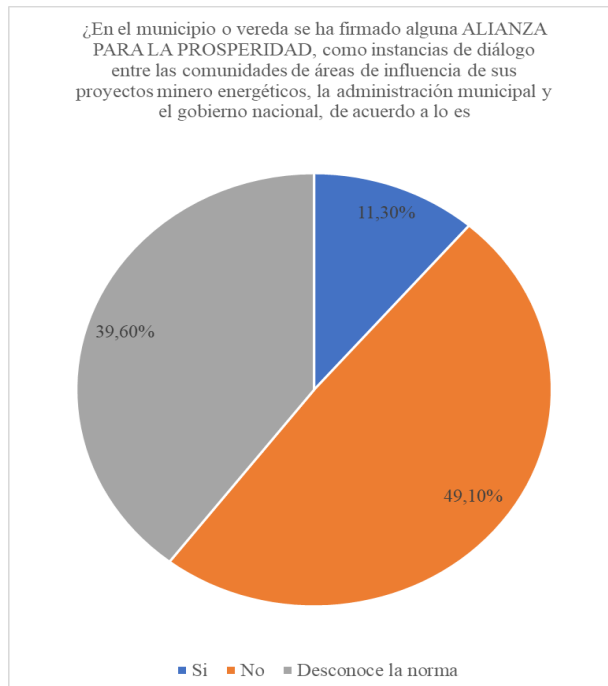
Figura 28. ¿La empresa petrolera le exige a sus contratistas y subcontratistas, el cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, en la vinculación de mano de obra local, y le hace vigilancia, seguimiento y control para verificar su cumplimiento?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, donde se identifica si las empresas petroleras que subcontratan hacen el papel de veeduría entorno al cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 por parte de las empresas contratadas.

Un 44,40 % de los líderes y autoridades locales identifican un cumplimiento o una veeduría parcial, pues expresan que algunas empresas petroleras cumplen con esta condición pero que otras no. Por su parte el 38,90 % mantiene que dichas empresas no hacen veeduría o seguimiento a la exigencia de que las subcontrataciones cumplan con dicho decreto. Sin embargo, el 16,70 % afirma que si se da un control desde las empresas.

Figura 29. ¿En el municipio o vereda se ha firmado alguna ALIANZA PARA LA PROSPERIDAD, como instancias de diálogo entre las comunidades de áreas de influencia de sus proyectos minero-energéticos, la administración municipal y el gobierno nacional, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 105, 106, 107 y 108 de la Ley 1757 de 2015?

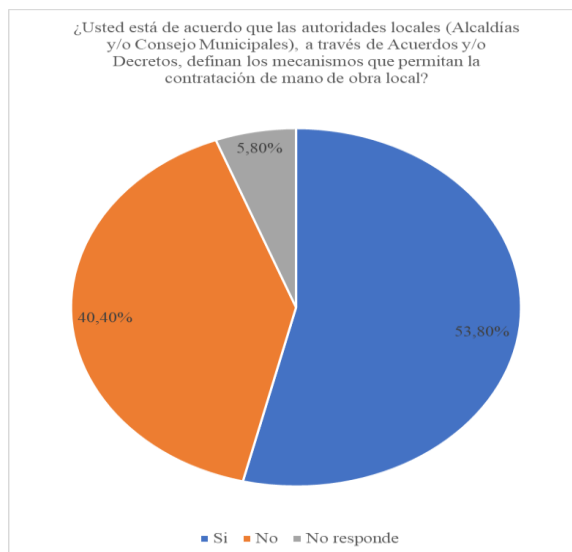


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, donde se identifica si existe una alianza para la prosperidad como forma de diálogo entre las comunidades de áreas de influencia de sus proyectos minero energéticos, la administración municipal y el gobierno nacional, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 105, 106, 107 y 108 de la Ley 1757 de 2015.

Si bien la ley 1757 de 2015 establece una normativa para las zonas de influencia petrolera basado en la existencia un canal de dialogo que garantice las necesidades de las comunidades y los límites de los proyectos minero-energéticos (Congreso de la República de Colombia, 2015),

el 49,10 % de los líderes y autoridades locales desconoce negativamente que se esté dando una alianza para la prosperidad entre empresas, gobierno y comunidades. Por su parte el 39,60 % desconoce lo establecido por esta ley y el 11,30 % afirma que si se da en su territorio el cumplimiento de esta.

Figura 30. ¿Usted está de acuerdo que las autoridades locales (Alcaldías y/o Consejo Municipales), a través de Acuerdos y/o Decretos, definan los mecanismos que permitan la contratación de mano de obra local?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a cincuenta y cuatro (54) líderes sociales y autoridades locales relacionadas a territorios de influencia petrolera, por la cual se conoce la percepción y opinión negativa o afirmativa por parte de estos, con relación a la aceptación de que las gobernanzas municipales regulen y creen los mecanismos que permitan la contratación de mano de obra local.

Un 53,80 % de la población encuestada está a favor de que las alcaldías y/o concejos municipales sean quienes definan los mecanismos de contratación de mano de obra local,

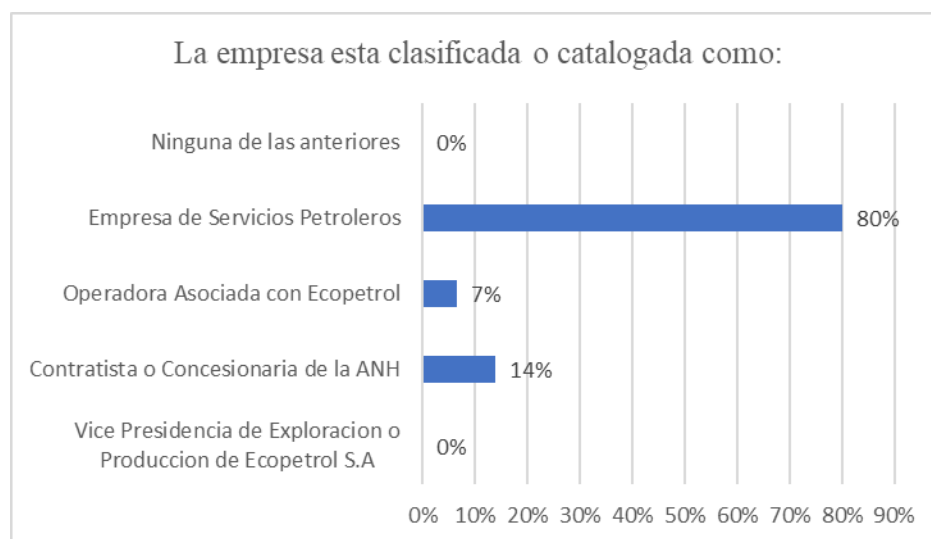
mientras que el 40,40 % se opone negativamente a que estos entes gubernamentales seas quienes velen y creen las normativas de contratación.

Capítulo 4. Análisis de resultado de la encuesta realizada a empresas del sector

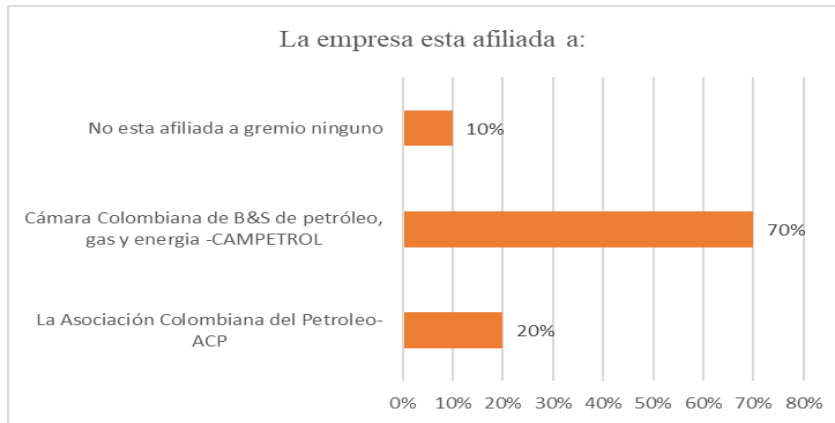
hidrocarburos en Colombia

Desde la perspectiva de treinta empresas que tiene relación directa con la explotación de hidrocarburos en Colombia, se muestra a continuación sus respuestas a determinadas preguntas que convergen en la implementación, aplicación y opinión de lo establecido en el decreto 1668 de 2018 y su respectivo análisis.

Figura 31. La empresa está clasificada o catalogada como

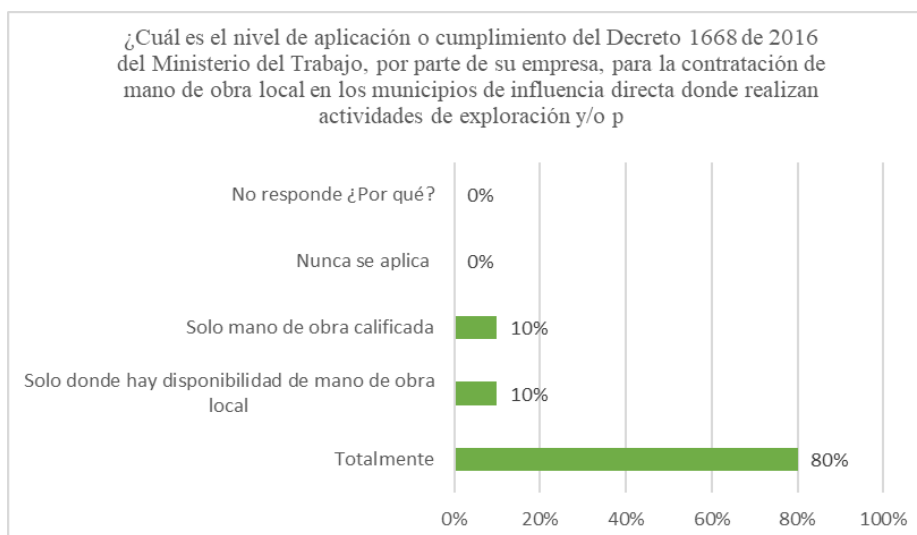


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En la que se observa que el 80 % corresponden a empresas de servicios petroleros, el 14 % son catalogadas como contratista o concesionaria de la ANH y el 7% son operadoras asociada con Ecopetrol.

Figura 32. la empresa está afiliada a

Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. El 70 % de las empresas encuestadas se encuentran afiliadas a la Cámara Colombiana de B&S de petróleo, gas y energía- CAMPETROL, el 20% se encuentran afiliadas a La Asociación Colombiana del Petróleo- ACP y el 10% no está afiliada a ningún gremio.

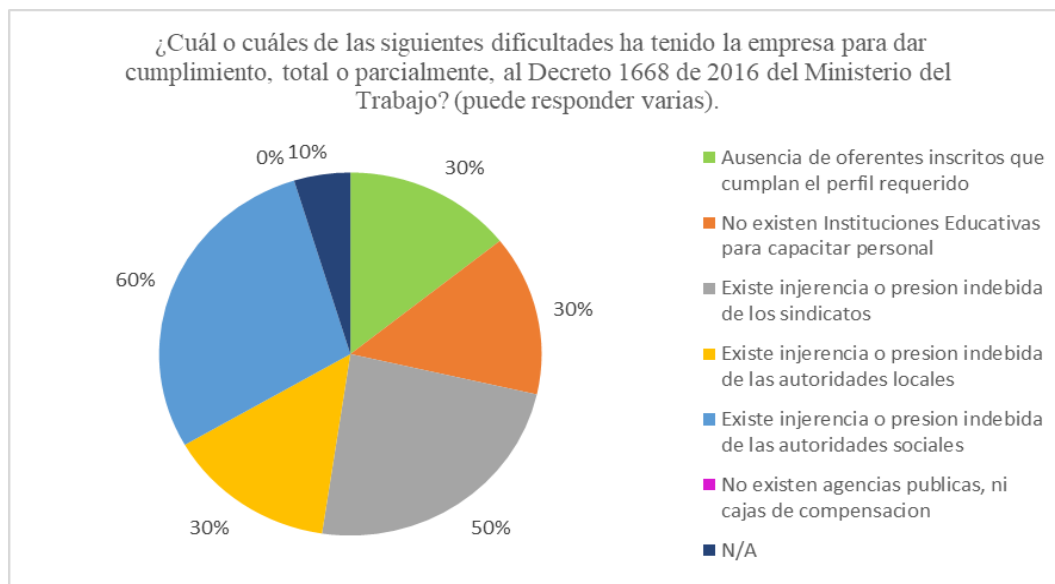
Figura 33. ¿Cuál es el nivel de aplicación o cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, por parte de su empresa, para la contratación de mano de obra local en los municipios de influencia directa donde realizan actividades de exploración y/o producción?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En la que se observa el nivel de aplicación o cumplimiento del decreto 1668 de 2016 por parte de las empresas para la contratación de mano de obra local en áreas de influencia petrolera.

El 80 % de las empresas encuestadas aplican o cumplen totalmente el decreto 1668 de 2016, 10 % de las empresas cumplen solo donde hay disponibilidad de mano de obra local y el 10 % aplica solo para mano de obra calificada.

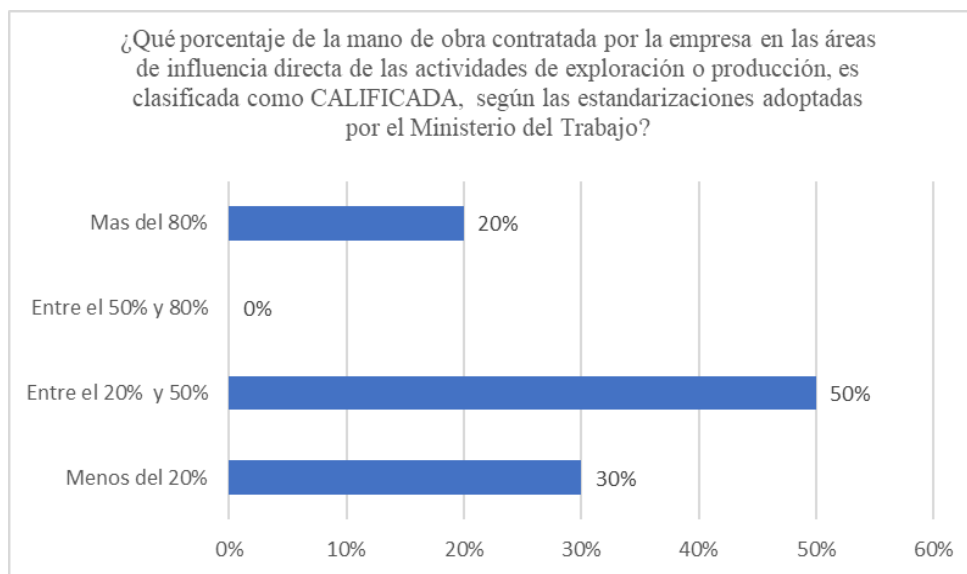
Figura 34. ¿Cuál o cuáles de las siguientes dificultades ha tenido la empresa para dar cumplimiento, total o parcialmente, al Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En la que se observa las dificultades que han tenido las empresas para dar cumplimiento, total o parcialmente al decreto 1668 de 2016. En esta pregunta la empresa encuestada tenía una o varias opciones de respuesta.

Las mayores dificultades que han tenido las empresas son la injerencia o presión indebida de las autoridades sociales con un 60 %, la injerencia o presión indebida de los sindicatos con un 50 %.

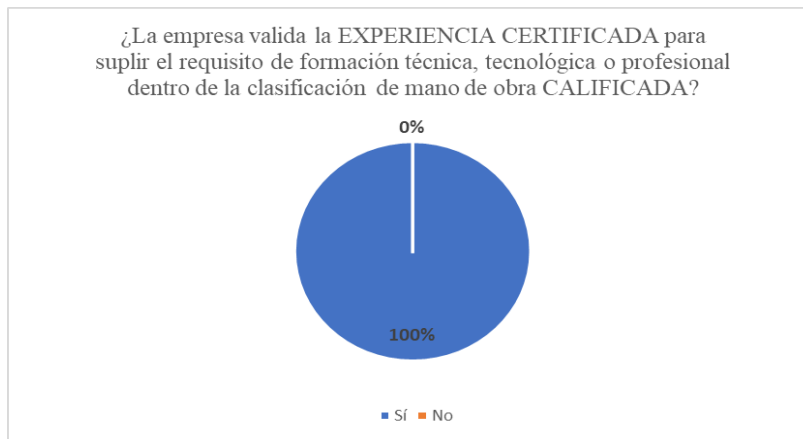
Figura 35. ¿Qué porcentaje de la mano de obra contratada por la empresa en las áreas de influencia directa de las actividades de exploración o producción, es clasificada como CALIFICADA, según las estandarizaciones adoptadas por el Ministerio del Trabajo?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera.

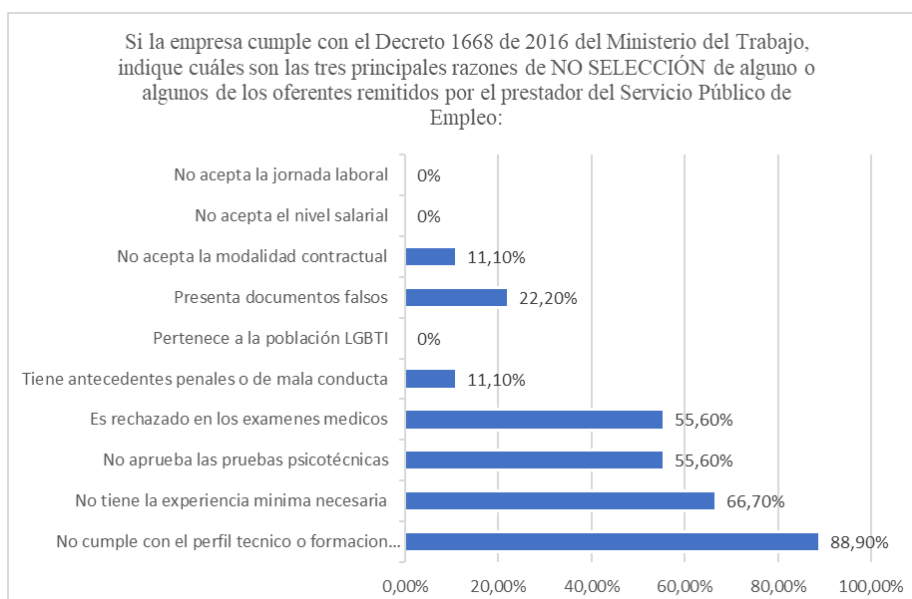
En la que se observa que el 50 % de las empresas contratan mano de obra local Calificada con un porcentaje entre el 20 % y 50 % lo que permite inferir que se cumple con el porcentaje estipulado en el decreto 1668 de 2016.

Figura 36. ¿La empresa valida la EXPERIENCIA CERTIFICADA para suplir el requisito de formación técnica, tecnológica o profesional dentro de la clasificación de mano de obra CALIFICADA?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. Se observa que el 100% de las empresas encuestadas validan la EXPERIENCIA CERTIFICADA para suplir el requisito de formación técnica, tecnológica o profesional dentro de la clasificación de mano de obra CALIFICADA.

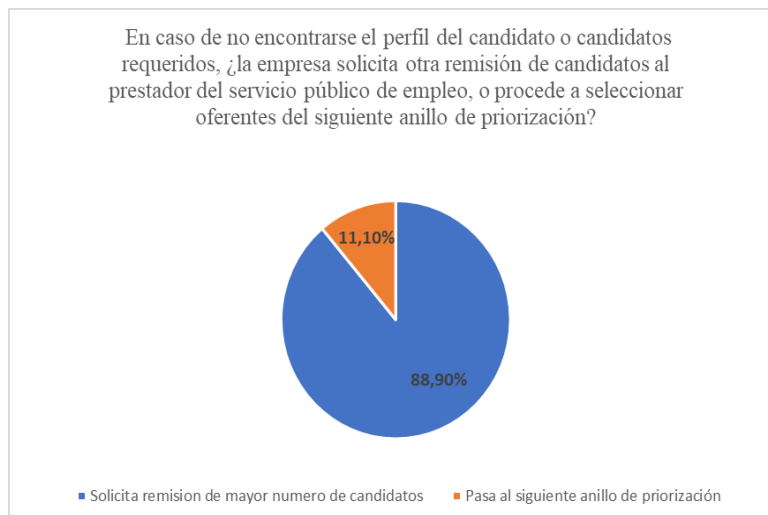
Figura 37. Si la empresa cumple con el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, indique cuáles son las tres principales razones de NO SELECCIÓN de alguno o algunos de los oferentes remitidos por el prestador del Servicio Público de Empleo



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En la cual podemos observar las principales razones de No Selección de alguno o algunos de los oferentes remitidos por el servicio público de empleo.

El 88,9 % de las respuestas corresponde a que los oferentes no cumplen con el perfil técnico o formación requerida para el cargo, además el 66,7 % de los oferentes no tiene la experiencia mínima necesaria y el 55,6 % no aprueba las pruebas psicotécnicas o es rechazado en los exámenes médicos.

Figura 38. En caso de no encontrarse el perfil del candidato o candidatos requeridos, ¿la empresa solicita otra remisión de candidatos al prestador del servicio público de empleo, o procede a seleccionar oferentes del siguiente anillo de priorización?

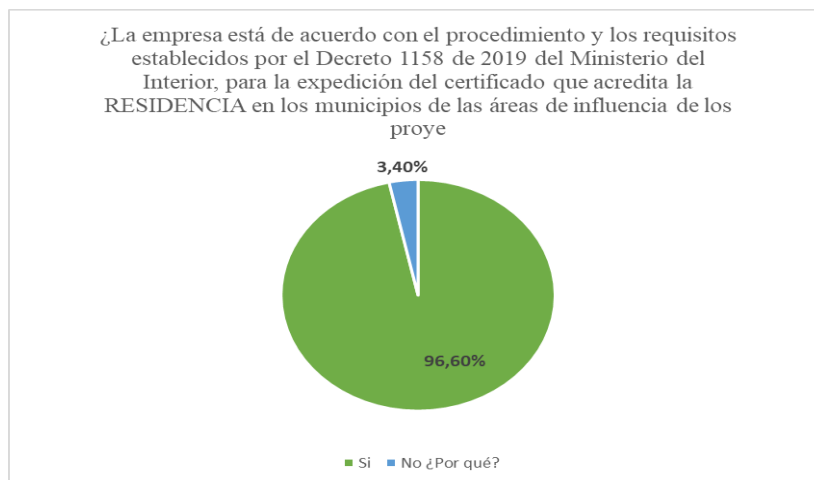


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En la que se pregunta cuál es el proceso que se debe realizar dado el caso de no encontrarse el perfil del candidato el proceso que debe seguir.

El 88,9 % de las empresas encuestadas solicitan otra remisión de mayor número de candidatos y el 11,10 % pasa al siguiente anillo de priorización.

Para lograr seguir del primer grado de priorización, va a ser primordial que los prestadores delegados a la administración de las vacantes certifiquen la falta de oferentes inscritos que cumplan el perfil solicitado.

Figura 39. ¿La empresa está de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos por el Decreto 1158 de 2019 del Ministerio del Interior, para la expedición del certificado que acredita la RESIDENCIA en los municipios de las áreas de influencia de los proyectos de exploración y Producción petrolera?

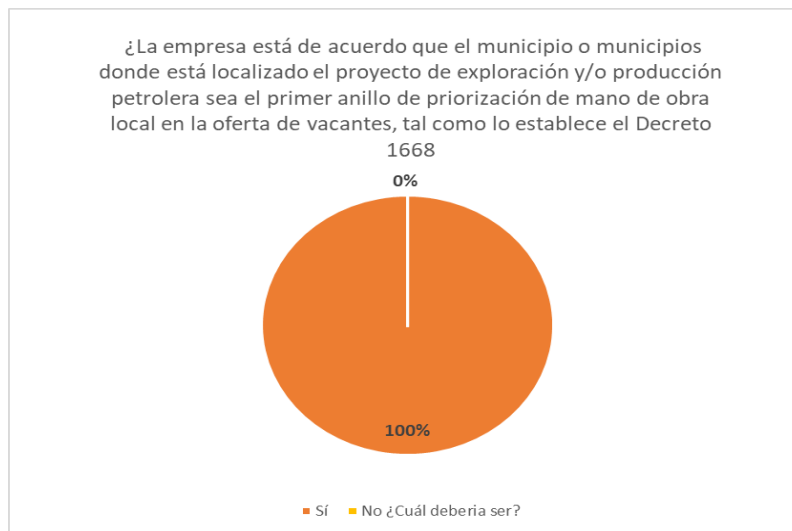


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En donde se les pregunta a las empresas si están de acuerdo con el decreto 1158 de 2019 del ministerio del interior acerca de la expedición del certificado que acredita la residencia.

El 96, 6 % de las empresas encuestadas están de acuerdo con lo estipulado en el decreto 1158 de 2019 y el 3,4 % no está de acuerdo con el decreto y aseguran que el problema está en

que un oferente a veces participa en varios procesos de Servicio Público de Empleo con varias territorialidades.

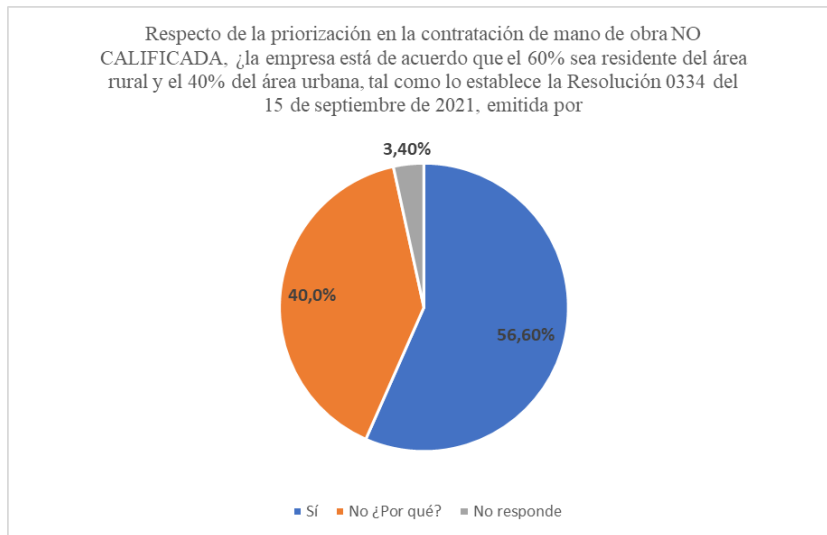
Figura 40. ¿La empresa está de acuerdo que el municipio o municipios donde está localizado el proyecto de exploración y/o producción petrolera sea el primer anillo de priorización de mano de obra local en la oferta de vacantes, tal como lo establece el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En la cual se pregunta a las empresas si están de acuerdo que el primer anillo de priorización sea en el área de influencia como está establecido en el decreto 1668 de 2016.

En su totalidad las empresas encuestadas están de acuerdo que el primer anillo de priorización sea en los municipios o zonas donde se desarrollan los proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

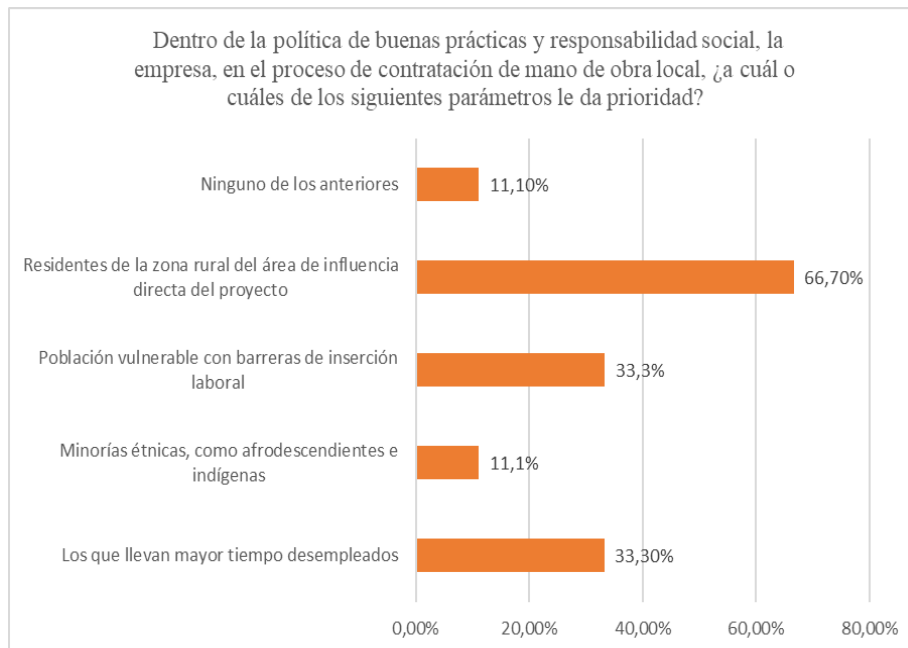
Figura 41. Respecto de la priorización en la contratación de mano de obra NO CALIFICADA, ¿la empresa está de acuerdo que el 60% sea residente del área rural y el 40% del área urbana, tal como lo establece la Resolución 0334 del 15 de septiembre de 2021, emitida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En la cual se pregunta si las empresas están de acuerdo con la priorización de la mano de obra local no calificada de acuerdo con lo estipulado en la resolución 0334 de 2021 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

El 56,6 % de las empresas están de acuerdo con los porcentajes de priorización estipulados en la resolución, el 40 % no está de acuerdo porque se genera un problema social en las comunidades.

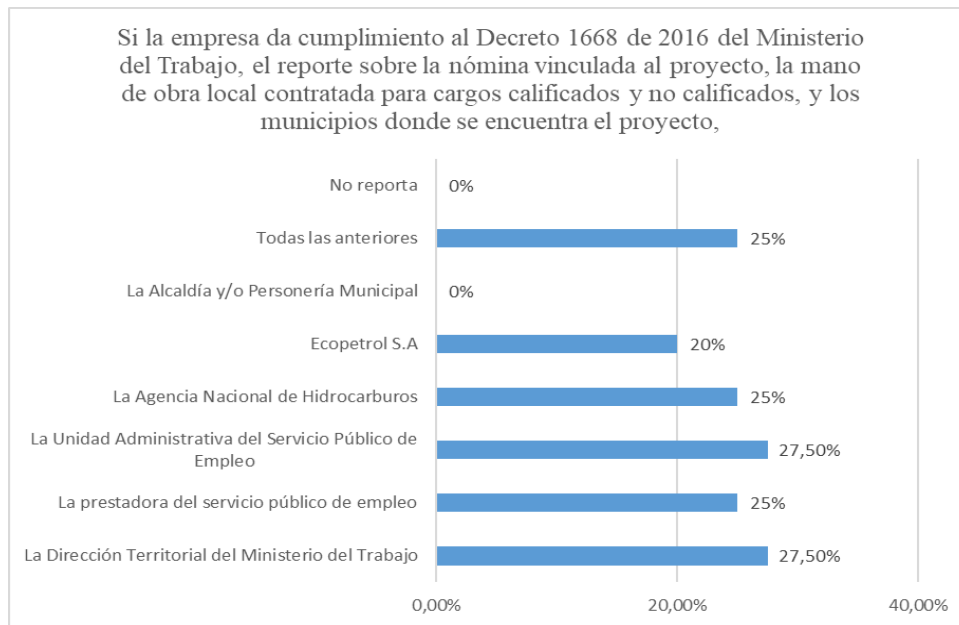
Figura 42. Dentro de la política de buenas prácticas y responsabilidad social, la empresa, en el proceso de contratación de mano de obra local, ¿a cuál o cuáles de los siguientes parámetros le da prioridad?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. En la cual se les pregunta a las empresas sobre el proceso de contratación de mano de obra local y la priorización que dan a los parámetros descritos en la pregunta.

Dentro de la política de las buenas prácticas y responsabilidad social, la priorización por parte de las empresas es del 66,7 % para residentes de la zona rural del área de influencia directa del proyecto, el 33,3 % para población vulnerable con barreras de inserción laboral compartiendo este porcentaje con el parámetro.

Figura 43. Si la empresa da cumplimiento al Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, el reporte sobre la nómina vinculada al proyecto, la mano de obra local contratada para cargos calificados y no calificados, y los municipios donde se encuentra el proyecto, lo remite a:

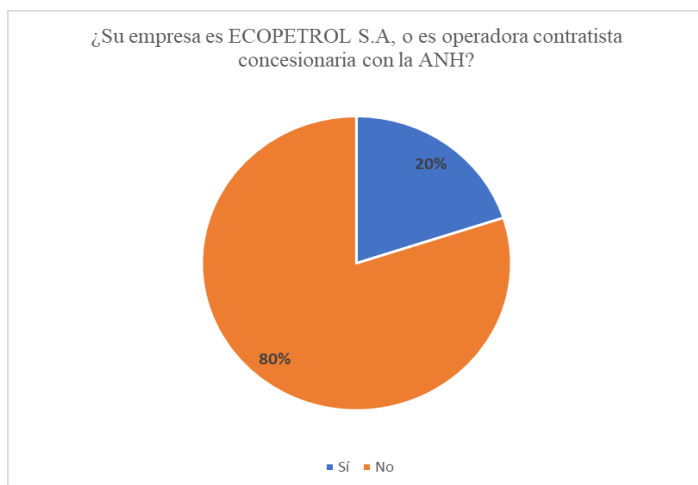


Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. Nos demuestra a que entidades se debe remitir la información de contratación de mano de obra local para cargos no calificados y calificados, y los municipios donde se encuentra el proyecto.

Según las organizaciones encuestadas el 27,5 % remiten esta información a la dirección territorial del Ministerio del trabajo, del mismo modo el 27,5% le entrega la información a la unidad administrativa del servicio público de trabajo, esto en concordancia con el decreto 1668 de 2016 puesto que dichos 2 entes administrativos tienen que ser informados sobre la contratación de mano de obra local para cargos no calificados y calificados, y los municipios donde está el plan.

El 25 % reportan la información a la prestadora del servicio público de empleo e igualmente el 25 % reportan a la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

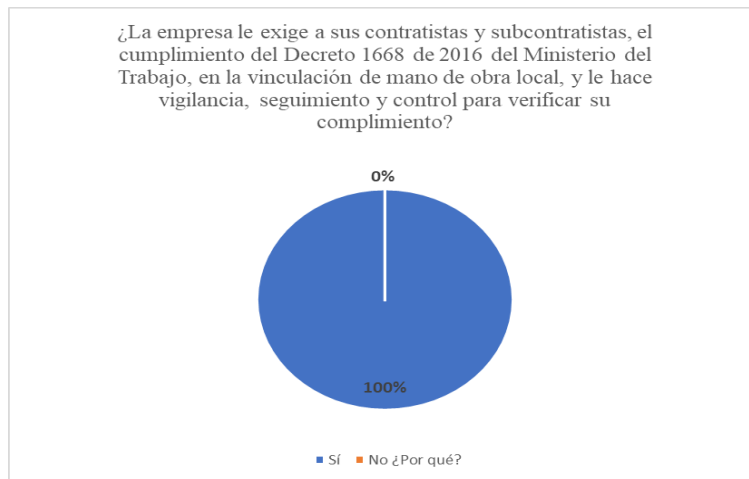
Figura 44. ¿Su empresa es ECOPETROL S.A, o es operadora contratista concesionaria con la ANH?



Nota: grafica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de las encuestas realizadas a treinta empresas (30) relacionadas a la industria petrolera. Donde se da un filtro de clasificación entre empresas operadoras y empresas de servicios.

De las empresas encuestadas el 80 % corresponde a empresas de servicios y el 20% corresponde a empresas operadoras, este filtro se realizó para la siguiente sección de la encuesta donde solo se solicita información por partes de las empresas prestadoras.

Figura 45. ¿La empresa le exige a sus contratistas y subcontratistas, el cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, en la vinculación de mano de obra local, y le hace vigilancia, seguimiento y control para verificar su cumplimiento?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de la encuesta realizada a las empresas operadoras (6). En donde informan si las empresas hacen el debido control en relación con sus contratistas y subcontratistas, el cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, en la vinculación de mano de obra local.

El 100 % de las empresas operadoras mencionan que si realizan un seguimiento, vigilancia y control a sus contratistas y/o subcontratistas según lo estipulado en el decreto 1668 de 2016 del Ministerio de Trabajo.

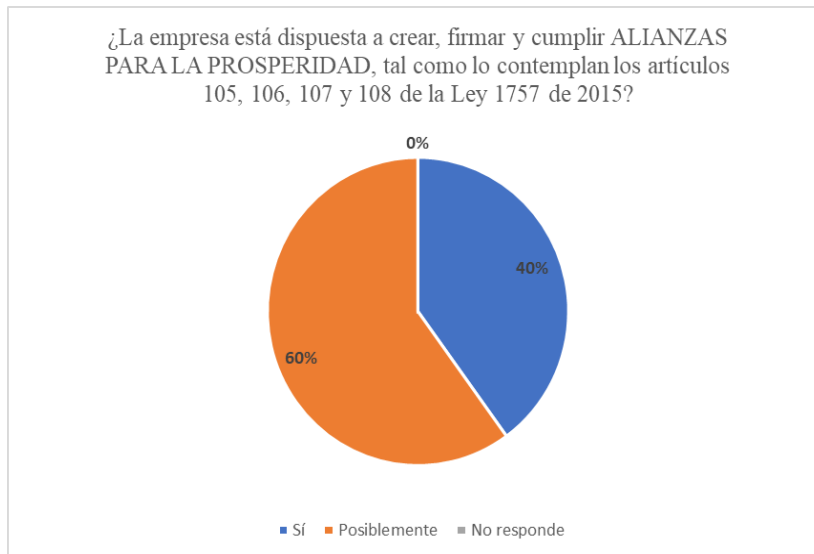
Figura 46. ¿La empresa ha participado en la creación a nivel municipal, de ALIANZAS PARA LA PROSPERIDAD, como instancias de diálogo entre las comunidades de áreas de influencia de sus proyectos minero-energéticos, la administración municipal y el gobierno nacional, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 105, 106, 107 y 108 de la Ley 1757 de 2015?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de la encuesta realizada a las empresas operadoras (6). Donde las empresas manifiestan si han o no participado en la creación a nivel municipal, de ALIANZAS PARA LA PROSPERIDAD, en los territorios del área de influencia petrolera.

El 80 % de las empresas operadoras encuestadas manifiestan que, si participan o han participado en la creación de ALIANZAS PARA LA PROSPERIDAD en dichos territorios, sin embargo, el 20 % aseguran no haber participado en estas ALIANZAS.

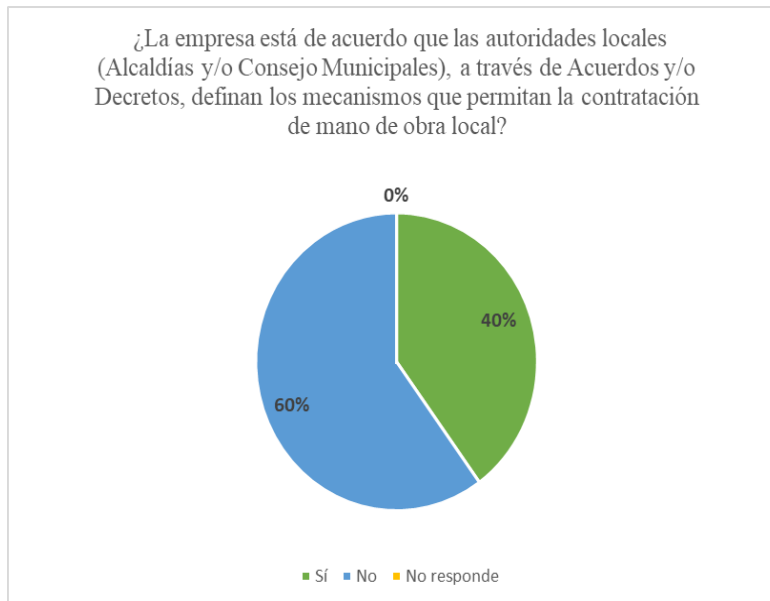
Figura 47. ¿La empresa está dispuesta a crear, firmar y cumplir ALIANZAS PARA LA PROSPERIDAD, tal como lo contemplan los artículos 105, 106, 107 y 108 de la Ley 1757 de 2015?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de la encuesta realizada a las empresas operadoras (6). Donde las empresas manifiestan si están dispuestas a crear, firmar y cumplir ALIANZAS PARA LA PROSPERIDAD.

El 60 % manifestó que están dispuestos a crear, firmar y cumplir ALIANZAS PARA LA PROSPERIDAD según lo establecido en la ley 1757 de 2015, el 40 % manifiestan que posiblemente estarían dispuestas a ser parte de dicha alianza.

Figura 48. ¿La empresa está de acuerdo que las autoridades locales (Alcaldías y/o Consejo Municipales), a través de Acuerdos y/o Decretos, definan los mecanismos que permitan la contratación de mano de obra local?



Nota: gráfica tomada de elaboración propia basada en datos obtenidos como respuesta de la encuesta realizada a las empresas operadoras (6). En donde las empresas muestran su acuerdo o desacuerdo en que las autoridades locales (Alcaldías y/o Consejo Municipales), a través de Acuerdos y/o Decretos, definan los mecanismos que permitan la contratación de mano de obra local.

En donde el 60 % de las empresas manifiestan que no están de acuerdo con que las autoridades locales a través de Acuerdos y/o Decretos, definan los mecanismos que permitan la contratación de mano de obra local; por otro lado, el 40 % manifiesta si están de acuerdo en que las autoridades locales puedan definir los mecanismos de contratación laboral.

Discusión

Si bien las encuestas estaban dirigidas a dos actores diferentes (empresas petroleras y líderes y autoridades locales de zonas de influencia) la convergencia está en la relación que se tiene con lo establecido en el decreto 1668 de 2016 y en la percepción que ambos tienen sobre la contratación de mano de obra local en beneficio, es por ello, que la discusión está centrada en la relación de temas y respuestas dentro de las dos figuras encuestadas y su hablante como respuestas.

Dentro de los primeros resultados está que mientras el 51,9% de los líderes y autoridades locales consideran que las empresas de hidrocarburos de sus respectivas zonas cumplen de manera parcial lo establecido en el decreto 1668 de 2016 y el 42,6% dicen que no se cumple, por su parte las empresas no concuerdan con estos porcentajes parciales, pues el 80% de ellas aseguran cumplir a totalidad el mandato. Encontrando una relación directa y un posible punto de cumplimiento parcial de este por parte de las empresas, pues al ver los porcentajes en ninguna de las dos respuestas se da unanimidad del 100% que manifieste un cumplimiento total, sino que por el contrario se llega a establecer una parcialidad.

Si bien el decreto 1668 de 2016 establece un porcentaje para que la mano de obra calificada sea contratada de los residentes de las zonas de influencia petrolera; por parte los líderes y autoridades locales el 63% mantiene que menos del 30% de las contrataciones de este tipo es habitante de las áreas. Sin embargo, el 50% de las empresas sugieren que el porcentaje de mano de obra calificada que reside en el territorio y es contratada por ellos está entre el 20 y el 50 %. Por su parte el decreto 1668 de 2016 establece que este debe estar sobre el 30%.

Así mismo, en temas de verificación de certificaciones que acrediten la experiencia de los candidatos del área de mano de obra local, el 43,4% de los líderes y autoridades encuestadas afirman que las empresas no validan esta información, mientras que el 41,5% afirman que sí. Por su parte las empresas en su totalidad aseguran que si se da una validación de dichos certificados. Generando un vacío en la aseguración por ambas partes.

Dentro de las similitudes en respuestas dadas, tanto los líderes, autoridades y empresas concuerdan que las tres principales razones por las cuales un candidato es rechazado es por falta de experiencia, falta de formación o perfil técnico y/o rechazo en los exámenes médicos. Así mismo, este último los diagnósticos más comunes identificados que son motivo de exclusión para ocupar un puesto de trabajo es tener una hernia, triglicéridos o colesterol anormal y una avanzada edad.

En temas de la búsqueda de candidatos en las zonas de influencia como lo establece el decreto 1668 de 2016 que debe ser de estas áreas, primeramente, los líderes y autoridades mantienen que de no encontrar un perfil local que se adapte a la vacante las empresas tienden a ampliar la búsqueda a otros lugares. Mientras que el 88,9% de las empresas sugieren que esta búsqueda se amplía al no encontrarse en el territorio, definiendo esto por dicho decreto que permite agrandar el área de convocatoria si es requerido por falta de mano de obra local.

Si bien el decreto 1668 de 2016 establece que el parámetro primordial a la hora de hacer contratación es que el candidato sea residente de la zona, el 64,8 % de los líderes y autoridades mantuvieron que las empresas si cumplen con la priorización, igualmente, según las empresas esta práctica, se da en un 100 %.

Es así como también el 85,2% de los líderes sostiene que las empresas no reportan a la dirección territorial del trabajo el porcentaje de contrataciones, como lo menciona el decreto 1668 de 2016. Por su parte las empresas sugieren que esta información es reportada a la dirección territorial y a la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo.

En temas de subcontratación según los líderes y autoridades locales, afirman que las empresas petroleras les exigen a las primeras que también hagan un cumplimiento del decreto 1668 de 2016, sin embargo, dentro de este marco existe un 38% de encuestados que identifican negativamente esta acción, manteniendo que las empresas no regulan a las subcontratadas en el cumplimiento de lo establecido en el decreto. Por su parte las empresas aseguran que si exigen que el 100% de sus subcontrataciones se rijan bajo este. Por otra parte, el decreto no menciona una conexión directa a subcontratos, pero se llega a sobre entender que si existe y se aplica a todo tipo de industria de hidrocarburos.

En temas de Alianzas para la Prosperidad Social, siendo esta de vital importancia para la sana interacción y reparación entre comunidades y empresas que tengan proyectos minero-energéticos; los líderes y autoridades locales en su mayoría afirman que no se ha firmado en sus zonas de influencia dichos acuerdos, mostrando también, de forma preocupante que el 39,4% de los encuestados desconocen que son estas alianzas y sus deberes y beneficios. Por su parte el 80% de las empresas aseguran haber participado en este mecanismo de dialogo cumpliendo la ley 1757 2015, así como el 60% de estas se presta abierta a crear, firmar y cumplir dichos acuerdos.

Según muestran algunos decretos y resoluciones, la participación de las gobernanzas locales en la regulación de la contratación de mano de obra local, es permanente, buscando el

beneficio para ambas partes. Es así como el 53,8% de los líderes y autoridades afirman estar de acuerdo que desde las alcaldías y/o consejos municipales se siga creando acuerdos, decretos y resoluciones que definan los mecanismos que permitan un efectivo proceso de empleabilidad. Por su parte, el 60% de las empresas ven negativamente esta posición pues afirman no estar de acuerdo que estos entes administrativos públicos sean los creadores de dichas normativas.

Una de las dificultades identificadas que llama la atención y que se dio como respuesta para las dos encuestas es la no existencia de instituciones educativas que puedan capacitar a los ciudadanos de las zonas, así como la injerencia o presión indebida de autoridades sociales, siendo estas dos, las respuestas que según los líderes, autoridades y empresas afectan más el cumplimiento del decreto 1668 de 2016. Llamando a una identificación de proyección social a crear y fortalecer los sistemas educativos que permitan la consolidación de una mano de obra calificada e intermedia de mayor fuerza en las zonas de influencia petrolera.

Dentro de lo establecido en la resolución 0334 del 2021, se destacan dos aspectos relacionados a dicha normativa, el primero que solo la mitad de los líderes y autoridades locales conoce o reconoce dicha resolución, y que el 48% de las empresas no está de acuerdo con lo establecido en esta. Afirmando también las empresas que en su mayoría apoya que la mano de obra no calificada sea del 60% ruta y 40% urbana, haciendo referencia a dicha resolución que regula estos componentes.

Según el decreto 1668 de 2016 los municipios son área de influencia directa en los proyectos petroleros, donde tanto líderes, autoridades y empresas en su mayoría favorecen esta postura siendo el primer anillo de priorización para la mano de obra local dichas zonas, sin embargo, y casi en concordancia, los líderes consideran que el área directa también deben ser las

veredas y/o corregimientos abarcando así toda el área comprendida como zona de influencia o impacto, esto también para tener o ser beneficiario de una mano de obra más amplia y de alianzas.

Bien establece el decreto 1668 de 2016 que uno de los requisitos para certificar la residencia de una zona lo expide la alcaldía municipal, el 57% de los líderes y autoridades identifica que dicho documento es dado cuando una junta de acción comunal certifique la afiliación de la persona a esta misma, esto apoyado por el decreto 1158 de 2019 del ministerio del interior que da el procedimiento y requisito para la expedición de dicho resultado, decreto en el que están de acuerdo las empresas.

Capítulo 5. Propuesta de ley

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

1.1. Objeto

Elevar a Ley de la República la reglamentación de la política pública de empleo en el sector de hidrocarburos, que se encuentra regida por el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio de Trabajo, y establecer otras disposiciones; con el fin de garantizar la obligatoriedad y cumplimiento pleno por parte de las empresas contratistas y subcontratistas del sector.

1.2. Contextualización

En los últimos años la población ha adquirido más conciencia sobre el cuidado de los ecosistemas, y esta enfermedad pandémica del Covid-19 elevó todavía más dicha conciencia ambiental; por lo que, el desarrollo futuro de proyectos petroleros (los cuales resultan muy impactantes ambientalmente), va a ser más difícil, por la resistencia civil o rechazo de las sociedades de las zonas de predominación. Ya de por sí, el haber centralizado las regalías con el Acto Legislativo 05 de 2011 y la Ley 1530 de 2012, llevó a un aumento exponencial de bloqueos y manifestaciones, de parte de estas sociedades.

Sin embargo, la carencia de proyectos sociales por parte gubernamental, el que le dejó la responsabilidad social empresarial, con soberanía y sin vigilancia y control, a las organizaciones concesionarias, ha llevado a un descontento generalizado de las sociedades de las regiones de predominación de los proyectos petroleros, y aquel descontento ha llevado a medidas por cierto, como manifestaciones, bloqueos y maltrato.

Y el Congreso se ha demorado en legislar a favor de ellos, exigiendo que las concesionarias, quienes son las que se quedan con parte importante de la renta petrolera, compartan parte de dicha riqueza, que es de todos los colombianos (Art 332 de la Constitución Política).

361 de la Constitución, o del Sistema Gral. de Regalías), se está realizando algo de justicia, y se permanecen re direccionando las nefastas elecciones que se tomaron en los gobiernos anteriores; donde, ejemplificando, el expresidente Andrés Pastrana Arango bajó la colaboración de la nación en la producción de los contratos petroleros del 50% al 30%, y promovió en el Congreso la asentimiento de la Ley 756 de 2002, donde nos desprendimos del 60% de las regalías que liquidaban o pagaban las petroleras.

Adicional a aquellas elecciones perversas, el Congreso a partir del año 2006 ha aprobado bastante más de 200 prebendas tributarias a las petroleras y mineras, lo cual provoca que solo paguen una tasa real de impuesto a la renta de 8,82%; y con la centralización de las regalías en el 2011, acabaron de descuadernar la industria, y crear el caos social y ambiental que en los últimos años se ha vivido en el área minero energético.

1.3. Constitucionalización del derecho al trabajo

El Estado Colombiano, definido desde la Constitución de 1991 como un Estado Social de Derecho, cuenta con la obligación de garantizar la eficacia de los principios y derechos consagrados en la Carta Política, no solo desde una perspectiva negativa, esto es, procurando que no se vulneren los derechos de los individuos, sino también, se encuentra obligado a tomar todas las medidas oportunas que permitan su adecuada materialización y ejercicio, el estudio de iniciativas legislativas, debe contribuir a la solución de los problemas que acogen a la sociedad.

El Derecho laboral en Colombia, aporta las reglas generales a las cuales se debe someter toda relación laboral, el concepto de trabajo decente es presentado en forma de principio regulador de toda actividad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo, eleva la estructura del trabajo a partir de principios fundamentales de orden internacional, que no permiten variaciones en ningún tipo de sociedad. La Dignidad como eje central del Derecho Constitucional, indica la importancia que tiene el trato adecuado al ser humano en cada una de las actividades que desarrollan su vida. El trabajo además de ser una de estas actividades, es lo que le ayuda a ejecutar trabajo un trabajo integra en su proyecto de vida.

Además, es necesario la formación de toda una serie de elementos, que lleven a una relación laboral de calidad, siendo esta la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. El empleo es el primer pilar del concepto del trabajo decente, de la actividad base por excelencia del derecho laboral. no solo la actividad física o intelectual de una persona, sino que enmarca toda una serie de elementos propios que cada tipo de empleo requiere.

1.4. Definiciones

1. Proyecto de exploración y producción de hidrocarburos: todas aquellas actividades y servicios relacionados con el desarrollo de contratos celebrados con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), o contratos de asociación suscritos con Ecopetrol S. A., para explorar o producir hidrocarburos en áreas continentales.

2. Área de influencia: “Se entenderá como área de influencia el municipio o municipios donde se desarrolle el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos”.¹⁹

3. Vacante: todo puesto de trabajo no ocupado, cuyas funciones estén relacionadas con los servicios o actividades realizadas en el marco de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

¹⁹Decreto 1072 de 2018, Artículo 2.2.1.6.2.3. Definiciones.

4. Mano de obra local: solo se considerará como mano de obra local, sin importar el tipo de vacante al que aspire, la persona que acredite su residencia con el certificado expedido por la alcaldía municipal, de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del literal f) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.

5. Mano de obra calificada: Serán considerados como calificadas aquellas personas que tienen formación profesional (pregrado y posgrado), sin importar que el empleador valide dicho requerimiento de formación por tiempo de experiencia²⁰.

6. Mano de obra calificada intermedia: serán considerados como calificados en nivel intermedio aquellas personas que tienen formación técnica o tecnológica, sin importar que el empleador valide dicho requerimiento de formación por tiempo de experiencia

7. Mano de obra no calificada: serán considerados como no calificados aquellas personas que no tengan formación técnica, tecnológica o profesional.

1.5. Marco legal

El Código sustantivo del trabajo, cual establece, condiciones de los trabajadores colombianos y extranjeros, la proporción e igualdad de condiciones, según su artículo 74 y 75:

“Todo empleador que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza. Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales”.²¹

Artículo 75. Autorizaciones para variar la Proporción.

1. El Ministerio del Trabajo puede disminuir la proporción anterior: a) Cuando se trate de personal estrictamente técnico e indispensable, y sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano; y b) Cuando se trate de inmigraciones promovidas o fomentadas por el gobierno.

2. Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros en una proporción mayor a la autorizada por el artículo anterior, acompañarán a su solicitud los documentos en que la funden. El Ministerio la dará a conocer con el fin de que el público, y en especial el personal colombiano del empleador petionario, pueda ofrecer sus servicios.

²⁰ Decreto 1668 del 2016

²¹ Código Sustantivo del Trabajo artículo 74 y 75

3. La autorización solo se concederá por el tiempo necesario, a juicio del Ministerio, para preparar personal colombiano y mediante la obligación del peticionario de dar la enseñanza completa que se requiera con tal fin.

2. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley, proponemos a los Honorables Congresistas, el siguiente Proyecto Ley “*Por medio del cual se establece la vinculación laboral obligatoria de la mano de obra local en las regiones y municipios donde se ejecuten actividades para la exploración y explotación de hidrocarburos, y se dictan otras disposiciones*”, de acuerdo con el siguiente texto propuesto:

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA VINCULACIÓN LABORAL OBLIGATORIA DE LA MANO DE OBRA LOCAL EN LAS REGIONES Y MUNICIPIOS DONDE SE EJECUTEN ACTIVIDADES PARA LA EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE HIDROCARBUROS”.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1º: Objeto: Establecer los porcentajes para la vinculación de mano de obra local, no calificada, intermedia y calificada, en zonas donde se desarrollen proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos, teniendo en cuenta las condiciones del mercado.

Parágrafo. En caso de verificarse ausencia de oferentes de mano de obra local no calificada, intermedia o calificada, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art. 4 de la presente ley.

Artículo 2º: Ámbito de Aplicación. Lo estipulado en la presente ley se aplicará a empresas nacionales y extranjeras que se encuentren realizando proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos en todo el territorio nacional, como a aquellas que iniciarán actividades en este sector, con posterioridad a su entrada en vigor.

Artículo 3º: De la Ubicación Administrativa. Las personas jurídicas de derecho público y privado, una vez celebrado el contrato de concesión referente a las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos, deberán establecer una subse, filial o subsidiaria en las áreas donde se desarrollen las actividades descritas en el contrato”.

Artículo 4°. Contratación Mano de Obra Local. Las personas jurídicas de derecho público y privado, nacionales o extranjeras, que desarrollen proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos, garantizarán que no menos del diez por ciento (10 %), de la mano de obra CALIFICADA; ochenta por ciento (80 %) de la mano de obra INTERMEDIA y el cien por ciento (100%) de la mano de obra NO CALIFICADA, vinculada por el contratista concesionario u operador delegado, y por las empresas subcontratistas de servicios, sea oriunda de, o residente permanente durante los últimos cinco (5) años, en los municipios donde se ejecute el proyecto; y seleccionada de acuerdo con lo estipulado en el parágrafo primero del presente artículo.

Parágrafo primero: La mano de obra local, tanto calificada como la de tipo intermedio y no calificada, se seleccionará, prioritariamente, en el siguiente orden:

- 1) Oriunda o residente permanente del municipio o municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.
- 2) Oriunda o residente permanente de los municipios que limiten con el área de influencia del proyecto.
- 3) Oriunda o residente permanente de los otros municipios del departamento o departamentos donde se desarrolle el proyecto.
- 4) Que sea colombiano de nacimiento.
- 5) Extranjero residente en Colombia o Extranjero nacionalizado.
- 6) Extranjero con visa de trabajo.

Parágrafo segundo: se considera mano de obra calificada a quien posea el título de profesional con pregrado, o profesional con posgrado y se considera mano de obra de intermedia a quien posea el título de técnico o tecnólogo. La administración del municipio o municipios de la zona o área de influencia del proyecto de exploración y explotación de hidrocarburos, junto con los líderes de la comunidad de la misma zona o área de influencia, conformarán un comité verificador de la legalidad del título, para lo cual se debe solicitar a la institución educativa el certificado o copia del acta de grado. Igualmente, dicho comité verificará con las Secretarías de Educación respectiva o el Ministerio de Educación, la existencia e idoneidad de la institución educativa que expide el título.

Parágrafo tercero: durante las actividades de exploración de hidrocarburos, se considerará zona o área de influencia, el bloque o área inicialmente adjudicada por la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), o Ecopetrol S.A, o quien tenga las funciones de administración del subsuelo, adjudicación de áreas o bloques y firma de contratos de concesión a nombre del Estado. En la etapa de explotación o producción de hidrocarburos, se considerará zona o área de influencia, el área declarada comercial, más dos y medio (2,5) kilómetros a la redonda desde la periferia.

Parágrafo cuarto: para demostrar la residencia permanente o la territorialidad, el candidato a ser seleccionado dentro de la mano de obra, calificada, intermedia o no calificada, correspondiente al municipio o municipios de la zona o área de influencia del proyecto, debe adjuntar uno de los siguientes certificados:

- 1) Registro civil de nacimiento.
- 2) Si no es oriundo, debe adjuntar copia de la escritura de propiedad de finca o vivienda de residencia o contratos de arrendamiento que demuestre los 5 años de residencia permanente.
- 3) En su defecto, certificados electorales demostrando que votó en el municipio en las dos elecciones anteriores; o certificados de matrículas escolares o de estudio de sus hijos, cónyuge o del mismo candidato, de instituciones educativas del municipio; o el certificado del Sisbén.

Artículo 5°. Oferta de Contratación. De conformidad con las disposiciones de esta Ley, las personas jurídicas públicas y privadas que deban reclutar personal para proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, bajo la dirección designada para tal efecto por la División Administrativa Especial del Servicio Público, cubrirán el cargo.

El proceso de priorización del empleo de trabajadores locales lo realiza la Red Pública de Empleo, que ha aprobado colocaciones individuales en los municipios donde se desarrollan los proyectos.

Parágrafo: El Servicio Público de Empleo, mediante resolución, determinará las funciones y procesos que los proveedores del Servicio Público de Empleo deberán efectuar para cumplir con esta Ley.

Sección 6: Obligaciones del empleador. Para dar cumplimiento a esta ley, las compañías del sector minero energético están obligadas a:

Los empleadores están obligados a registrar las vacantes y enviar a la Red de Servicios Públicos de Empleo los siguientes datos para publicar anuncios de trabajo:

1. Municipio en que se prevea residir el licitador.
2. Plazo de validez de la solicitud. Se requiere un mínimo de 3 días hábiles.

Las empresas dedicadas a las actividades de minería y energía están obligadas a promover programas de capacitación permanente en las áreas de conocimiento requeridas. Esta capacitación está dirigida a los habitantes de las comunidades donde se desarrollan actividades de exploración y/o desarrollo de hidrocarburos.

Artículo 7°. Vigilancia, monitorear y controlar. El Departamento del Trabajo trabajará con la Autoridad Nacional de Hidrocarburos (ANH) para dar seguimiento a sus obligaciones bajo esta Ley e implementar las acciones administrativas necesarias de acuerdo con las revisiones realizadas.

Parágrafo: El ministerio de trabajo, reporta el cumplimiento de la ley por medio de las autoridades locales en relación a la exploración de hidrocarburos en zonas mineras a través de sus unidades descentralizadas.

Artículo 8°. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y sanción, y deroga todas las disposiciones legales y contractuales que le sean contrarias.

Conclusiones

Dentro del análisis dado en relación con el decreto 1668 de 2016, se encontraron factores a mejorar como lo es la integración de las necesidades particulares de diferentes territorios, que facilitan o dificultan el cumplimiento de este. Razón por la cual, una política pública de empleo apoyaría el análisis de dichas particularidades pues su formato permite adaptarse a lo local y no solo a una formación macro.

Es evidente, al momento de ver el barrido histórico por las diferentes leyes, decretos, resoluciones y normativas que giran en torno a la contratación de mano de obra en la industria petrolera y la empleabilidad en general, que la ley esta fortalecida en su construcción, pero en la aplicación al relacionarlo con las encuestas se encuentra un vacío de regulación, pedagogía, divulgación hacia y por los lideres, autoridades y empresas, en mayor medida hacia los lideres.

Esta tesis ha demostrado que existen dos perspectivas diferentes de la problemática; una perspectiva que la evidencian las respuestas de las empresas, en su mayoría de servicios (80% son de servicio), donde afirman que el nivel de aplicación o cumplimiento del Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo es total, concepto que difiere en los líderes de las comunidades, pues estos afirman en su mayoría que el decreto es cumplido sólo de manera parcial y otro porcentaje también alto de los líderes sociales afirman que el decreto no se cumple. A su vez, los líderes sociales afirman que se da un cumplimiento parcial o nulo de este decreto desde los hechos reales que viven día a día. En este punto se concluye también que el desconocimiento del decreto 1668 del 21 de octubre de 2016 del ministerio de trabajo es significativo y preocupante pues el 58,10% de los líderes sociales encuestados que en su mayoría pertenecen a las diferentes JAC afirman no conocer el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo, sobre la

contratación de mano de obra local en áreas de influencia del sector de hidrocarburos, hecho que hace un llamado a la correcta socialización y divulgación de esta información por los respectivos entes de control y servidores públicos.

Al momento de observar los porcentajes de contratación de mano de obra no calificada por parte de las empresas, evidenciadas por los líderes y autoridades, la mayoría afirman que no se da un cumplimiento al decreto 1668 de 2016, pues estos deberían ser del 100% favoreciendo a las comunidades y sus economías. Si bien el porcentaje identidad es cercano, la falta de regulación y control por los entes territoriales no permite que se llegue a ver qué factores como son la contratación de mano de obra no calificada se cumpla a totalidad. Así mismo, por las diferentes dificultades que presentan las comunidades, afirman que la mano de obra calificada o intermedia (término acuñado para esta tesis) no llegan a darse por la falta educacional y el reto que esta significa para los locales, pues según se muestra en los resultados, existen áreas donde no hay centros que apoyen la capacitación de los ciudadanos que facilite el acceso a conocimientos especializados que permitan en un futuro temprano ser candidatos viables para ocupar las vacantes en estas áreas.

Dentro de los factores de riesgo de mayor impacto, esta que un gran porcentaje de líderes y autoridades afirman que existe corrupción a la hora de tramitar y obtener el certificado de residencia y/o el certificado de afiliación de juntas comunales.

Recomendaciones

Se extiende la invitación a crear y fortalecer entes de veeduría tanto ciudadana como gubernamental que analicen, evalúen, investiguen y apoyen los procesos de una política pública de empleo en relación con la industria petrolera.

Enfatizamos en la necesidad y la importancia de capacitar empresas petroleras, comunidades y líderes sociales sobre las leyes, decretos y resoluciones con el objetivo de generar acuerdos entre los actores identificados mejorando la relación industria comunidad y facilitando el desarrollo de los proyectos petroleros.

Hacemos un llamado a los programas académicos de ingeniería de petróleos de las distintas escuelas del país, a realizar investigaciones en temas con políticas públicas de empleo e incentiven los proyectos que se relacionan con la responsabilidad social y las buenas prácticas en la industria de los hidrocarburos.

Invitamos a los entes gubernamentales a fomentar y crear leyes que favorezcan la empleabilidad en la industria petrolera con el fin de reivindicar a las comunidades de dichas zonas y generar bienestar social a través de oportunidades laborales, así como un apoyo a las empresas por parte del estado.

Debido a las respuestas entorno a las dificultades identificadas para el cumplimiento del decreto, se hace un llamado a las diferentes autoridades locales a la exigencia de programas educativos en sus zonas que apoyen la formación de futuros candidatos a ocupar cargos que se relacionen con mano de obra calificada y/o intermedia.

Referencias Bibliográficas

- Actividad extractiva—Definición, qué es y concepto | Economipedia. (s. f.).
<https://economipedia.com/definiciones/actividad-extractiva.html>
- Alcaldía Municipal de Barrancabermeja. (2017). Decreto 175 del 11 de mayo de 2017 «Por medio del cual se modifica el Decreto Municipal N° 173 de 13 de junio de 2016, por el cual se establece el Alcance, Procedimiento y Requisitos para la Expedición del Certificado de Territorialidad a quienes acrediten la residencia y domicilio en el Municipio de Barrancabermeja» (p. 3).
- Alice, B., & Patricia, R. A. (Eds.). (2017). Extractivismo y (des)ordenamiento territorial. En Ordenar los territorios: Perspectivas críticas desde América Latina (pp. 143-166). Universidad de los Andes.
- Área de influencia en un proyecto de inversión. (2019, julio 4). Blog del Senace.
<https://www.senace.gob.pe/blog/area-de-influencia-en-un-proyecto-de-inversion/>
- Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, J. (2018). Guía para la definición, identificación y delimitación del área de influencia. Ministerio de ambiente y desarrollo sostenible.
http://www.andi.com.co/Uploads/guia_para_la_definicion_identificacion_y_delimitacion_del_area_de_influencia_0.pdf
- Barona Becerra, G. (1997). Economía extractiva y regiones de frontera: El papel subsidiario de la minería en la formación de un sistema económico regional. *Historia Crítica*, 14, 25-52.
<https://doi.org/10.7440/histcrit14.1997.02>
- Bunker, S. (1990). *Underdeveloping the Amazon: Extraction, Unequal Exchange, and the Failure of the Modern State* (primera). University of Chicago Press.

- Caicedo, D. A. L., Gómez, J. F., & Galindo, C. A. (2015). La caída de los precios del petróleo, la devaluación del peso y el aumento de la deuda pública. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 12(1), 51-62.
- Cali, C. E. E. P. (s. f.). Lo que deja la caída del petróleo a los colombianos. *elpais.com.co*. Recuperado 4 de septiembre de 2022, de <https://www.elpais.com.co/economia/lo-que-deja-la-caida-del-petroleo-a-los-colombianos.html>
- Casas, K. (2020, abril 24). La crisis de empleabilidad en el sector extractivo y los fallos del proceso de contratación. Análisis del Decreto 1072 de 2017. *Crudo Transparente*. <https://crudotransparente.com/2020/04/24/crisis-de-empleo-en-sector-extractivo/>
- Concejo municipal de Barrancabermeja. (2008). Acuerdo N° 005 3del 30 de mayo de 2008 "por el cual se establece la política de empleo, generación de ingresos y defensa de la mano de obra barranqueña (p. 7).
- Concejo municipal de Barrancabermeja. (2016). Decreto 173 del 13 de junio de 2016 “por el cual se establece del procedimiento y requisitos para la expedición del certificado de territorialidad, a quienes acrediten la residencia y domicilio en el municipio de Barrancabermeja” (p. 8).
- Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1636 de 2013 «Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante de Colombia» (p. 14). http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1636_2013.html
- Congreso de la República de Colombia. (2015). Ley estatutaria 1757 del 6 de julio de 2015 «Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la

- participación democrática» (p. 35).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65335>
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2018). Guía para la construcción de Políticas Públicas para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de oportunidades. http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/cajaherramientas2018/CH2018_Guia-Politiclas-Publicas.pdf
- de Lourdes Cornejo Arteaga, P. M. (s. f.). IMPORTANCIA DE LOS HIDROCARBUROS. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa3/n2/m11.html>
- Derecho laboral. (s. f.). En Enciclopedia Jurídica. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-laboral/derecho-laboral.htm>
- Derecho Laboral—Concepto, orígenes, fuentes y características. (s. f.). <https://concepto.de/derecho-laboral/>
- ECONOTUR. (2020, septiembre 1). De la economía extractiva y los males del “desarrollo”. ECONOTUR. <https://econotur.com/2020/09/01/de-la-economia-extractiva/>
- Editorial La República. (2012). Elementos de las políticas públicas en Colombia. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/elementos-de-las-politicas-publicas-en-colombia-2009287>
- Fernández-Labbé, J. (2020). El territorio como espacio contradictorio: Promesas y conflictos en torno a la actividad extractiva en Ecuador, Colombia, Perú y Chile. EURE, 46(137), 225-246.
- gov.co. (s. f.). Trámites y servicios | Gov.co. Gobierno digital Colombia. <https://www.gov.co/ficha-tramites-y-servicios/>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Capítulo 3. Planteamiento cuantitativo del problema. En *Metodología de la investigación* (sexta, pp. 34-87). McGraw-Hill Educación.
- Jiménez, J. R. P. (2018). El Impacto de los Precios del Petróleo Sobre el Crecimiento Económico en Colombia. Universidad del Norte, 38.
- La histórica caída de petróleo a nivel Global. (2020, abril 27). Boulding a better working word. https://www.ey.com/es_cr/energy-reimagined/la-historica-caida-de-petroleo-a-nivel-global
- La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. (2021). Resolución 0334 de 2021 «Por medio del cual se modifica parcialmente la Resolución 145 del 28 de febrero de 2017 y de Deroga la Resolución 555 de 2017» (p. 3). <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/resoluciones/RESOLUCION-No-0334-15-SEPTIEMBRE-2021.pdf>
- Mano de Obra—Concepto, definición, tipos y ejemplos. (s. f.). <https://concepto.de/mano-de-obra/>
- Merlano Marín, L. M. (2016). Análisis: Defensa de la mano de obra local en la política pública de empleo de Barrancabermeja, una visión para el desarrollo local. [Trabajo de Investigación, Universidad Santo Tomás]. <https://doi.org/10.15332/tg.mae.2016.00424>
- Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (2014). Decreto 2089 del 17 de octubre de 2014 «Por el cual se adoptan medidas especiales para garantizar la vinculación de mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos» (p. 4).

Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (2016a). Decreto 1668 del 21 de octubre de 2016 “Por el cual se modifica la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, y el artículo 2.2.6.1.2.26. Del mismo decreto” (p. 6).

Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (2016b). Decreto 1072 de 2015 actualización en 2016 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo» (p. 326).
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (2016c). Resolución 2616 de 2016 "Por la cual se adopta la estandarización ocupacional para actividades de exploración y producción de hidrocarburos.

Ministerio del interior de la República de Colombia. (2019). Decreto 1158 del 27 de junio de 2019 “Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre los criterios para la expedición del certificado de residencia en las áreas de influencia de los proyectos de exploración y explotación petrolera y minera, y se dictan otras disposiciones” (p. 5).

Montalvo, J. C., & Ramírez, G. (2018). ELEMENTOS DIFERENCIALES DE UNA POLÍTICA PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA EL EMPODERAMIENTO LABORAL DE LA MUJER EN COLOMBIA [Monografía].

Muestreo aleatorio simple, un tipo de muestreo de probabilidad. (2016, septiembre 19). QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-aleatorio-simple/>

Poveda Velásquez, J. C., & Pérez Vega, M. E. (2019). IMPACTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS PETROLEROS EN EL MUNICIPIO DE PUERTO GAITÁN – META, PARA EL AÑO 2018. Un.

Precio petróleo Brent 2022. (2022, septiembre 1). Datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/materias-primas/brent>

Secretaría de Energía. (s. f.). ¿Qué son los hidrocarburos? gob.mx. <http://www.gob.mx/sener/articulos/que-son-los-hidrocarburos>

Significado de Derecho laboral. (s. f.). Significados. <https://www.significados.com/derecho-laboral/>

Tamaño de la muestra. Qué es y cómo calcularla. | QuestionPro. (s. f.). Recuperado 17 de septiembre de 2022, de <https://www.questionpro.com/es/tamaño-de-la-muestra.html>

Tapia, A. M. E. (2018). IMPACTOS DEL PRECIO DEL PETRÓLEO SOBRE LOS PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO POR DEPARTAMENTOS EN COLOMBIA. Universidad del Norte, 28.

Torres-Melo, J. (2013). Introducción a las políticas públicas: Conceptos y herramientas desde la relación entre Estado y ciudadanía. IEMP Ediciones.

Villate Noguera, C. B. (2013). FORMULACIÓN PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN MUNICIPAL PARA EL EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA [Monografía]. Universidad Industrial de Santander.

Apéndices

A. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta ¿A cuál de las siguientes organizaciones sociales pertenece?

Organización juvenil	0,80%
Organización de comunidades étnicas	0,80%
Organización juvenil	0,80%
Cabildo	0,80%
Organización de derechos humanos	0,80%
Delegada CAT programa pnis	0,80%
Asociación de seguridad privada APROSEP	0,80%
Resguardo indígena San Miguel de la castellana	0,80%
Comunidad NARP	0,80%
Autoridades afrodescendientes	0,80%
Asociación de seguridad Aproxep	0,80%
Vicepresidenta de FEDECAP. Federación x los derechos de las comunidades negras, Afrocolombianas, del putumayo	0,80%
Asociación de desplazados fronteras de paz	0,80%
Organización nacional de mujeres indígenas campesinas y negras de Colombia	0,80%
Veeduría	0,80%
Asociación de profesionales al servicio de la seguridad APROSEP	0,80%
Resguardo indígena	0,80%
Mesa técnica de Recreación Usme	0,80%
Sindicato de trabajadores	0,80%
líder social	0,80%
Junta de vivienda comunitaria	0,80%
Plataforma municipal de juventud	0,80%
Población de afros	0,80%

B. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta ¿Cuál o cuáles de las siguientes dificultades ha tenido su territorio para que la empresa o empresas petroleras den cumplimiento, total o parcialmente, al Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo?

1 esto es solo roscas y corrupción	7,5%
2 La plataforma de comfabi no es confiable hay manos dañinas	1,9%
3 Se debe crear un programa de capacitación y entrenamiento al personal local cuando no cumple con el perfil y la experiencia requerida	1,9%

4 No tienen nunca cuenta los profesionales de la zona porque no tienen la experiencia exigida cuando ellos deberían de darselas con el primer trabajo como lo dice la ley 1668 de 2016	1,9%
5 Exigen experiencia muy alta, para así ellos traer su propio personal foraneo	1,9%
6 La empresa operadora de hidrocarburos no amplía la oferta laboral a personal calificado	1,9%
7 Algunos líderes buscan su beneficio económico	1,9%
8 Suben perfiles para ya los tiene contratados	1,9%
9 No son tenidos cuenta la participación local, traen foraneos	1,9%
10 Necesitamos entres de control que vigilen y regulen el cumplimiento de contratar mano de obra local	1,9%
11 Ya es un negocio con los presidentes. Todo lo hacen con presidentes sin informar a la comunidad	1,9%
12 Desechan al personal calificado, diciendo que No aplican la vacante	1,9%
13 No dan el derecho del primer empleo o trailer aprendeis ya que los perfiles son de 2 años en adelante	1,9%
14 Trae mano de obra calificada de otros territorios dejando por fuera lo local especialmente nuestros profesionales	1,9%
15 Falta de voluntad de las empresas	1,9%
16 Ausencia de las ofertas públicas de empleo en el SENA	1,9%

C. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta En su municipio o vereda, ¿quién o quiénes dan a conocer sobre las vacantes o puestos de trabajo que necesita cubrir la empresa o empresas petroleras?

1 Solo invitan a los que les conviene a las empresas, los que están del lado de ella	1,9%
2 La empresa solo le dan la información a uno o dos y no a los líderes	1,9%
3 Informan parcialmente cuando es gran interés para la comunidad, las vacantes de poca participación o ninguna por locales del municipio suelen pasar desconocidas y solo aparecen en la página donde son pocas las que están pendientes.	1,9%
4 Aunque para temas de mano de obra calificada, esas vacantes nunca las informan ni las publican	1,9%
5 Redes sociales	1,9%
6 Mantienen callao para negociar con gente de afuera	1,9%
7 Las hacen con las empresas de empleo constituidas legalmente, pero la empresa la dejan confidencial, o sea no avisan	1,9%

D. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta ¿Cuál o cuáles son los medios más utilizados para dar a conocer sobre las vacantes?

1 Por correos pero solo para sus allegados	1,9%
2 Las vacantes se da cuenta para mí nunca por que cuando salen ya están contratados las personas requeridas y hay es donde el postulados le hacen perder tiempo	1,9%
3 Páginas oficiales del SPE servicio público de empleo. Las demás como la operadora, la empresa contratista, la alcaldía, lo hacen parcialmente, cuando tienen interés que se sepa la población	1,9%
4 No hay claridad en la socialización de las empresas	1,9%
5 Socialización general ante todas las comunidades del corregimiento	1,9%
6 A veces publican ese mismo día que se cierra	1,9%
7 Las hacen con las empresas de empleo constituidas legalmente, pero la empresa la dejan confidencial, o sea no avisan	1,9%
8 Página de las agencias de empleo. Correo electrónico, WhatsApp y medio de comunicación	1,9%
9 Muy pocas veces lo hacen por redes sociales. Entre otras cosas nunca lo hacen público ya que ellos manejan un grupo interno	1,9%
10 Grupo de WhatsApp de las juntas y sindicato	1,9%
11 Celular	1,9%
12 Comunicados a líderes sociales	1,9%
13 Com familiar	1,9%

E. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta ¿Quién realiza el proceso inicial de selección de hojas de vida que serán presentadas como candidatos a ocupar las vacantes?

1 La junta selecciona, pero luego la alcaldía hace mucha ingerencia	1,90%
2 La misma empresa	1,90%
3 Cada empresa que solicita	1,90%
4 la Organización social teniendo en cuenta los criterios y reglamentos de las comunidades	1,90%
5 Ya entran si tienen aval del presidente y las bolsas de empleo, empresa de hidrocarburos. Así no cumple el perfil.	1,90%
6 Las hacen con las empresas de empleo constituidas legalmente, pero la empresa la dejan confidencial, O SEA NO AVISAN	1,90%
7 Si es mano de obra no calificada se hace de acuerdo al orden de rotación acordada con las veredas, resguardos y afros.	1,90%
8 Las roscas de la zona de influencia. Ellos son los que deciden quien trabaja y quien no	1,90%
9 Asociaciones, gremios de trabajadores y líderes sociales.	1,90%

10 Nadie 1,90%

F. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta ¿Quién realiza las pruebas y exámenes de selección de las personas contratadas?

1 Los que uno o dos líderes siempre dicen que entre	1,90%
2 Cada empresa que contrata o solicita	1,90%
3 Ya está cuadrado todo, pasa así no tenga experiencia	1,90%
4 LA EMPRESA CONFIDENCIAL, que realizara el proyecto de ECOPETROL, pero nunca pasa el examen de admisión	1,90%
5 Las mismas contratistas	1,90%

G. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta que Cuando algún candidato es rechazado, indique tres razones por la cual lo rechazan

1 Tiene el perfil elevado, no tiene la experiencia suficiente, mucha edad, o la caja de compensación no lo remite	1,90%
2 La empresa les hace hacer el proceso y al final entra recomendado así no tenga experiencia	1,90%
3 No pasa los exámenes ocupacionales	1,90%
4 Siempre amarran los procesos	1,90%
5 Ya tienen definidos el personal a contratar	1,90%
6 Es rechazado porque no es el indicado, por el de la junta, la bolsa de empleo y la empresa contratista. Todo es corrupción	1,90%
7 Hay mucha corrupción y rajan al que quieren	1,90%
8 Es rechazado, por la EMPRESA confidencial, que realizara el proyecto en la zona de explotación minera	1,90%
9 Nunca dan la razón	1,90%
10 Intermediación laboral (no es favorito de gremio de trabajadores o líderes)	1,90%

11 Se desconoce el rechazo al candidato, porque nunca se les informa el motivo o causa. Lo que se escucha es que no hay un proceso transparente porque no hay seguimiento de instituciones de control. Siempre trabajan los mismos, hay vacíos inmensos en la ley del Cesante. Si analizan o hacen seguimiento a trabajadores, salen de una empresa y automáticamente ya tienen puesto en otra. ¿Qué sucede en este caso? 1,90%

H. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta Cuando el candidato es rechazado en el examen médico, indique los tres diagnósticos más comunes del médico

Enfermedades preexistentes	1,90%
----------------------------	-------

Columna desviada	1,90%
Lo descartan por la rosca que hay	1,90%
Exceso de venas várices	1,90%
Movilidad de los discos de la columna	1,90%
Rayos X	1,90%
EXAMEN DE COLUMNA Y	
DIABETES	1,90%
Porque no cumple los requisitos	1,90%
Examen de columna	1,90%
Problemas de Columna	1,90%
Desviación de Columna	1,90%
Columna	1,90%

- I. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta, el Decreto 1668 de 2016 del Ministerio del Trabajo considera que el municipio es el área de influencia directa. ¿Usted está de acuerdo con el Decreto?

1 El área de influecia debe ser todo el municipio sin escepción	1,90%
2 Las operadoras se han encargado de desinformar y confundir a la población en general, por temas ambientales incluidos en los PMA, establecen unas zonas de impacto directo para controlar y mitigar afectaciones, lo cual han querido hacer creer que aplica para todo lo laboral y de bienes y servicios, han hecho que las comunidades nos peleemos entre sí por la poca participación que ofrecen.	1,90%
3 Pero eso no se cumple por culpa de las empresas petroleras	1,90%
4 Porque debe ser la zona que recibe el impacto directo como las comunidades vecinas donde se realiza el proyecto	1,90%
5 No, porque la administración hace ingerencia en los temas de oportunidad y si esta área a intervenir no tiene experiencia entonces estos serán lo menos beneficiados., Tener en cuenta el bloque de licencia ambiental para los temas laborales.	1,90%
6 Porque de igual forma de una manera somos afectados y necesitamos el trabajo	1,90%
7 no es justo que sea el municipio porque las zonas petroleras en. donde vivimos esta a mas de 5 Klm de distancia y conosco q la sona directa o de influecia y impacto es a dos km .por igual.q los impactos sociales y ambientales no los yevamos comunidades q estamos rodeando la explotacion petrolera locaiones a no mas de 30 metros distancia el correjimiento a 500 metros de un cpf de donde sale	1,90%

8 PERO QUE HAYA UNA VEEDURIA QUE VERIFIQUE SU EXTRICTO CUMPLIMIENTO	1,90%
9 Se debe leer cuidadosamente	1,90%
10 Tiene algunos vacíos	1,90%
11 No porque los afectados somos los que estamos alrededor del campo somos las s afectados directos ya que sacan el petróleo el gas el frío de la tierra y ase q nuestro terreno sean más asidos para nuestros cultivos	1,90%
12 También se puede tener en cuenta municipios aledaños al proyecto	1,90%
13 No estoy de acuerdo porque se llama área de influencia el lugar donde realizan está el campo petrolero y por tanto ocasionan daños y perjuicios a la comunidad donde se encuentra la empresa.	1,90%

J. Respuestas escritas por los lideres y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta ¿Cuál o cuáles son los requisitos para que el señor alcalde expida el certificado de RESIDENCIA?

1 Copia de la cédula, pero las alcaldías dan a dedo los certificados territoriales y las juntas de acción comunal venden las cartas	1,90%
2 El decreto 1158 atenta contra la mano de obra local, es muy permisivo para que cualquier persona pueda obtener fácilmente el certificado de residencia porque permite un solo requisito y cumplido con solo un año en ellos. Esto permite la migración a los territorios donde hay actividades petroleras y no clarifica nada sobre la doble residencia, porque no hay una base de datos nacional al respecto.	1,90%
3 Constancia del cabildos para. Mi caso	1,90%
4 PERO FALSIFICAN LAS CARTAS DE LAS JUNTAS DE ACCION COMUNAL	1,90%
5 Copia de un servicio público	1,90%
6 Pero existe casos sobre tutelas porque teniendo aún éstos requisitos, son rechazados por el alcalde y le niegan el certificado	1,90%

K. Respuestas escritas por los líderes y autoridades locales encuestadas en la opción de “otra” para la pregunta ¿Usted está de acuerdo con la Resolución de la pregunta anterior?

1 El problema son los porcentajes, para este caso crea división. Lo ideal es 50 y 50.	1,90%
2 Debe 100% no calificada y 40% calificada	1,90%
3 PERO QUE LA HAGAN CUMPLIR LOS ADMINISTRADORES MUNICIPALES	1,90%
4 Si pero tratar de crear un mecanismo que genere confianza t transparencia.	1,90%
5 No tengo conocimiento del decreto	1,90%
6 No porque debería ser el 100%	1,90%
7 Por q se supone que existe algo que se llama ley del cesante	1,90%
8 Debe ser igualitario	1,90%